

MENSCHEN RECHTE ACHTEN

**Ein Leitfaden
für Unternehmen**



Deutsches
Global Compact Netzwerk

twentyfifty



Deutsches Institut
für Menschenrechte

IMPRESSUM

Herausgeber:
Deutsches Global Compact Netzwerk
Twenty Fifty Ltd.
Deutsches Institut für Menschenrechte

Konzeption und Redaktion:
Gwendolyn Remmert | Deutsches Global Compact Netzwerk
Madeleine Koalick | TwentyFifty Ltd.
Dr. Claudia Mahler, Michael Windfuhr | Deutsches Institut für Menschenrechte

Gestaltung und Satz:
Eva Hofmann, W4 Büro für Gestaltung, Frankfurt am Main

Druck:
C. Adelman GmbH, Frankfurt am Main

Papier:
100 % Recyclingpapier, FSC-zertifiziert

Die Erstellung der Publikation wurde mit Mitteln der Stiftung
Deutsches Global Compact Netzwerk finanziert.

© 2012 Alle Rechte vorbehalten.

ISBN: 978-3-942315-55-5 (pdf)
ISBN: 978-3-942315-54-8 (print)

Im Auftrag



Durchgeführt von



MENSCHEN RECHTE ACHTEN

Ein Leitfaden für Unternehmen

Der Global Compact und das Deutsche Global Compact Netzwerk

Der Global Compact wurde im Jahre 2000 von den Vereinten Nationen als strategische Initiative und internationale Lern- und Dialogplattform für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen und Regierungen ins Leben gerufen. Zusammen mit seinen Partnern prägt der Global Compact seither auf internationaler Ebene die Diskussion über Nachhaltigkeitsziele und die Entwicklung von Strategien und Instrumenten für deren Umsetzung in Unternehmen. Als Lern- und Dialogplattform entfaltet der Global Compact seine Aktivitäten über Formate wie Webinare, Workshops, Coachings sowie Konferenzen und Fachgespräche. In den nationalen Netzwerken, die viele dieser Veranstaltungen organisieren und durchführen, können Unternehmen selbst Nachhaltigkeitsthemen einbringen und den Dialog aktiv mitgestalten. Das Deutsche Global Compact Netzwerk ist eines der weltweit aktivsten Netzwerke und hat mittlerweile knapp 300 Teilnehmer.

www.globalcompact.de

twentyfifty

TwentyFifty Ltd.

TwentyFifty Limited ist eine Managementberatung mit Sitz in Großbritannien und Deutschland, die Unternehmen dabei unterstützt, Herausforderungen auf sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige und verantwortliche Weise anzugehen, entlang der gesamten Wertschöpfungskette tätig wird und dabei interne und externe Stakeholder einbezieht, um nachhaltigen Wandel anzustoßen. Sie begleitet ihre Kunden und steht ihnen als Partner zur Seite, um eigene Ansätze und interne Kapazitäten aufzubauen.

TwentyFifty verfügt über internationale Erfahrung in der Arbeit mit Unternehmen und fundiertes Wissen zu Menschenrechten, Change Management und Organisationsentwicklung. Die Beratung arbeitet besonders mit Unternehmen, die ihre Prozesse und Praktiken weiterentwickeln wollen, um ihre Verpflichtungen im Bereich Nachhaltigkeit und Menschenrechte in der Praxis umzusetzen. Dabei hat TwentyFifty Erfahrung in der Beratung von Unternehmen aus zahlreichen Branchen, darunter Öl, Gas und Bergbau, Informationstechnologie und Telekommunikation, Lebensmittel- und Getränkeindustrie, Tourismus, Pharma- und Finanzsektor. Zu den Leistungen zählen u. a. Menschenrechtsrisiko- und -auswirkungsanalysen, Strategieentwicklung, Kapazitätsaufbau, Unterstützung bei internen Veränderungsprozessen, Stakeholder-Engagement, Coaching und Mentoring von Geschäftsführungen.

www.twentyfifty.de

Das Deutsche Institut für Menschenrechte

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, angