



EIN LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Menschen- rechtsstrategien entwickeln

Haftungsausschluss

Die vorliegende Publikation ist eine nichtamtliche Übersetzung, für die das Deutsche Global Compact Netzwerk die volle Verantwortung trägt. Die Publikation wird für und im Auftrag der Vereinten Nationen herausgegeben.

Copyright für die englische und deutsche Fassung © 2011 Vereinte Nationen

Das Global Compact Office in New York und das Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) geben keine Zusicherung und keine Gewährleistung hinsichtlich der Quellen, der Echtheit, Genauigkeit, Vollständigkeit oder Zuverlässigkeit von Aussagen, Informationen, Angaben, Erkenntnissen, Auslegungen, Ratschlägen oder Meinungen in dieser Publikation.

Die Publikation ist ausschließlich als Lernmaterial gedacht. Die Unternehmensbeispiele zeigen in der Praxis bewährte Ansätze zu den jeweiligen Themen. Die Verwendung eines bestimmten Beispiels ist keinesfalls als Unterstützung des Global Compact und/oder des OHCHR für das betreffende Unternehmen oder dessen unternehmerisch verantwortliches Handeln insgesamt zu betrachten.

Die verwendeten Angaben und Informationen in dieser Publikation geben in keiner Weise die Haltung des Sekretariats der Vereinten Nationen zum rechtlichen Status von Ländern, Territorien, Städten oder Gebieten bzw. ihrer Regierungsinstanzen oder zum Verlauf ihrer Staats- oder Gebietsgrenzen wieder.

Der Global Compact der Vereinten Nationen

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten (<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>).

Indem Unternehmen – als zentrale Triebfeder der Globalisierung – diese Prinzipien einhalten, können sie dazu beitragen, dass sich Märkte, Handel, Technologien und Finanzen zum Nutzen aller Volkswirtschaften und Gesellschaften weltweit entwickeln.

Der Global Compact verfolgt zwei Ziele:

1. Verankerung der Zehn Prinzipien in Unternehmensaktivitäten weltweit
2. Maßnahmen zur Unterstützung übergeordneter Ziele der Vereinten Nationen, einschließlich der Millenniumentwicklungsziele (MDG) anzustoßen und voranzutreiben.

Zum Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) gehören über 190 deutsche Unternehmen und mehr als 50 Teilnehmer aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) leitet die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die Geschäftsstelle des DGCN. Diese setzt ein Arbeitsprogramm aus Workshops, Trainings, Fachdiskussionen und Informationsmaterialien um, das jährlich von einem Lenkungskreis beschlossen wird. Der Lenkungskreis besteht aus Vertretern von Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und Ministerien. Hauptzweck des DGCN ist die Verbreitung der Zehn Prinzipien des Global Compact und die Förderung des Dialogs mit verschiedenen Interessensgruppen zu deren Umsetzung.

www.unglobalcompact.org
www.globalcompact.de

Impressum

Herausgeber der deutschen Version:
Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Business Unit Private Sector Cooperation
Reichpietschufer 20
10785 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 72614-239
E-Mail: globalcompact@giz.de

Verfasserin des Originaldokuments: Lucy Amis
Wissenschaftliche Mitarbeit: Anita Househam
Gestaltung: Tannaz Fassihi
Übersetzung: Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk
Satz: Eva Hofmann, Frankfurt am Main
Druck: Metzgerdruck GmbH, Obrigheim
Papier: Enviro Top, 100 % Recyclingpapier

Februar 2012

Herausgeber:



Deutsches
Global Compact Netzwerk

Unterstützt von:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Im Auftrag des

BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Der Leitfaden in Kürze

Warum Menschenrechte achten?

- Alle Unternehmen stehen in der Verantwortung, die Menschenrechte zu achten.
- Eine gute Menschenrechtspraxis lohnt sich auch wirtschaftlich. Unternehmen können zum Beispiel leichter Investoren gewinnen, haben Vorteile bei der Auftragsvergabe, sind für hochqualifizierte Nachwuchskräfte attraktiver und erzielen gesellschaftliche Akzeptanz („social license to operate“).
- Mitgliedsunternehmen erfüllen dadurch ihre Verpflichtungen aus der Teilnahme am Global Compact.

Warum eine Menschenrechtstrategie entwickeln?

- Um eine Grundlage zu haben, auf der die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen verankert werden kann.
- Um auf Erwartungen von Stakeholdern einzugehen.
- Um Lücken in den eigenen Verhaltensrichtlinien zu ermitteln und einen Prozess starten zu können, der das Unternehmen für neue Menschenrechtsrisiken sensibilisiert.
- Um das Engagement des Unternehmens zur Wahrung der Menschenrechte konkret auszuarbeiten.
- Um das Vertrauen externer Stakeholdergruppen zu stärken, deren Anliegen zu verstehen und aufzugreifen.
- Um innerbetriebliches Lernen sowie die Entwicklung von Managementkapazitäten und Führung in Menschenrechtsfragen zu unterstützen.
- Um international eine gute Geschäftspraxis vorweisen zu können.

Erste Schritte – der Prozess hinter der Strategie

- Eine Menschenrechtsstrategie zu entwickeln, kann ein dynamischer Prozess mit unvorhersehbarem Verlauf sein. Erwarten Sie am Anfang keine Perfektion. Viele Firmen aktualisieren ihre Strategie, wenn sie erste Erfahrungen gesammelt haben.
- Übertragen Sie dem oberen Management die Verantwortung für den Prozess.
- Binden Sie alle Unternehmensbereiche in die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Strategie ein.
- Machen Sie eine Bestandsaufnahme: Inwieweit berücksichtigen Sie Menschenrechte bereits in Ihrer Unternehmensstrategie und wo besteht Nachholbedarf?
- Binden Sie die Mitarbeiter abteilungsübergreifend in den Prozess ein – wie zum Beispiel Personal, Recht, Beschaffung oder Sicherheit – um Bewusstsein, Knowhow und ein gemeinsames Zielverständnis zu schaffen.
- Beraten Sie sich mit internen und externen Stakeholdern, um deren Erwartungen zu klären und auf diese einzugehen.

Welche Elemente gehören zu einer Menschenrechtsstrategie?

Ob eigenständig oder in die Gesamtstrategie eines Unternehmens integriert – zu jeder Menschenrechtsstrategie gehören mindestens:

- eine eindeutige Selbstverpflichtung zur Achtung aller Menschenrechte, die Bezug nimmt auf internationale Menschenrechtsstandards, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.
- Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten/Rechten am Arbeitsplatz.
- Bestimmungen zu nicht arbeitsbezogenen Rechten, entsprechend der Branche und den Tätigkeitsfeldern des Unternehmens.

Weitere Schritte – der Weg zur Umsetzung

- Bewerten Sie Auswirkungen und Risiken ihrer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte. Hierzu gehören Länderanalysen, Bewertung neuer Unternehmungen und der Dialog mit Stakeholdern.
- Integrieren Sie das Thema Menschenrechte im gesamten Unternehmen, beispielsweise auch in Schulungen, in der Kommunikation und in Managementsystemen.
- Die Performance Ihres Unternehmens im Bereich der Menschenrechte sollten Sie nachverfolgen und darüber berichten. Ermitteln Sie Indikatoren zur Erfolgsmessung.

- Fördern oder beteiligen Sie sich an rechtmäßigen Verfahren, um Abhilfe und Wiedergutmachung bei negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen, wenn sich herausstellt, dass Ihr Unternehmen diese Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen hat.
- Richten Sie leistungsfähige Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene ein, die für Einzelpersonen und Gemeinden, die von Aktivitäten des Unternehmens beeinträchtigt sein könnten zur Verfügung stehen – oder beteiligen Sie sich an solchen.

1. Überblick – was ist eine Menschenrechtsstrategie?

Eine Menschenrechtsstrategie kann vielerlei Formen annehmen und ist nicht eindeutig definiert. Sie besteht mindestens aus einer öffentlichen Erklärung des Hauptgeschäftsführers die besagt, dass sich das Unternehmen zur Achtung internationaler Menschenrechtsstandards verpflichtet. Die Umsetzung wird durch Strategien und Prozesse gewährleistet, mit denen Unternehmen Menschenrechtsrisiken erkennen, verhindern, abmildern und negative Auswirkungen beheben, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen haben. Die Strategie sollte ausdrücklich den Begriff „Menschenrechte“ beinhalten. In vielen Fällen führen die Unternehmen in der Menschenrechtsstrategie auch näher aus, wie sie ihre Verpflichtung die Menschenrechte zu unterstützen, erfüllen wollen.¹ Menschenrechtsstrategien finden sich in Unternehmenserklärungen zu Geschäftsgrundsätzen, Verhaltenskodizes oder Werten – oder sie sind eigenständige Erklärungen, die auf Unternehmenswebsites oder in anderen öffentlichen Dokumenten zur unternehmerischen Verantwortung veröffentlicht werden.²

Die Verabschiedung einer Menschenrechtsstrategie bereitet den Weg zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence) eines Unternehmens. Sie ist ein deutliches Signal an interne und externe Stakeholder: Das Unternehmen berücksichtigt die Menschenrechte in seiner Geschäftstätigkeit und erfasst sowohl positive als auch negative Auswirkungen des eigenen Handelns. Indem Unternehmen Zeit und Ressourcen für eine Menschenrechtsstrategie aufwenden, signalisieren sie, dass sie ihre Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ernst nehmen.

Die vorliegende Publikation *Ein Leitfaden für Unternehmen: Menschenrechtsstrategien entwickeln* stellt dar, warum Unternehmen Menschenrechte achten sollten, welche maßgeblichen Beweggründe es für die Verabschiedung einer Menschenrechtsstrategie gibt, deren wichtigste Bestandteile und wie Unternehmen eine solche Strategie mithilfe eines bewährten Prozesses ausarbeiten können.

¹ Das erste Prinzip des Global Compact fordert Unternehmen auf, die Menschenrechte zu achten und ihre Einhaltung unterstützen.

² Zum Beispiel erklärte das Unternehmen „China National Offshore Oil Corporation“ (CNOOC) 2009 in seinem Corporate Social Responsibility Bericht, wie das Unternehmen Menschenrechtsfragen in seinen ausländischen Unternehmungen behandelt (www.cnooltd.com/file/GetAttachment.pdf).

2. Warum Menschenrechte achten?

ZUSAMMENFASSUNG

- Alle Unternehmen stehen in der Verantwortung, die Menschenrechte zu achten.
- Eine gute Menschenrechtspraxis lohnt sich auch wirtschaftlich. Unternehmen können zum Beispiel leichter Investoren gewinnen, haben Vorteile bei der Auftragsvergabe, sind für hochqualifizierte Nachwuchskräfte attraktiver und erwerben gesellschaftliche Akzeptanz („social license to operate“).
- Mitgliedsunternehmen erfüllen dadurch ihre Verpflichtungen aus der Teilnahme am Global Compact.

Werte: Eine universelle Verantwortung

Unternehmen tragen Verantwortung dafür, internationale Menschenrechtsstandards zu achten. Das bedeutet, dass sie die Menschenrechte anderer nicht verletzen und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sie selbst verursacht haben oder an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.³

Diese universelle Verantwortung ist in dem 2008 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen begrüßten Rahmen zu Wirtschaft und Menschenrechten „Schützen, Achten, Rechtsschutz gewähren“ („Protect, Respect and Remedy“) festgehalten. 2011 hat der Menschenrechtsrat Leitprinzipien zu dessen Umsetzung verabschiedet, die sich sowohl an Regierungen als auch an Unternehmen richten. Diese Leitprinzipien erläutern, wie der Rahmen, einschließlich der unternehmerischen Verantwortung für die Menschenrechte, umzusetzen ist. Durch die Empfehlung des Rats wurden die Leitprinzipien zum allgemeingültigen Referenzdokument für das Thema Wirtschaft und Menschenrechte. Der Rahmen, der von weiten Teilen der Wirtschaft und Zivilgesellschaft unterstützt wird, sieht vor, dass Unternehmen eine Strategie formulieren müssen, um Menschenrechte in ihren betrieblichen Strategien und Abläufen zu verankern.⁴

Diese Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte ist im Prinzip 1 des Global Compact der Vereinten Nationen eingearbeitet.

Wirtschaftliche Aspekte

Viele Firmen sind davon überzeugt, dass ihnen die Achtung der Menschenrechte einen Wettbewerbsvorteil gegenüber konkurrierenden Unternehmen bringt, die diesen Bereich vernachlässigen. Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Due Diligence) umzusetzen, kann Unternehmen helfen, neue Investitionen einzuwerben. Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung gewinnt bei Investoren zunehmend an Bedeutung.⁵ Anlageverwalter wie BlackRock, AXA Investment Manager, Calvert und HSBC bieten mittlerweile Fonds an, die Kriterien aus dem Bereich Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter und Unternehmens-

³ Nach dem Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmen, John Ruggie, „Schützen, Achten, Rechtsschutz gewähren: ein Rahmen für Wirtschaft und Menschenrechte“ („Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights“, A/HRC/8/5), ist die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen „nicht nur eine passive Verantwortung für Firmen, sondern sie kann aktive Schritte beinhalten. Zum Beispiel kann eine Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz es erforderlich machen, dass das Unternehmen spezielle Einstellungs- und Schulungsprogramme einführt.“

⁴ Siehe Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmen, John Ruggie, „Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen ‚Schützen, Achten und Rechtsschutz gewähren‘“ („Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‚Protect, Respect and Remedy‘ Framework“, A/HRC/17/31).

⁵ Über 500 institutionelle Anleger haben zudem die von den Vereinten Nationen unterstützten „Prinzipien für verantwortungsbewusste Investments“ („Principles for Responsible Investment“) unterzeichnet. Sie repräsentieren zusammen Anlagen mit einem Wert von über 20 Billionen US-Dollar, die sie in 36 Ländern verwalten.

führung (ESG-Kriterien) berücksichtigen, und darunter auch einige die Menschenrechte abdecken. Indizes wie der FTSE4Good und der Dow Jones Nachhaltigkeitsindex achten bei der Aufnahme von Unternehmen streng auf die Einhaltung der Menschenrechte.⁶ Einige staatliche Rentenfonds und weitere große Fonds der öffentlichen Hand prüfen ebenfalls die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten, so zum Beispiel der amerikanische Pensionsfonds für Lehrer und Wissenschaftler TIAA-CREF (314 Mrd. US-Dollar) und der staatliche norwegische Pensionsfonds (380 Mrd. US-Dollar).

Eine gute Menschenrechtspraxis kann helfen, neue Aufträge zu gewinnen, so auch im Bereich der öffentlichen Beschaffung. Beispielsweise wird von Zulieferern der niederländischen Regierung bereits erwartet, dass sie spezifische Menschenrechtskriterien erfüllen.⁷ Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass immer mehr kleine Unternehmen in der Wertschöpfungs- oder Lieferkette globaler Firmen eine klare Menschenrechtsposition entwickeln, um Aufträge zu erhalten. Sie wissen, dass einige multinationale Konzerne von ihren Zulieferern und Geschäftspartnern die Erfüllung solcher Standards verlangen. Untersuchungen zeigen, dass die Unternehmensethik auch bei Personaleinstellungen immer wichtiger wird. Viele Bewerber fragen Personalchefs, wie die Unternehmenswerte, so auch die Achtung der Menschenrechte, Eingang in die alltäglichen Arbeitsprozesse finden. Die gesellschaftliche Akzeptanz („social license to operate“) zu sichern und zu behalten ist für Unternehmen ein weiterer Anreiz. Die Unterstützung der Menschenrechte („support“) kann auch eine Quelle für Innovationen sein oder Anstoß für die Einführung neuer oder die Neuausrichtung bestehender Produktsortimente geben.

Rechtliche Aspekte

Auch wenn es keine rechtlich festgeschriebene Verpflichtung für Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte gibt, bedeutet dies nicht, dass sie sich in einer rechtsfreien Zone bewegen. Die Bestimmungen vieler internationaler Menschenrechtsverträge sind im nationalen Recht verankert (zum Beispiel rechtliche Bestimmungen zu Sicherheit, Gesundheit, Bekämpfung von Diskriminierung). Viele Regierungen haben außerdem das Römische Statut des Internationalen Strafgerichtshofs angenommen. Je nach geltendem Gesetz kann das bedeuten, dass Regierungen bevollmächtigt sind, Unternehmen wegen bestimmter internationaler Menschenrechtsverletzungen strafrechtlich zu verfolgen. Die Achtung der Menschenrechte ist zu einem internationalen Verhaltensstandard geworden, der nicht nur von den Vereinten Nationen, sondern auch von Wirtschaftsvereinigungen, Nichtregierungsorganisationen und Regierungen unterstützt wird. Die Missachtung dieses Standards und die Verletzung von Menschenrechten können dazu führen, dass Forderungen nach rechtlichen Konsequenzen laut werden, oder zumindest Beschwerden durch außergerichtlichen Beschwerdemechanismen, wie zum Beispiel über die nationalen Kontaktstellen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), behandelt werden.¹⁰

⁶ FTSE4Good besteht bei Unternehmen in Hochrisikosektoren darauf, dass sie eine Menschenrechtsstrategie haben.

⁷ Siehe www.senternovem.nl/sustainableprocurement/criteria_development/index.asp.

⁸ Zum Beispiel erwartet General Electric (GE) von seinen Zulieferern die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten und arbeitet daran, diese in seiner Lieferkette umzusetzen und zu auditieren. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die meisten Zulieferer sich um die Erfüllung der Erwartungen von GE bemühen, wir haben jedoch 2006 mit ungefähr 160 Zulieferern die Zusammenarbeit beendet, weil sie dieses Programm ungenügend umgesetzt haben.“ Siehe www.ge.com/files_citizenship/pdf/GE_2007_citizen_07rep.pdf.

⁹ Eine weltweite Studie der Consulting-Firma DBM mit Sitz in New York hat ergeben, dass 82 Prozent der Fachleute im Personal- und Personalentwicklungsbereich angeben, dass ethische Unternehmensführung für Bewerber heutzutage wichtig ist. „Weltweit werden Unternehmen von aktuellen und zukünftigen Mitarbeitern an den höchsten Standards gemessen.“

Siehe http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_11_47/ai_94161915/

¹⁰ Siehe John F. Sherman und Amy Lehr, „Human Rights Due Diligence: Is It Too Risky?“ Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 55. Cambridge, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, February 2010. („Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht: Zu riskant?“ Ein Arbeitspapier der Corporate Social Responsibility Initiative, Nr. 55, Cambridge, Universität Harvard, Februar 2010). Abrufbar unter http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_55_shermanlehr.pdf

3. Warum eine Menschenrechtsstrategie entwickeln?

ZUSAMMENFASSUNG

- Um eine Grundlage zu haben, auf der die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen verankert werden kann.
- Um auf Erwartungen von Stakeholdern einzugehen.
- Um Lücken in den eigenen Verhaltensrichtlinien zu ermitteln und einen Prozess starten zu können, der das Unternehmen für neue Menschenrechtsrisiken sensibilisiert.
- Um das Engagement des Unternehmens zur Wahrung der Menschenrechte konkret auszuarbeiten.
- Um das Vertrauen externer Stakeholdergruppen zu stärken, deren Anliegen zu verstehen und aufzugreifen.
- Um innerbetriebliches Lernen sowie die Entwicklung von Managementkapazitäten und Führung in Menschenrechtsfragen zu unterstützen.
- Um international eine gute Geschäftspraxis vorweisen zu können.

Um eine Grundlage zu haben, auf der die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen verankert werden kann

Um sicherzustellen, dass die Achtung der Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen verankert ist, sollte das Unternehmen eine Menschenrechtsstrategie ausarbeiten. Eine solche Strategie ist der erste Schritt, mit dem das Unternehmen zeigt, dass es sich seiner Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, bewusst ist. Die Strategie bietet die Grundlage, Unternehmenswerte öffentlich zu bekräftigen und diese in die Unternehmenstätigkeit und das Geschäftsgebaren einzubetten.

Um auf Erwartungen von Stakeholdern einzugehen

International bildet sich zunehmend ein Konsens darüber, wie Unternehmen vorgehen sollten, um ihre Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte zu erfüllen. Die hierfür notwendigen Schritte kommen besonders in dem Rahmen „Schützen, Achten, Rechtsschutz gewähren“ und in den entsprechenden Leitprinzipien zum Ausdruck. Rahmen und Leitprinzipien verlangen von Unternehmen ausdrücklich eine Menschenrechtsstrategie.¹¹ Diese wird zunehmend auch von maßgeblichen Stakeholdern, einschließlich Investoren, Geschäftspartnern und Regierungen, erwartet.

Um Lücken in den eigenen Verhaltensrichtlinien zu ermitteln und einen Prozess starten zu können, der das Unternehmen für neue Menschenrechtsrisiken sensibilisiert

Ein Unternehmen kann durch seine Geschäftstätigkeit sowohl direkt negative Auswirkungen auf Menschenrechte verursachen als auch dazu beitragen. Die bestehende Strategie berücksichtigt möglicherweise nicht beide Dimensionen.

Unternehmen erkennen möglicherweise nicht, welche potentiellen Wirkungen ihr Handeln auf bestimmte Menschenrechte hat, wenn sie nicht zunächst identifizieren, was Menschen-

¹¹ Die Leitprinzipien „Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations ‘protect, respect and remedy’ framework“ enthalten eindeutige Empfehlungen für Unternehmen zu den Elementen einer Menschenrechtsstrategie (A/HRC/17/31, Leitprinzip 16).

rechte für ihr Unternehmen und das Unternehmensumfeld konkret bedeuten. Die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie kann hier wie ein Katalysator wirken. Immer mehr Firmen berichten, dass ihnen die Erarbeitung und Umsetzung einer Menschenrechtsstrategie geholfen habe, Menschenrechtsrisiken zu erkennen und besser mit Menschenrechtsfragen umzugehen.

Bestehende Unternehmensstrategien können vom Menschenrechtsansatz profitieren. So konzentrieren sich zum Beispiel Umweltstrategien möglicherweise ausschließlich auf technische Lösungen für als technisch wahrgenommene Probleme und lassen mögliche Folgen für die Rechte von Gemeinschaften und Personen außer Acht. Mit einem Menschenrechtsansatz kann die Ausrichtung bestehender Unternehmensstrategien gestärkt werden, indem gezeigt wird, dass sie mit universellen Werten im Einklang stehen.

Um Vertrauen bei Stakeholdern aufzubauen und sich ihrer Anliegen anzunehmen

Die Verabschiedung einer Menschenrechtsstrategie setzt voraus, dass sich das Unternehmen einem Menschenrechtsansatz verpflichtet fühlt – indem es sich mit Stakeholdern austauscht, angemessen transparent agiert und einen Fokus auf Menschenrechte setzt. Ein solcher Ansatz ist in den wenigsten Unternehmensstrategien vorgesehen. Strategien, die nur die Auswirkungen des eigenen Handelns für das Unternehmen im Blick haben, lassen sich womöglich nicht mit einem Menschenrechtsansatz vereinbaren und übersehen Risiken.

Menschen bewusst zu einem Teil des Prozesses zu machen, indem man den Kontakt mit Stakeholdergruppen sucht, hilft Unternehmen, Vertrauen aufzubauen, was seit der Finanzkrise 2008 immer wichtiger geworden ist. Eine Menschenrechtsstrategie drückt die Verpflichtung aus, ein „Responsible Corporate Citizen“ – ein verantwortlicher Partner im gesellschaftlichen Umfeld zu sein. Sie stellt interessierten Stakeholdern ein Instrument zur Verfügung, um die Leistung des Unternehmens in diesem Bereich zu messen. Viele Unternehmen erkennen außerdem, dass externe Stakeholder eher zu einer konstruktiven Zusammenarbeit bereit sind, wenn eine Menschenrechtsstrategie und ein Menschenrechtsansatz vorliegen. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass Stakeholder zunächst mit dem Unternehmen sprechen, bevor sie Maßnahmen wie einen Boykott oder eine Klage in Betracht ziehen.

Um innerbetriebliches Lernen sowie die Entwicklung von Managementkapazitäten und Führung in Menschenrechtsfragen zu unterstützen

Allein der Entstehungsprozess einer Menschenrechtsstrategie kann positive innerbetriebliche Effekte haben. Viele Firmen berichten, dass ihnen die Strategieentwicklung geholfen habe,

- das Bewusstsein und Verständnis für Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschenrechte über Abteilungsgrenzen hinweg zu steigern,
- das Verpflichtungsgefühl zur Achtung der Menschenrechte in der Führungsebene aufzubauen und so innerhalb des Unternehmens die notwendige Unterstützung und Ressourcen zur Umsetzung der Strategie zu mobilisieren, und
- innerbetriebliche Managementkapazitäten, Erkenntnisse für zukünftige Prioritäten und Begeisterung für das Thema zu schaffen

Eine Menschenrechtsstrategie bietet Führungskräften einen Rahmen für Antworten auf konkrete Menschenrechtsfragen.

CADBURY berichtete, dass „die inspirierende Sprache, die in dem gesamten Dokument verwendet wird, Mitarbeiter und Stakeholder dazu motiviert hat, die neue Vision zu unterstützen.“¹²

¹² Lauren Gula und Ye Jin, „Cadbury and human rights: finding the best approach“, (Cadbury und Menschenrechte: Auf der Suche nach dem besten Ansatz), in: Embedding Human Rights in Business Practices III (UN Global Compact, 2009)

Um eine gute Geschäftspraxis vorweisen zu können

Eine Menschenrechtsstrategie zu entwickeln, gilt auf internationaler Ebene zunehmend als gute Unternehmenspraxis. Mehr als 50 Prozent der im FTSE 100 Index gelisteten Unternehmen verfügen über eine solche Strategie. Bis März 2011 hatte das „Business & Human Rights Resource Centre“ (www.business-humanrights.org) weltweit rund 270 Unternehmen ausgemacht, die über eine ausdrückliche Menschenrechtsstrategie verfügten. Die Untersuchung berücksichtigt nur öffentlich zugängliche Strategien, in denen der Begriff Menschenrechte explizit verwendet wird. Sie belegen einen weltweiten Trend, dass Unternehmen sich öffentlich zur Achtung und zur Förderung der Menschenrechte verpflichten. Dieser Trend zeigt sich auch in einer Erklärung, die mehr als 250 Vorstandsvorsitzende aus allen Teilen der Welt im Dezember 2008 unterzeichnet haben, um den 60. Jahrestag der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte zu würdigen.¹³

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, © Business Leaders Initiative on Human Rights, the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, Second Edition 2010.
- Human Rights – It is Your Business: A Business Case for Corporate Engagement, © International Business Leaders Forum, 2005.
- Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, UN Special Representative on Business and Human Rights, UN Document A/HRC/8/5 7 April 2008.
- A Human Rights Management Framework (Poster), © Business Leaders Initiative on Human Rights, International Business Leaders Forum, the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 2010.
- How to Do Business With Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, © 2010, Global Compact Network Netherlands, Business & Human Rights Initiative.
- UN Global Compact Guidance:
http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

¹³ Einzelheiten siehe unter www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/CEO_Statement.html (Zugriff am 15. April 2011).

GUTE GRÜNDE FÜR EINE STRATEGIE

Unternehmen haben erkannt, dass sie Risiken und Chancen mithilfe einer Menschenrechtsstrategie besser erkennen können. Außerdem hilft sie ihnen, interne Managementkapazitäten aufzubauen und Stakeholdern zu zeigen, dass ihre Selbstverpflichtung zur Achtung und Förderung der Menschenrechte ernst gemeint ist. Eine Umfrage von BSR/GlobeScan unter führenden Persönlichkeiten der Wirtschaft in 15 Ländern hat Ende 2009 ergeben, dass Klimawandel und Menschenrechte bei den Bemühungen der Wirtschaft um Nachhaltigkeit vorrangige Themen sind. Nach wie vor hat aber erst ein Bruchteil der knapp 7.000 Unternehmen in über 130 Ländern, die am UN Global Compact teilnehmen, eine detaillierte Menschenrechtsstrategie formuliert.

Warum haben verhältnismäßig wenige Firmen weltweit ihr Bekenntnis zu Menschenrechten mit einer Strategie oder sonstigen Maßnahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) untermauert? Historische Hindernisse können dies zum Teil erklären: Noch 2007 waren Menschenrechte – um es mit den Worten des Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte zu sagen – gemeinhin „ein Mysterium für die Wirtschaft“. Unternehmen hätten nicht genau gewusst, was von ihnen erwartet wird. Abgesehen von Fragen, die sich direkt auf den Arbeitsplatz beziehen, seien Menschenrechte als ausschließliches Hoheitsgebiet von Staaten betrachtet worden. Ein vereinbarter Rahmen zu den Erwartungen an Unternehmen habe nicht existiert.

Mittlerweile liegt der internationale Rahmen für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen vor („Protect, Respect, Remedy“) sowie Leitprinzipien für dessen Umsetzung. Diese gelten sowohl für Unternehmen als auch für Staaten. Darüber hinaus können Unternehmen auf zahlreiche Instrumente zurückgreifen, die ihnen helfen, sich mit dem Thema Menschenrechte in der Wirtschaft vertraut zu machen und praktische Maßnahmen zu planen. Der Diskurs zu Wirtschaft und Menschenrechten hat globale Dimensionen angenommen und ist für Unternehmen aller Größen und Sektoren zugänglich geworden. Tägliche Updates auf der Website des „Business and Human Rights Resource Centre“ erscheinen inzwischen in vielen Sprachen und stützen sich auf Forschungsergebnisse aus allen Kontinenten. Kurz gesagt: Es gibt immer weniger Gründe, keine eigene Menschenrechtsstrategie zu entwickeln.

¹⁴ Einzelheiten siehe unter www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/CEO_Statement.html (Zugriff am 15. April 2011).

¹⁵ Einzelheiten der Erhebung von BSR/Globescan zum Stand nachhaltiger Wirtschaft sind abrufbar unter: www.globescan.com/news_archives/bsr09

4. Erste Schritte

ZUSAMMENFASSUNG

- Eine Menschenrechtsstrategie zu entwickeln, kann ein dynamischer Prozess mit unvorhersehbarem Verlauf sein. Erwarten Sie zu Anfang keine Perfektion. Viele Firmen aktualisieren ihre Strategie, wenn sie erste Erfahrungen gesammelt haben.
- Übertragen Sie dem oberen Management die Verantwortung für den Prozess.
- Binden Sie alle Unternehmenseinheiten in die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Strategie ein.
- Machen Sie eine Bestandsaufnahme: Inwieweit berücksichtigen Sie Menschenrechte bereits in Ihren Unternehmensstrategien und wo besteht Nachholbedarf?
- Binden Sie Mitarbeiter abteilungsübergreifend in den Prozess ein (zum Beispiel Personal, Recht, Beschaffung, Sicherheit), um Bewusstsein, Know-how und ein gemeinsames Zielverständnis zu schaffen.
- Beraten Sie sich mit internen und externen Stakeholdern, um deren Erwartungen zu klären und auf diese einzugehen.

Die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie kann ein dynamischer Prozess sein. Am Anfang kann beispielsweise eine kurze Absichtserklärung stehen, die im Laufe der Zeit immer differenzierter wird. Wenn Führungskräfte erstmalig eine Menschenrechtsstrategie formulieren, sollten sie sich nicht unter Druck setzen, ein perfektes Ergebnis abzuliefern. Viele Strategien, die heute als gute Beispiele angesehen werden, haben sich über viele Jahre entwickelt und wurden wiederholt überarbeitet.

BARCLAYS entwickelte 2004 seine erste Menschenrechtsstrategie unter der Schirmherrschaft des stellvertretenden Konzernvorsitzenden. Der Konzernausschuss für Markenpolitik und Unternehmensreputation hat sie freigegeben.¹⁶ 2006 und 2008 wurde sie überarbeitet. „Strategien und Geschäftspraktiken werden aktualisiert, um neuen Fragestellungen, steigendem Problembewusstsein und der zunehmenden Kenntnis, wie sich Unternehmensentscheidungen auf die Menschenrechte auswirken, gerecht zu werden. Außerdem bleiben die Strategien dadurch lebendig und aktuell, und es lässt sich sicherstellen, dass sie regelmäßig publik gemacht werden.“¹⁷

CADBURY veröffentlichte seine erste Unternehmensstrategie zu Menschenrechten und ethischem Handel im Jahr 2000. „Um sicherzustellen, dass sich alle Unternehmensstrategien an den bestehenden Menschenrechtsrelevanten Strategien des Unternehmens ausrichten und um den weltweit wachsenden Erwartungen und dem wachsenden Verständnis für Beiträge der Wirtschaft zur Verwirklichung der Menschenrechte zu entsprechen“¹⁸, veröffentlichte Cadbury 2008 seine übergeordnete Menschenrechtsstrategie – „Cadbury’s Approach to Human Rights“.

Jeder einzelne der genannten Schritte zur Etablierung einer Menschenrechtsstrategie ist wichtig, doch die Reihenfolge kann variieren. Einige Unternehmen berichten, es habe zunächst kein Engagement des oberen Managements gegeben. Die Initiative für eine Strategieformulierung sei vielmehr von unteren Hierarchieebenen ausgegangen. Bestandsanalysen und die Rückmeldung von Stakeholdern waren dabei hilfreiche Instrumente, um die Unterstützung der Unternehmensleitung zu gewinnen und Ressourcen für die Strategieumsetzung zugesagt zu bekommen.

¹⁶ Der Ausschuss setzte sich aus oberen Führungskräften der unterschiedlichen Barclays-Unternehmen und Zentraleinheiten zusammen.

¹⁷ Philippa Birtwell, Head of Public Policy Research, Barclays.

¹⁸ Gula und Jin, „Cadbury and human rights: finding the best approach“.

Es gibt keine mustergültige Abfolge, die zu jedem Unternehmen passt. Der genaue Zeitpunkt für die Veröffentlichung einer Menschenrechtsstrategie liegt im eigenen Ermessen. Einige Unternehmen werden anfangs, noch bevor weitere Schritte unternommen wurden, eine kurze Erklärung veröffentlichen, um intern das Bewusstsein der Mitarbeiter zu schärfen oder um auf Druck von Stakeholdern zu reagieren. Später lassen sie dieser ersten Erklärung vielleicht ein längeres Strategiedokument folgen. Andere veröffentlichen ihre Menschenrechtsstrategie erst, wenn sie soweit sind, sie in ihr Managementsystem zu integrieren.

Die notwendigen Schritte, eine Strategie zu entwerfen, die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu analysieren und beides in die unternehmens-eigenen Managementsysteme zu integrieren, können sich auch überschneiden. Einige Unternehmen fanden es hilfreich, schon in der ersten Phase der Strategieentwicklung die zentralen Menschenrechtsrisiken des Unternehmens zu erheben und mögliche Prioritäten zu definieren. Dies muss in der nächsten Phase – der Auswirkungsanalyse („assessing impacts“) – auf eine andere Ebene gehoben werden. Ähnlich wird der Dialog mit Stakeholdern, der dazu dient, Informationen für eine Menschenrechtsstrategie zu gewinnen, anders ausfallen als Stakeholder-Dialoge im Zusammenhang mit einer umfassenden Analyse der Auswirkungen des Unternehmens auf die Menschenrechte.

Zentrale Schritte



Siedeln Sie die Verantwortung im oberen Management an. Die Entscheidung, eine Menschenrechtsstrategie auszuarbeiten, wird häufig vom Vorstandsvorsitzenden oder von einer oder mehreren Führungskräften getroffen. Unabhängig davon, wer das Projekt initiiert, sollte ein Vertreter der Unternehmensführung bestimmt werden, der den Prozess leitet, die endgültige Strategie freigibt und Mittel für deren Umsetzung zuweist.

Beziehen Sie alle Unternehmenseinheiten ein. Viele Firmen setzen ein abteilungsübergreifendes Team, Gremium oder eine Taskforce ein, um den Strategieprozess im Unternehmen zu steuern. Ob nun auf ein solches Team zurückgegriffen wird oder nicht – das Unternehmen muss das interne Wissen aus den Geschäftseinheiten und Funktionsgruppen erfassen und verschiedene rechtliche Bestimmungen berücksichtigen, wenn es eine Menschenrechtsstrategie ausarbeitet. Anschließend muss diese Strategie intern kommuniziert und Schulungsmaßnahmen sowie die notwendige Berichterstattung ausgestaltet werden. In vielen Fällen verbleibt die Verantwortung für die Menschenrechtsstrategie und ihre Überarbeitungen mittel- bis langfristig bei einem hierfür geschaffenen Team oder Gremium.

Es kann eine Herausforderung sein, innerhalb sich überschneidender Standards und Managementsysteme grundlegende Entscheidungen zu treffen, und dabei die unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder zu berücksichtigen. Es gibt jedoch gute Gründe dafür, diesen Prozess weitestgehend intern umzusetzen und nicht auszulagern. Denn so lässt sich sicherstellen, dass neu gewonnene Erkenntnisse im Unternehmen bleiben und über Zeit eigene Kompetenzen aufgebaut werden.

Führen Sie eine grundlegende Bestandsaufnahme/Lückenanalyse durch. Dadurch können Sie feststellen, welche der international anerkannten Menschenrechte bereits durch bestehende Unternehmensstrategien abgedeckt sind und welche nicht. Dies hilft Unternehmen, Bereiche zu identifizieren, die besondere Aufmerksamkeit verlangen.

Die meisten Unternehmen stellen fest, dass vorhandene Unternehmensstrategien und Verhaltenskodizes bereits Menschenrechte berücksichtigen, sie verwenden jedoch nicht explizit eine an Menschenrechte angelehnte Begrifflichkeit. Das zeigt sich zum Beispiel bei Strategien zu Diversity, zu Anti-Diskriminierung, Mobbing, Arbeitsschutz, zum Mindestalter von Beschäftigten oder zu Arbeitszeitregelungen.

Die Ausarbeitung einer Menschenrechtsstrategie muss nicht unbedingt völlig neue Fragestellungen für das Unternehmen aufwerfen. Sie kann aber helfen, bestehende Positionen auszudrücken und zu verknüpfen oder Themen zu beleuchten, die sonst womöglich übersehen würden.

Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte besagen, dass Unternehmen Verantwortung tragen, alle Menschenrechte zu achten – nicht nur eine Auswahl. Eine Menschenrechtsstrategie muss dem gerecht werden. Wenngleich Firmen allen potenziellen Menschenrechtsrisiken Aufmerksamkeit schenken müssen, „werden einige Rechte je nach Branche und den Umständen in der Praxis bedeutender sein und höhere Aufmerksamkeit bekommen. Situationen können sich jedoch ändern, deshalb sind regelmäßige Bewertungen erforderlich, damit kein wichtiger Aspekt übersehen wird.“¹⁹ Darüber hinaus müssen Unternehmen den wichtigen Grundsatz der internationalen Menschenrechtsnormen berücksichtigen, der besagt, dass Menschenrechte sich gegenseitig bedingen und unteilbar sind. Unternehmen können deshalb nicht beschließen, negative Auswirkungen auf einige Menschenrechte zu ignorieren, während sie andere beachten.

LITERATURHINWEIS: Bei der Formulierung einer Strategie können Instrumente wie „Human Rights Translated: A Business Reference Guide“ Managern helfen, das gesamte Spektrum an Menschenrechten kennenzulernen und Prioritäten zu setzen – je nach „geografischem Fußabdruck“, Beziehungen, Branche und Umfeld eines Unternehmens.

Konsultieren Sie interne und externe Stakeholder. Unternehmen sollten internen und/oder externen Sachverstand in die Entwicklung ihrer Menschenrechtsstrategie einfließen lassen. Zusätzlich sollten sie wichtige Stakeholder identifizieren und einbeziehen, um sicherzustellen, dass die Strategie ihren Zweck erfüllt und auf die Erwartungen und Befürchtungen von potenziell betroffenen Gruppen oder anderen Stakeholdern eingeht. So sind zum Beispiel Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorganisationen wichtige Stakeholder für arbeitsbezogene Menschenrechte. Gespräche mit ihnen werden als Sozialer Dialog bezeichnet. Zu den maßgeblichen Stakeholdern können auch andere Unternehmen aus der gleichen Branche gehören, die bereits eine Strategie verabschiedet haben, Wirtschaftsverbände, oder die Initiatoren von branchenspezifischen Multi-Stakeholder-Initiativen, die Erfahrung damit haben, Unternehmen in einer ähnlichen Position zu beraten. Unternehmen sollten zudem in Betracht ziehen, gesellschaftlich verantwortliche Investoren, Kunden, Experten aus der Zivilgesellschaft, Verbraucher, Aktionsgruppen, Wissenschaftler und kommunale Gruppen einzubeziehen. Werden Kritiker an dem Prozess beteiligt, kann dies für Unternehmen ein guter Realitätstest sein. Manche Unternehmen beziehen Stakeholder bereits bei frühen Entwürfen ihrer Strategie ein, um Rückmeldungen zu erhalten. Einige der Stakeholder, die etwas zur Strategie beitragen, werden für Unternehmen in späteren Phasen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) zu hilfreichen Verbündeten.

¹⁹ „Business and human rights: Further steps toward the operationalization of the ‚protect, respect and remedy‘ framework“ Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmen, John Ruggie (A/HRC/14/27).

Kommunizieren Sie die Strategie intern und extern, formulieren Sie Erwartungen. Eine Strategie kann erst wirksam werden, wenn sie an alle maßgeblichen Stakeholder kommuniziert wird. Sie sollte öffentlich verfügbar sein und muss unter allen Mitarbeitern verbreitet werden, verknüpft mit Schulungsangeboten. Sie sollte auch an andere Stakeholder im Besonderen Geschäftspartner und betroffene Gruppen aktiv kommuniziert werden. Gleichzeitig sollte die Strategie deutlich machen, welche Erwartungen das Unternehmen an seine Mitarbeiter, Unternehmenseinheiten, Zulieferer, Subunternehmer, Franchisenehmer, Verkäufer, Geschäftspartner und sonstige maßgebliche Akteure hat, die direkt mit der Tätigkeit des Unternehmens, seinen Produkten oder Dienstleistungen in Verbindung stehen.

Verankern Sie die Menschenrechtsstrategie in Geschäftspraktiken und -Verfahren. Unternehmen sollten sorgfältig betrachten, wie sich ihre anderen Strategien und Praktiken zu ihrer Verpflichtung, die Menschenrechte zu achten, verhalten. Mangelnde Kohärenz ist ein weit verbreitetes Risiko. Bereiche, in denen Diskrepanzen auftreten können, sind unter anderem Beschaffung und Lobbying. Sollte die Menschenrechtstrategie nicht wirksam verbreitet werden, sich nicht in anderen Strategien und Verfahren widerspiegeln und nicht über alle Ebenen hinweg im Management verankert sein, kann es trotz der besten Absichten schnell zu Verstößen kommen. Dies führt zu der umfassenden Frage, wie die Verpflichtung des Unternehmens zu Menschenrechten umgesetzt werden kann – das Thema des letzten Abschnitts in diesem Leitfaden.

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, BLIHR, United Nations Global Compact and OHCHR, 2nd ed., 2010.
- Human Rights Translated: A Business Reference Guide, Castan Centre, International Business Leaders Forum, United Nations Global Compact and OHCHR, 2008.
- How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Global Compact Network Netherlands, Business & Human Rights Initiative, 2010.
- „Cadbury and human rights: finding the best approach“, by Lauren Gula and Ye Jin in Embedding Human Rights in Business Practices III, United Nations Global Compact, 2009.
- Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights — Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie (A/HRC/8/5).
- Business and human rights: Towards the operationalizing the ‚protect, respect and remedy‘ framework — Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmungen (A/HRC/11/13).
- Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the ‚protect, respect and remedy‘ framework — Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmungen, John Ruggie (A/HRC/14/27).
- Social Dialogue at Enterprise Level: Successful Experiences, ILO, Geneva, 2004. Abrufbar unter www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_252_engl.pdf.
- United Nations Global Compact Guidance: http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

5. Welche Elemente gehören zu einer guten Menschenrechtsstrategie?

ZUSAMMENFASSUNG

Ob eigenständig oder in die Gesamtstrategie eines Unternehmens integriert – zu jeder Menschenrechtsstrategie gehören mindestens:

- eine eindeutige Selbstverpflichtung zur Achtung aller Menschenrechte, die Bezug nimmt auf internationale Menschenrechtsstandards, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.
- Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten/Rechten am Arbeitsplatz.
- Bestimmungen zu nicht arbeitsbezogenen Rechten, entsprechend der Branche und den Tätigkeitsfeldern des Unternehmens.

Keine Menschenrechtsstrategie gleicht der anderen. Da es keine festen Richtlinien gibt, nutzen viele Firmen ihre bestehenden Verpflichtungen und internen Prozesse als Ausgangspunkt. Der UN-Sonderbeauftragte für Wirtschaft und Menschenrechte hat jedoch in seiner ersten Amtsperiode (2005-2008) allgemeine Grundsätze aufgestellt.²⁰ Gute Praxisbeispiele finden sich in einer Datenbank, die auf der Website des „Business & Human Rights Resource Centre“ zugänglich ist (www.business-humanrights.org).

Eine eigenständige oder eine integrierte Menschenrechtsstrategie?

Menschenrechtsstrategien lassen sich in zwei Kategorien unterteilen: Eigenständige Erklärungen und Strategien, die in andere Unternehmensstandards integriert sind. Dazu gehören zum Beispiel Verhaltenskodizes für Mitarbeiter, ethische Beschaffungsstandards, Umwelt- und Arbeitsschutzrichtlinien sowie Verpflichtungen zu sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Es zeichnet sich ein Trend zu integrierten Modellen ab, besonders bei Unternehmen, die ihren Strategieansatz mindestens einmal überarbeitet haben. Es gibt jedoch gute Gründe für beide Vorgehensweisen und die Verantwortlichen müssen selbst entscheiden, welche für ihr Unternehmen besser geeignet ist.

„Ein Vorteil eigenständiger Verfahren ist, dass wichtige Themen die notwendige Aufmerksamkeit und Professionalisierung erfahren. Ein Nachteil könnte sein, dass die Menschenrechtsstrategie keine Verbindung zum Rest des Unternehmens hat. Umgekehrt ist es so: Wird die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in laufende Prozesse eingebunden, befinden sich die Menschenrechte auf gleicher Stufe mit anderen zentralen Themen, wenn Manager mögliche Projekte bewerten. Doch es könnte auch sein, dass die einzigartigen Merkmale der Menschenrechte in den Hintergrund treten.“ **Sonderbeauftragter, April 2009**²¹

Eigenständige Strategien bieten einen Vorteil bei der Außenkommunikation, da es für interessierte Stakeholder einfacher ist, auf die benötigten Informationen zuzugreifen. Eigenständige Erklärungen werden üblicherweise von Unternehmen verwendet, die zum ersten Mal eine Menschenrechtsstrategie entwickeln. Sie ermöglichen Unternehmen, ihre Absichten zu formulieren, während sie das erforderliche interne Wissen und Kapazitäten aufbauen, um ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte zu bewerten und zu managen.

²⁰ Siehe „Business recognition of human rights: Global patterns, regional and sectoral variations“ (Unternehmerische Anerkennung von Menschenrechten: globale Muster, regionale und sektorale Varianten), Ergänzung zum Bericht des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und sonstige Wirtschaftsunternehmen, A/HRC/4/35/ Add.4).

²¹ A/HRC/11/13.

Unternehmen mit etablierten Verhaltenskodizes zum Beispiel in den Bereichen Beschäftigung und ethische Beschaffung können leichter einen integrierten Ansatz umsetzen, weil sie dann vermeiden, dass es zu viele Standards gibt, die intern zu Verwirrung führen könnten. Integrierte Strategien legen nahe, dass die Berücksichtigung der Menschenrechte fester im allgemeinen Denken des Unternehmens verwurzelt ist. Dies findet oft Anklang bei externen Stakeholdern. Grundsätzlich ist jedoch keiner der beiden Ansätze per se richtig oder falsch.

Ein Kompromiss, der sich auf beide Modelle stützt, besteht darin, eine leicht zugängliche, öffentliche Erklärung zu Menschenrechten zu verfassen, die auf etablierte Kodizes und Unternehmenspraktiken Bezug nimmt und aufzeigt, wo die menschenrechtsbezogenen Elemente in den bestehenden Managementstandards zu finden sind. Dies ermöglicht eine effektive Kommunikation und lässt sich zudem gut mit bestehenden internen Systemen vereinbaren. Es könnte jedoch erforderlich sein, neue Strategieelemente einzuführen, um Menschenrechtsfragen anzugehen, die bislang nicht berücksichtigt wurden.

FORMULIERUNGSHINWEIS: *Um innerhalb des Unternehmens Akzeptanz zu erreichen, ist es wichtig, eine praktische, klare und präzise Sprache zu wählen, um den Kontext und die wichtigsten Aspekte zu erläutern. Da ein großer Teil der Menschenrechtsterminologie ursprünglich für Staaten gedacht war, kann sie Lesern aus dem Wirtschaftsbereich anfangs befremdlich vorkommen, sodass Unternehmen Anpassungen vornehmen müssen. Konsultationen mit Stakeholdern können dabei helfen, dass sich sowohl interne als auch externe Stakeholder im Endprodukt wiederfinden. Einige Firmen sind der Ansicht, dass die inspirierende Sprache der Menschenrechte hilfreich sein kann, um interne Unterstützung zu erzeugen.*

Menschenrechte beziehen sich auf grundlegende Normen des Zusammenlebens, auf die alle Menschen ein Anrecht haben. Es handelt sich um ein weit gefasstes Konzept mit wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, politischen und staatsbürgerlichen Dimensionen. Für Ford bedeutet dies, dass unsere Produkte, ganz gleich wo sie hergestellt werden, unter Bedingungen gefertigt werden, die von Respekt für die Menschen, die sie produzieren, geprägt sind. Es bedeutet auch, die Rechte der Menschen zu achten, die rund um unsere Anlagen leben, und die unserer Zulieferer, die durch unsere Tätigkeit beeinträchtigt werden könnten.

Ford Motor Company

SCHRITT 1: Die Verpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards

Eine Menschenrechtsstrategie muss eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards beinhalten, die ausdrücklich das Wort Menschenrechte verwendet. Manche Stakeholder betrachten Strategien, die das Wort Menschenrechte nicht aufgreifen, weniger wohlwollend.²² Eine gute Menschenrechtsstrategie sollte sich mindestens auf diese Dokumente beziehen:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
- den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, und
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.²³

[Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die beiden Pakte werden gemeinsam als Internationale Charta der Menschenrechte (International Bill of Human Rights) bezeichnet.]

Grundlegende Menschenrechte werden auch in anderen internationalen Menschenrechtsvereinbarungen weiter ausformuliert, die sich ausführlich mit den Rechten von Angehörigen besonders schutzbedürftiger Gruppen befassen.²⁴

²² Die Website des Business & Human Rights Resource Centre verlinkt in ihrer Politikdatenbank lediglich zu „Erklärungen von Unternehmen, die ausdrücklich auf Menschenrechte verweisen“, siehe www.business-humanrights.org/Documents/Policies.

²³ Die ILO betrachtet ihre acht Kernarbeitsnormen als „grundlegend“; sie bilden die Basis der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998. Die acht Übereinkommen untermauern die vier Prinzipien zu Arbeitsnormen des Global Compact der Vereinten Nationen, siehe A/HRC/14/27 und www.unglobalcompact.org/labour.

²⁴ <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm#core>

HINWEIS: In einigen Ländern gilt die Menschenrechtsterminologie als heikel. Wenn Verantwortliche dies feststellen, kann es hilfreich sein, den Mitarbeitern zu erklären, dass alle 192 Regierungen der Vereinten Nationen den Global Compact und seine Zehn Prinzipien einschließlich der Prinzipien zu Menschenrechten und Arbeitsnormen gebilligt haben.²⁵

Verweis auf weitere maßgebliche Standards und freiwillige Initiativen

Einige Unternehmen verweisen auf weitere maßgebliche Standards und freiwillige Initiativen. Diese enthalten Prinzipien oder Kodizes, die jeweils spezifische menschenrechtliche Herausforderungen thematisieren. Dazu gehören:

- der UN Global Compact,
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik,²⁶
- die Ethical Trading Initiative
- die Fair Labour Association,
- die Global Network Initiative,
- der Kimberley-Prozess,
- die Voluntary Principles on Security and Human Rights („Freiwillige Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte für Unternehmen der mineralgewinnenden Industriezweige und des Energiesektors“)

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN:

Allgemeine Erklärungen zur Menschenrechtsverpflichtung

ABB hat sich verpflichtet, eine Organisationskultur zu entwickeln, in der die Unterstützung international anerkannter Menschenrechte gewährleistet ist und jede Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen vermieden wird. Wir unterstützen die Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die ILO-Kernarbeitsnormen. **ABB**

Achtung und Schutz der grundlegenden Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind sowie die Würde der Menschen, die in seinem Tätigkeitsbereich arbeiten. **Codelco**

[Der Mitsubishi-Konzern] erkennt die internationalen Abkommen zu Menschenrechten an und hält sie ein. Zu diesen Abkommen gehören die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen und die „Voluntary Principles on Security and Human Rights“. **Mitsubishi**

[...] Wir respektieren die internationalen Menschenrechtsprinzipien, die auf die Förderung und den Schutz der Menschenrechte abzielen, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Außerdem nehmen wir aktiv am Global Compact der Vereinten Nationen teil.

The Coca-Cola Company

Verpflichtungen zur Unterstützung von Menschenrechten

Einige Unternehmen führen die Verpflichtung des Unternehmens näher aus, die Menschenrechte zu unterstützen, das heißt, einen positiven Beitrag zur Gewährleistung der Menschenrechte zu leisten („support“). Das ist zu begrüßen. Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte („respect“) ist jedoch eine grundlegende Anforderung; ein Unternehmen kann eine Menschenrechtsverletzung nicht einfach dadurch ausgleichen, dass es an anderer Stelle gute Taten vollbringt.²⁷ Verpflichtungszusagen sollten daher Maßnahmen, mit denen ein Unternehmen seine Verantwortung für die Achtung internationaler Menschenrechte umsetzt, vervollständigen und nicht ersetzen.

²⁵ Siehe die Resolution der Vollversammlung 64/223 (Paragraph 14).

²⁶ Abrufbar unter http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--nl/index.htm

²⁷ „Natürlich können Unternehmen zusätzliche Verpflichtungen freiwillig oder aus philanthropischen Erwägungen eingehen. [...] Dies sind wertvolle Anstrengungen, die zur besseren Realisierung der Menschenrechte beitragen können. Jedoch darf das, was für Unternehmen wünschenswert ist, nicht mit dem verwechselt werden, wozu sie verpflichtet sind [...], nämlich die Menschenrechte in all ihren Tätigkeiten und Beziehungen zu achten“ (A/HRC/11/13).

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN :

*Wir fördern Bildungs-, Schulungs- und Lehrprogramme, die mit der formalen Ausbildung junger Menschen verbunden sind. **Alcoa***

*Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, ihr Potenzial in vollem Umfang zu nutzen, indem wir ihnen breite Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten bieten. **Bayer***

Ein Überblick über die Entwicklungsschritte der Strategie

Im Zusammenhang mit der Menschenrechtsstrategie oder der Grundsatzerklärung skizzieren Unternehmen häufig die Reichweite ihrer Strategie und die Schritte, die zu ihrer Entwicklung unternommen wurden. Überblicke dieser Art gehen nicht so sehr ins Detail, sondern fassen die Prozesse zusammen, die das Unternehmen angestoßen hat, um die Strategie zu entwickeln, zum Beispiel, ob ein abteilungsübergreifendes Team eingesetzt, strategische Bestandsaufnahmen gemacht oder Stakeholder konsultiert wurden.

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN:**Führung durch das obere Management und abteilungsübergreifende Taskforce**

*Die Bedeutung, die Eni den Menschenrechten beimisst [...] zeigt sich auch in der Tatsache, dass sich der Vorstandsvorsitzende [...] der Initiative des Hohen Kommissars für Menschenrechte angeschlossen hat, die auch in der Erklärung des Global Compact anlässlich des sechzigsten Jahrestags der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte unterstützt wurde. **Eni***

*[Yahoo!] hat ein Wirtschaft- und Menschenrechtsprogramm aufgelegt. Es vereint ein Kernteam an Fachleuten aus dem gesamten Unternehmen, unter anderem aus den Bereichen Unternehmensstrategie, Strafverfolgung, Ethik und Compliance, internationales Recht, Public Affairs, Privatsphäre, Sicherheit, IT, die Initiative „Yahoo! for Good! und Teams aus den Geschäftsfeldern. So integrieren wir menschenrechtsorientierte Entscheidungen in all unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten. **Yahoo!***

Bestandsaufnahmen zu Menschenrechten

*Diese Verpflichtung folgt aus einer externen Überprüfung unseres Geschäfts durch Experten, um herauszufinden, inwieweit die Strategien und Praktiken von ANZ die Anforderungen dieser Standards erfüllen, mit besonderem Fokus auf Menschenrechte. In der Überprüfung wurden die Leistungen von ANZ in Bezug auf Richtlinien, die in internationalen Menschenrechtsvereinbarungen festgelegt sind, bewertet [...]. Es zeigte sich, dass ANZ die meisten Kriterien in Australien und Neuseeland einhält und in vielen Fällen übertrifft [...]. Aus der Überprüfung ergab sich auch, dass noch mehr getan werden muss, um Menschenrechtsrisiken in unserer Lieferkette, unseren Darlehensentscheidungen, in unserem institutionellen Geschäft sowie in unseren Unternehmungen und Partnerschaften in Asien, im pazifischen Raum und in Indien zu erkennen und zu entschärfen [...]. **ANZ Bank***

Konsultation mit Stakeholdern

*Wir schenken den Ansichten unserer Stakeholder Aufmerksamkeit. Für Kunden, Anteilseigner, Mitarbeiter und Zulieferer haben wir formelle Wege und spezielle Mechanismen [...], um offenes Feedback zu fördern. Wir haben unsere Mitarbeiter einbezogen [...] über unsere Vertretungsausschüsse, bekannt unter dem Namen Business Involvement Groups und eine anonyme Befragung durchgeführt, um ihre Ansichten zu erfassen. [...] Im vergangenen Jahr haben wir detaillierte Kundenbefragungen durchgeführt. [...] Wir haben zudem regelmäßige Gespräche mit der Regierung, mit Regulierungsbehörden, kommunalen Partnern, Gewerkschaften sowie Umwelt-, Menschenrechts- und Tierschutzgruppen geführt [...]. CSR [Corporate Social Responsibility] entwickelt sich ständig in dem Maße weiter, wie sich Erwartungen ändern und neue Fragestellungen auftauchen. Dies bedeutet, dass obwohl unser CSR-Ansatz durch Kernnormen untermauert ist, er gleichzeitig anpassungsfähig und flexibel sein muss. **Marks & Spencer***

Andere Themen im Geltungsbereich der Strategie

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN:

Festlegung von Grenzen und Menschenrechtsprioritäten

Eine der wichtigsten und vielschichtigsten Herausforderungen, vor denen AngloGold Ashanti steht, ist der Einzel- und Kleinbergbau. Dies ist ein wichtiger Aspekt in der Tätigkeit des Unternehmens in Ghana, Guinea, Tansania, in geringerem Maße in Mali sowie an unseren Schürfstandorten in Kolumbien und der Demokratischen Republik Kongo. **AngloGold Ashanti**

Eine besondere Herausforderung für jedes Unternehmen unserer Größe besteht darin, die Verantwortung abzugrenzen. Wir glauben nicht, dass es für AstraZeneca angemessen ist, proaktiv individuelle Rechte und Freiheiten breiter in der Gesellschaft zu fördern, als oben beschrieben. Wir glauben, dass wir andere beeinflussen können, indem wir mit gutem Beispiel vorangehen. [...] Die Debatte über das 'Recht auf Gesundheit' in einigen Gegenden weist sowohl Regierungen als auch Pharmaunternehmen Verantwortlichkeit zu. In diesem Zusammenhang sind wir der Ansicht, dass es die Regierungen sind, die dafür verantwortlich sind, ihrer Bevölkerung eine stabile Gesundheitsinfrastruktur zu bieten [...]. Dessen ungeachtet erkennt AstraZeneca an, dass wir eine Rolle zu spielen haben [...]. **AstraZeneca**

Wir glauben, unsere Hauptaufgaben liegen in einer Reihe kritischer Bereiche: Arbeitnehmerrechte, das Recht schutzbedürftiger und benachteiligter Mitglieder der Gesellschaft auf Zugang zu Finanzmitteln und das Risiko von Menschenrechtsverletzungen entlang unserer Lieferkette. **The Westpac Group**

Fragen der rechtlichen Zuständigkeit

Die Erklärung fasst die Strategien, Prinzipien und Standards zusammen, die von allen Teilen der Barclays-Gruppe zu übernehmen sind [...]. Wo lokale Gesetzgebung strengere Anforderungen vorsieht, müssen die Geschäftsbereiche in diesen Ländern sicherstellen, dass sie diese Anforderungen einhalten, wobei sie den Inhalt dieser Erklärung berücksichtigen sollen. **Barclays**

Wir verpflichten uns zur Einhaltung des geltenden Rechts. Dies gilt auch, wenn in einigen Ländern die Ressourcen oder der politische Wille fehlen, geltendes Recht um- und durchzusetzen.

- Als verantwortungsvoller Arbeitgeber halten wir in der BASF-Gruppe uneingeschränkt die Kernarbeitsnormen der ILO ein, solange geltendes Recht dies nicht explizit untersagt.
- Wenn die Umsetzung internationaler Abkommen durch nationales Recht eingeschränkt ist, entwickeln wir innovative Ansätze, um uns an die Prinzipien zu halten, die den international anerkannten Standards zugrunde liegen. So haben wir für Standorte, an denen das Recht der Arbeitnehmer auf die Wahl von Arbeitnehmervertretungen eingeschränkt ist, passende Lösungen für Dialoge entwickelt. Dort diskutieren wir auf regionaler Ebene mit Arbeitnehmervertretern Themen von gemeinsamem Interesse [...]. **BASF**

Anwendung der Strategie

Wir erkennen an, dass es in verschiedenen Teilen der Welt besondere Herausforderungen mit sich bringt, die Standards einzuhalten. Gemeinsam mit unseren Zulieferern arbeiten wir darauf hin, die Annahme dieser und vergleichbarer Standards in den Betrieben unserer Zulieferer und bei deren Lieferanten zu erreichen. **Diageo**

Bei unseren direkten Geschäftspartnern nehmen wir geeignete Prinzipien aus „The Spirit & The Letter“ in Verträge mit Zulieferern, Geschäftspartnern und Händlern auf. Wir überwachen die Einhaltung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von lokalen Lohn- und Arbeitszeitgesetzen durch Schlüsselzulieferer in Schwellenländern. Wir bewerten Menschenrechtsfragen, die unsere direkten Geschäftspartner vor allem in Schwellenländern betreffen, und erwägen praktische Antworten im jeweiligen Kontext. Wir fördern die Anwendung der ILO-Erklärung durch Dialog und Zusammenarbeit. **GE**

[...] Wir bemühen uns um Beziehungen zu Organisationen, die dieselben Prinzipien und Werte wie Vale pflegen. Wir fördern außerdem das Bewusstsein für die Menschenrechte und deren Achtung entlang unserer Wertschöpfungskette, auch durch Vertragsklauseln. Werden Menschenrechte missachtet, nachgewiesen durch staatliche Behörden und gesetzliche Mechanismen, dann weisen wir unsere Zulieferer/Partner oder den Kunden darauf hin, sodass diese Maßnahmen zur Abhilfe ergreifen können. In Fällen, in denen solche Maßnahmen nicht ergriffen werden, sind wir dann berechtigt, die Geschäftsbeziehungen aufzukündigen.

Vale

SCHRITT 2: Menschenrechtsbestimmungen für Arbeiter

Menschenrechtsstrategien und Positionspapiere enthalten Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten und Rechten am Arbeitsplatz. In großen Unternehmen sind diese Themen oft in bestehenden Kodizes zum Mitarbeiterverhalten abgedeckt. Eine Bestandsaufnahme, wie im Abschnitt „Erste Schritte“ erwähnt, hilft, mögliche Lücken aufzudecken.

Wie detailliert Unternehmen die Bestimmungen formulieren, variiert von Fall zu Fall. Manche Unternehmen skizzieren ihre Verpflichtungszusage in einem kurzen Satz zu zentralen arbeitsrechtlichen Fragen. Andere verweisen Stakeholder auf Unternehmensdokumente wie Verhaltenskodizes, in denen Details nachzulesen sind. Einige Unternehmen veröffentlichen mehr als andere.

Bei einigen Rechten sind detailliertere Bestimmungen erforderlich, etwa wenn eine Firma in Ländern tätig ist, in denen ein bestimmtes Menschenrecht bekanntermaßen gefährdet ist, oder wenn dieses Recht für die gesamte Branche eine besondere Herausforderung ist. Ein Beispiel: Einzelhandelsfirmen mit Unternehmungen, in denen Kinderarbeit weit verbreitet ist, haben möglicherweise detailliertere Bestimmungen zu Kinderarbeit als Firmen, bei denen das Risiko von Kinderarbeit gering ist.

Zentrale Menschenrechts-Bereiche, die oft in einer Menschenrechtsstrategie behandelt werden, sind zum Beispiel:

- Nichtdiskriminierung
- Gleichberechtigung
- Kinderarbeit/Mindestalter für Arbeitskräfte /schlimmste Formen von Kinderarbeit
- Zwangsarbeit/Sklavenarbeit/Schuldknechtschaft
- Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen
- Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen
- Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten
- Faire Löhne/Entgelt
- Keine unverhältnismäßig harte oder erniedrigende Behandlung/Belästigung
- Barrierefreiheit für Behinderte
- Mutterschutz
- Streikrecht

LITERATURHINWEIS: Die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik bietet Unternehmen Orientierungshilfe zu Menschenrechten am Arbeitsplatz und ist eine wertvolle Ressource für Unternehmen, die eine Menschenrechtsstrategie entwickeln. Die ILO hat eine Datenbank für die Wirtschaft entwickelt: www.ilo.org/business. Spezielle Fragen können an folgende Adresse gerichtet werden: assistance@ilo.org

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN:

Nichtdiskriminierung

Der UN-Sonderbeauftragte für Wirtschaft und Menschenrechte hat eine Studie unter den weltweit größten Unternehmen (Fortune Global 500) zur Frage der Anerkennung von Menschenrechten in der Wirtschaft durchgeführt.²⁸ Der Bericht hat ergeben, dass von den 300 erfassten Unternehmen mehr als 90 Prozent über Strategien gegen Diskriminierung verfügen.

Wir respektieren die Menschenrechte jedes Einzelnen und diskriminieren nicht aufgrund von Abstammung, Hautfarbe, Religion, Glauben, Geschlecht, Alter, sozialem Status, familiärer Herkunft, körperlicher oder geistiger Behinderung oder sexueller Orientierung, noch werden wir in anderer Weise gegen die Menschenrechte verstoßen. Derartige Diskriminierungen werden nicht toleriert. Wir sind entschlossen, die Menschenrechte bei allem, was wir tun, zu wahren, und werden keine solche Diskriminierung bei anderen tolerieren. Unkenntnis und Untätigkeit sind keine Entschuldigung für Diskriminierung. Fujitsu

²⁸ AHRC/4/35/Add.4.

Wir gewähren Chancengleichheit und gleiche Behandlung, um Diskriminierung zu beseitigen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, politischer Meinung, Nationalität, sozialer Herkunft und Stellung, Status als Indigener, Behinderung, Alter oder sonstigem Status, der nicht mit der Fähigkeit einer Person zusammenhängt, ihre Arbeit auszuführen. **National Grid**

Kinderarbeit

Nach dem chilenischen Recht und nach Abkommen, die von Chile ratifiziert wurden, ist es Kindern unter 18 Jahren nicht erlaubt, Arbeit auszuüben, die große körperliche Anstrengung erfordert, oder die eine Gefahr für ihre Gesundheit oder Sicherheit bedeuten könnte. Wer unter 21 Jahre alt ist, muss vor der Einstellung medizinische Untersuchungen durchlaufen, um unter Tage arbeiten zu dürfen. Codelco beachtet die Prinzipien, die im Abkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes sowie im Abkommen 138 der ILO festgeschrieben sind. **Codelco**

Kinderarbeit wird nicht ausgeübt. Kinder werden nicht als Arbeitskräfte angeworben. Wenn Kinderarbeit in der Branche und Region des Zulieferers vorkommt, muss der Zulieferer ein Programm starten oder sich an einem Programm beteiligen, das arbeitenden Kinder eine qualifizierte Bildung ermöglicht. Niemand unter 18 Jahren arbeitet nachts oder wird für gefährliche Arbeiten unter riskanten Bedingungen eingesetzt. „Kind“ bezeichnet in diesem Kodex jede Person unter fünfzehn Jahren, es sei denn, dass nationales oder lokales Recht eine längere Schulpflicht oder ein höheres Mindestbeschäftigungsalter vorsehen. „Kinderarbeit“ bezeichnet jede Art von Arbeit eines Kindes oder Jugendlichen, solange sie nicht nach dem Abkommen der ILO (Nr. 138) über das Mindestalter als akzeptabel gilt. **Pentland Group plc**

Zwangsarbeit/Schuldknechtschaft

Frei gewählte Beschäftigung: Es ist sicherzustellen, dass keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefangenearbeit bei der Herstellung von HP-Produkten oder -Dienstleistungen zum Einsatz kommt. Die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen müssen auf Freiwilligkeit gründen. **HP**

Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeit, weder in der Form von Gefangenearbeit, Schuldknechtschaft noch sonstiger Pflichtarbeit einsetzen. Kein Arbeitnehmer darf in irgendeiner Form durch Gewalt, Einschüchterung, als politische Zwangsmaßnahme oder Strafe für politische Ansichten zur Arbeit gezwungen werden. **Adidas**

Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen

Das Unternehmen respektiert das Recht unserer Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu gründen, ohne Repressalien, Einschüchterung oder Schikane fürchten zu müssen. Wenn Arbeitnehmer durch eine rechtmäßig anerkannte Gewerkschaft vertreten werden, verpflichten wir uns, in einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern einzutreten. Das Unternehmen verpflichtet sich zu Verhandlungen in gutem Glauben mit diesen Vertretern. **Coca-Cola Company**

Wir verpflichten uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeitern und ihren Vertretern. Unseren Mitarbeitern steht es frei, Organisationen ihrer Wahl beizutreten, die sie im Einklang mit lokalen Gesetzen zur Bildung von Vereinigungen vertreten. Diese Organisationen können, wenn sie als adäquate Vertreter anerkannt sind, an Kollektivverhandlungen entsprechend den geltenden Gesetzen teilnehmen. Mitarbeiter, die als Vertreter fungieren, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. An Standorten, an denen die Mitarbeiter beschlossen haben, keine Vertreter zu benennen, fördern wir die direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Management. **Adidas**

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten (ILO-Abkommen 87). Wenn UNI-Partner die Arbeitnehmer aus Unternehmen und Niederlassungen von Telefónica vertreten, erkennt das Unternehmen das Recht von Gewerkschaften an, diese Arbeiter in folgenden Fällen zu vertreten:

- (a) Kollektivverhandlungen (ILO-Abkommen 98). Gewerkschaften zeigen sich ihrerseits einverstanden, in gutem Glauben zu verhandeln, sie machen sich bewusst, dass gute Praktiken am besten dazu beitragen, das Unternehmen und seine Funktionsfähigkeit zu entwickeln – was die beste Garantie für Arbeitsplätze ist.
- (b) Jegliche Streitschlichtungsverfahren
- (c) Verhandlungen und Konsultationen zu allen Fragen, die Arbeitsplätze und Ausbildung betreffen.
- (d) Wo es keine Gewerkschaften gibt, wird das Unternehmen eine neutrale Haltung einnehmen und Arbeitnehmer nicht daran hindern, sich zu organisieren. Es respektiert zudem das Recht von Gewerkschaften, Arbeitnehmer zu organisieren.

Verhaltenskodex von UNI-Telefónica

Gesundheit und Sicherheit

Balfour Beatty betrachtet hohe Sicherheits- und Gesundheitsstandards als Eckpfeiler eines erfolgreichen Unternehmens. Es gibt eine eindeutige Pflicht, jede sinnvolle Vorsichtsmaßnahme für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu ergreifen, um eigene Verletzungen, die Gefährdung anderer Mitarbeiter oder der Allgemeinheit zu verhindern. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften der Gruppe strikt einzuhalten. **Balfour Beatty**

Wir glauben, dass sich Verletzungen und Berufskrankheiten sowie Vorfälle in den Bereichen Sicherheit und Umwelt vermeiden lassen. Unser Ziel ist es, in allen Bereichen auf null zu kommen. Wir fördern die Sicherheit unserer Mitarbeiter außerhalb der Arbeit. Unsere Zusagen sind in den DuPont-Verpflichtungen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt niedergelegt. **DuPont**

Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitszeiten

Wir behandeln alle Mitarbeiter fair und aufrichtig, unabhängig davon, wo sie arbeiten. Alle Mitarbeiter erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit abgestimmten Bedingungen einschließlich Kündigungsfristen für beide Seiten. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Ruhepausen, Zugang zu Toiletten, Ruheräumen und Trinkwasser an ihrem Arbeitsplatz sowie auf Urlaub, entsprechend der Gesetzgebung des Landes, in dem sie arbeiten. Alle Mitarbeiter erhalten angemessene berufliche Weiterbildungen. **Tesco**

Gemäß dem Basiskodex der Ethical Trading Initiative [...] entsprechen die Arbeitszeiten nationalen Gesetzen und vergleichbaren Industriestandards, je nachdem, welche einen höheren Schutz bieten. In keinem Fall wird von Arbeitnehmern verlangt, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Zudem erhalten sie im Durchschnitt mindestens einen freien Tag in der Woche. Überstunden werden freiwillig geleistet, übersteigen nicht zwölf Stunden pro Woche, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und sind immer mit einem höheren Betrag zu entlohnen. **Monsoon Accessorize**

Faire Löhne/Entgelt

Wir bieten Arbeitnehmern eine Vergütung, die ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Familienmitglieder, die direkt auf sie angewiesen sind, befriedigt. **Carrefour**

Wir machen nur mit Händlern Geschäfte, die Arbeitnehmern zumindest den nach der lokalen Gesetzgebung vorgesehenen Mindestlohn oder den in der Branche üblichen Lohn zahlen, je nachdem, welcher höher ist und die alle gesetzlich festgelegten Sozialleistungen bieten. Überstunden werden Arbeitnehmern nach dem Satz vergütet, der gesetzlich im Produktionsland festgelegt ist. In Ländern, in denen solche Gesetze fehlen, werden Überstunden nach einem Satz vergütet, der zumindest dem regulären Stundensatz entspricht.

Phillips-Van Heusen

Keine unverhältnismäßig harte oder unmenschliche Behandlung/Belästigung

IKEA-Zulieferer dürfen keine körperlichen Strafen, Gewaltandrohungen oder sonstigen Formen psychischer oder physischer Nötigung anwenden oder unterstützen. IKEA-Zulieferer dürfen keine öffentlichen Warn- und Strafsysteme nutzen. [...] IKEA-Zulieferer dürfen keinerlei Belästigung oder Missbrauch am Arbeitsplatz betreiben, unterstützen oder zulassen. [...] Belästigung kann sein: eine beleidigende Handlung, eine Bemerkung oder Darstellung, die erniedrigt, verletzt oder Verlegenheit hervorruft, oder jede Art von Einschüchterung oder Drohung [...]. **IKEA**

Mitarbeiter eines Tata-Unternehmens werden mit Würde und in Übereinstimmung mit der Tata-Politik behandelt, ein Arbeitsumfeld zu pflegen, das frei von allen Formen von Belästigung ist, ob körperlicher, mündlicher oder psychologischer Art. **Tata Group**

[Das Unternehmen] ... lehnt gewalttätiges Verhalten, sexuelle Belästigung oder Schikane durch Vorgesetzte ab. **CNOOC Ltd**

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- Dreigliedrige Grundsatzserklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik
- The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business, ILO – United Nations Global Compact, 2008 (Nachdruck 2010)
- Rules of the Game. A brief introduction to International Labour Standards, ILO, Department of International Labour Standards, Genf, 2009 (überarbeitete Fassung)
- ILO Helpdesk for Business on international labour standards (www.ilo.org/business)
- Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework (A/HRC/17/31)

SCHRITT 3: Bestimmungen zu nicht-arbeitsbezogenen Rechten

Jedes Unternehmen muss für sich selbst festlegen, auf welche Menschenrechte es den Schwerpunkt legt – entweder weil sie eine besondere Herausforderung für die Branche und deren Geschäftsbeziehungen darstellen oder weil das Unternehmen an Risikostandorten tätig ist – und ob, diese eine eigene Erwähnung in der Strategie benötigen. Doch selbst wenn die Betriebsbedingungen mit sich bringen, dass einige Rechte stärker als andere gefährdet sind, so gilt die unternehmerische Achtungsverantwortung allen international anerkannten Menschenrechten. Auch wenn nicht alle Menschenrechtsfragen zu einem bestimmten Zeitpunkt spezifische Bestimmungen in der Strategie brauchen, sollte die Strategie dennoch betonen, dass sich das Unternehmen verpflichtet, alle Menschenrechte zu achten. Um intern das Bewusstsein zu steigern, dass sich Menschenrechtsrisiken ändern können, sollte in der Strategie festgelegt sein, dass diese überarbeitet werden kann, sollte sie sich im kontinuierlichen Due Diligence-Prozess im Unternehmen als unzureichend erweisen.

Unternehmen verwenden nicht immer die Menschenrechtsterminologie für Bestimmungen in ihrer Strategie, die nicht-arbeitsbezogene Rechte behandeln. So können zum Beispiel die Sicherheitsvorkehrungen eines Unternehmens Auswirkungen auf das Recht auf Leben und Sicherheit haben, doch eine solche Strategie wird in der Regel als Sicherheitsstrategie, nicht aber als Strategie zur Verwirklichung des Rechts auf Leben bezeichnet werden.

LITERATURHINWEIS: Die Publikation „Human Rights Translated: A Business Reference Guide“ ist hier ebenfalls eine empfohlene Quelle.

BEISPIELE FÜR STRATEGIEERKLÄRUNGEN

Sicherheit

Es ist die Strategie von Cerrejón, seine Beziehungen zu privaten Sicherheitsunternehmen und staatlichen Sicherheitskräften nach Maßgabe höchster Standards, Methoden und größtmöglicher Transparenz zu pflegen und damit unternehmerisches Handeln in Übereinstimmung mit den Voluntary Principles [on Security and Human Rights] zu entwickeln. Daher schult das Unternehmen sie und bringt sie auf den neuesten Stand in Menschenrechtsfragen [...]. **Cerrejón**

Wir gestatten bewaffnete Sicherheitskräfte nur, wenn dies gesetzlich erforderlich ist oder wenn Sicherheitsrisiken nicht anders zu beherrschen sind. Alle bewaffneten Wachleute müssen unsere Standards erfüllen, die sich auf Richtlinien und Abkommen der Vereinten Nationen zum Einsatz von Gewalt und die Voluntary Principles on Security and Human Rights stützen. Bewaffnete Wachleute müssen zunächst versuchen, Sicherheitsvorfälle ohne Einsatz von Gewalt zu bewältigen. Wenn das scheitert, sollten sie so wenig Gewalt wie möglich anwenden und allen Verletzten, auch Angreifern, Hilfe anbieten. **Shell**

Rechte indigener Völker/traditionelle Rechte/Landrechte

Wir berücksichtigen die Prinzipien des ILO-Abkommens Nr. 169 über indigene Völker und Stämme, wo immer unsere Tätigkeit ihre Menschenrechte beeinträchtigen könnte. **BG Group**

Das Unternehmen anerkennt und respektiert die Bedeutung der Kultur, des Erbes und der traditionellen Rechte indigener Völker, und unterstützt die Identifizierung, Aufzeichnung, Verwaltung und den Schutz von Stätten indigenen Kulturerbes. **BHP Billiton**

Klinische Studien

*Wir ergreifen Maßnahmen, damit die Menschenrechte von Personen, die an unserer klinischen Forschung teilnehmen, geschützt sind. Dazu gehören Verfahren der Einwilligung nach Aufklärung (informed consent) und solche die ihre Privatsphäre schützen. Besondere Aufmerksamkeit richten wir auf den Schutz der Rechte von Kindern, die in unsere klinischen Studien involviert sind. **GSK***

Umgang mit Regierungsvertretern/Advocacy

*Yahoo! wird auch in Zukunft darauf hinarbeiten, die Freilassung von politisch Andersdenkenden zu erwirken – durch Diskussionen mit hochrangigen US-amerikanischen und chinesischen Vertretern, mit führenden Vertretern des Kongresses, von Menschenrechtsgruppen und dem Außenministerium **Yahoo!***

*Wir behalten uns vor, gegenüber Regierungen unsere Haltung zu unserer Geschäftstätigkeit, zu Arbeitnehmern und Anteilseignern und unseren Glauben an die Bedeutung der Menschenrechte darzulegen. **Total***

Wanderarbeiter

*Wanderarbeiter haben die gleichen Ansprüche wie lokale Arbeitnehmer. Jegliche Abzüge oder Gebühren im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Wanderarbeitern sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Dieser darf vom Arbeitnehmer nicht verlangen, seine Ausweispapiere auszuhändigen. Kautionen sind unzulässig. Für Arbeitnehmer, die über einen Agenten oder Subunternehmer angestellt sind, sind die H&M-Zulieferer und andere Geschäftspartner verantwortlich, sodass sie durch diesen Kodex erfasst sind. **H&M***

Sexuelle Ausbeutung von Kindern

Marriott verurteilt jegliche Form der Ausbeutung von Kindern. Das Unternehmen nutzt keine Kinderarbeit und unterstützt die Abschaffung von ausbeuterischer Kinderarbeit. Marriott unterstützt außerdem ordnungsgemäß verabschiedete Gesetze zur Verhinderung und Bestrafung der sexuellen Ausbeutung von Kindern. Marriott wird auf eine Sensibilisierung für derartige Ausbeutung hinarbeiten und mit Strafverfolgungsbehörden zusammenarbeiten, um Fälle von Ausbeutung anzugehen, die dem Unternehmen zur Kenntnis kommen.

*Marriott unterstützt seit langem Programme und Partnerschaften, die gefährdeten jungen Menschen und ihren Familien helfen, sich auf eine sinnvolle Beschäftigung vorzubereiten und eine solche zu finden. Und Marriott fördert Programme, die Kindern helfen, aus dem Armutskreislauf, der sie und ihre Familien schutzbedürftig macht, auszubrechen. **Marriott***

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework (A/HRC/17/31)
- Business & Human Rights Resource Centre website: www.business-humanrights.org/

6. Weitere Schritte – der Weg zur Umsetzung

Die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie ist für ein Unternehmen lediglich der erste Schritt, zu wissen und zu zeigen („know and show“), dass es die Menschenrechte achtet. Sie muss in allen relevanten Prozessen und Verfahren des Unternehmens verankert werden, damit sie wirksam umgesetzt werden kann.

Eine gut verankerte Menschenrechtsstrategie wird den Prozess zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence Prozess) anleiten, den jedes Unternehmen durchführen muss, um zu wissen und zu zeigen, dass es die Menschenrechte achtet. Ein solcher Prozess umfasst die folgenden Elemente:

- (a) eine Bewertung der Auswirkungen des Unternehmens auf die Menschenrechte;
- (b) Integration der Erkenntnisse aus dieser Bewertung in alle relevanten internen Funktionen und Prozesse, um sicherzustellen, dass tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte wirksam verhindert und gemildert werden können;
- (c) die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen in Antwort auf tatsächlich oder potentielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte wird nachverfolgt;
- (d) es besteht die Bereitschaft zu kommunizieren, wie mit Auswirkungen auf die Menschenrechte umgegangen wird und
- (e) das Unternehmen beteiligt sich oder stellt Widergutmachung bereit, wenn es negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen hat.

Die Durchführung dieser Schritte gibt normalerweise auch Aufschluss darüber, welche Möglichkeiten ein Unternehmen hat, die Menschenrechte zu unterstützen.

Diese und weitere Managementmaßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um die Menschenrechte zu achten und zu unterstützen, finden sich zusammengefasst auf dem Poster „A Human Rights Management Framework“.²⁹ In den Literaturempfehlungen in diesem Leitfaden finden sich weitere nützliche Publikationen.

Vor allem müssen Unternehmen sicherstellen, dass die Menschenrechtsstrategie nicht nur ein Stück Papier bleibt, das niemand beachtet. Eine Strategie zu haben, die nicht umgesetzt wird, kann schlimmer sein als gar keine Strategie zu haben. Gar nicht, unangemessen oder im Widerspruch zu einer Strategie zu handeln, macht ein Unternehmen anfällig für Kritik von verschiedenen Seiten – nicht nur von Nichtregierungsorganisationen im Bereich Menschenrechte, sondern auch von denjenigen, die die Integrität seiner Unternehmensführung betrachten. Die Umsetzung ist daher von entscheidender Bedeutung.

UMSETZUNG DER MENSCHENRECHTSSTRATEGIE: ZENTRALE PUNKTE

Analyse der Auswirkungen

- Eine Grundlagenstudie zu Menschenrechten für das Unternehmen durchführen, einschließlich Länderrisikoanalysen.
- Die Auswirkungen von allen größeren Projekten und neuen Unternehmungen auf die Menschenrechte im Vorfeld und im Verlauf bewerten, da sich Menschenrechtsrisiken mit der Zeit verändern können. Bestimmte Handlungskontexte, wie zum Beispiel von Konflikt betroffene Gebiete bedürfen zusätzlicher Aufmerksamkeit. Als Teil ihres Menschenrechtsansatzes müssen sich Unternehmen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen Stakeholdern in sinnvoller Weise beraten.

Menschenrechte im gesamten Unternehmen integrieren

- Die Erkenntnisse aus der Auswirkungsanalyse integrieren und entsprechend handeln.
- Laufende Beratung mit Stakeholdern, um im gesamten Unternehmen und mit externen Gruppen Beziehungen aufzubauen.
- Unternehmensschulungen überarbeiten, um Menschenrechtskriterien angemessen einzubinden und Zielgruppen zu finden, die möglicherweise zusätzliche Schulung benötigen.

²⁹ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/A307HRF-E-PosterA2-130607.pdf

- Menschenrechte in Managementsysteme einbinden, Verantwortlichkeiten in Stellenbeschreibungen und Leistungsbewertungen einfügen.
- Menschenrechte in die interne und externe Kommunikation des Unternehmens einbinden, zum Beispiel in das Intranet oder in Web 2.0-Systeme. So lässt sich sicherstellen, dass maßgebliche Stakeholder die Strategie verstehen und sich über die Konsequenzen bewusst werden, wenn die Strategie nicht eingehalten wird oder sich Erkenntnisse aus der Auswirkungsanalyse nicht im Handeln widerspiegeln.

Performance nachverfolgen

- Indikatoren finden, um die eigene Leistung in Bezug auf Menschenrechte zu messen. Systeme zur Erhebung qualitativer und quantitativer Daten entwickeln und anwenden. Interne und externe Rückmeldungen berücksichtigen, auch von betroffenen Stakeholdern. Die Erkenntnisse daraus prüfen und als Grundlage für die zukünftige Strategie verwenden.

Den Umgang mit konkreten Auswirkungen auf die Menschenrechte kommunizieren

- Verpflichtungszusagen, Ziele und Leistungen kommunizieren (Teilnehmer des Global Compact der Vereinten Nationen geben Fortschrittsmitteilungen ab). Die Kommunikation sollte in einer Form und Häufigkeit erfolgen, die den Einfluss des Unternehmens auf die Menschenrechte widerspiegelt, und sie sollte für die angesprochenen Empfänger zugänglich sein.
- Die Kommunikation sollte ausreichende Informationen liefern, mit denen sich bewerten lässt, ob das Unternehmen mit Bezug zu konkreten Auswirkungen auf die Menschenrechte angemessen gehandelt hat.

Widergutmachung und Abhilfe schaffen

- Stellt ein Unternehmen fest, dass es negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen hat, muss es aktiv daran arbeiten, Abhilfe und Widergutmachung zu leisten.
- Das Unternehmen sollte rechtmäßige Verfahren fördern oder sich an ihnen beteiligen, um Widergutmachung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen.
- Betriebliche Beschwerdemechanismen einzurichten oder sich an ihnen zu beteiligen kann, wenn sie gewisse Kriterien erfüllen, eine wirksame Maßnahme sein, um Einzelpersonen und Gemeinschaften zu helfen, die durch Aktivitäten des Unternehmens beeinträchtigt werden.³⁰

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- Guiding Principles on Business and Human rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework (A/HRC/17/31).
- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, BLIHR, United Nations Global Compact and OHCHR, 2nd ed., 2010.
- A Human Rights Management Framework (Poster), BLIHR, International Business Leaders Forum, United Nations Global Compact and OHCHR, 2010.
- Human Rights Compliance Assessment, Danish Institute for Human Rights (online).
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, International Business Leaders Forum, International Finance Corporation and United Nations Global Compact, <http://www.guidetohriam.org/app/images/documents/Guide%20to%20HRIAM%20booklet%20English.pdf>
- Human Rights and Business Dilemmas Forum: <http://human-rights.unglobalcompact.org>.
- United Nations Global Compact Guidance: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

³⁰ Siehe A/HRC/17/31, Leitprinzipien 29-31.

MENSCHENRECHTSSTRATEGIEN FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Die grundlegende Erwartung, dass alle Unternehmen die Menschenrechte achten, besteht ungeachtet ihrer Größe. Der rechtliche Druck und einige der wirtschaftlichen Anreize für die Achtung der Menschenrechte gelten gleichermaßen für große und kleine Unternehmen. Zur Achtung der Menschenrechte gehört eine besondere Sorgfaltspflicht (Due Diligence), wovon eine Menschenrechtsstrategie nur den ersten Schritt darstellt. Wie Unternehmen damit in der Praxis umgehen, hängt von den vorhandenen Ressourcen ab, aber auch davon, wie hoch das Risiko für ein Unternehmen ist, negativ auf Menschenrechte einzuwirken.

Multinationale Unternehmen haben häufig formale Strategien und Verfahren, mit denen sie sicherstellen, dass nicht-finanzielle Aspekte wie Menschenrechte unternehmensweit angemessen angegangen werden – auch über Aufgabenbereiche und Geschäftseinheiten hinweg. Solche Strategien sind bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) eher selten oder gar nicht vorhanden. Menschenrechte sind jedoch auch für viele große Unternehmen eine neue Herausforderung. Da es keine einheitliche Definition oder Regeln zu Menschenrechtsstrategien gibt, können sich KMU und multinationale Unternehmen auf die Beispiele in diesem Leitfaden stützen, um eine für sie geeignete Strategie oder ein Positionspapier zu entwickeln.

KMU seien daran erinnert, dass die Menschenrechtsstrategien großer Unternehmen zu Beginn oftmals kurze Erklärungen mit wenigen Absätzen waren. Diesem Modell können KMU folgen. Bei der Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie, die ihren Bedürfnissen und ihrer Situation entspricht, sollten KMU darauf achten, dass sie:

- die Gesamtverantwortung für die Strategie einer leitenden Person im Unternehmen übertragen,
- Schritte unternehmen, um relevante Menschenrechtsfragen zu verstehen (Menschenrechtsfokus),
- Mitarbeiter aus allen Abteilungen oder Teams einbinden und
- mit ihren Stakeholdern sprechen und ihnen zuhören, wenn möglich auch denen, die durch Tätigkeiten des Unternehmens beeinträchtigt sein könnten.

Die Menschenrechtsstrategie oder das Positionspapier sollte zumindest einen Satz enthalten, der

- eine eindeutige Verpflichtungszusage des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte ausdrückt und sich auf internationale Menschenrechtsstandards (einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte) bezieht.

Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN)

Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

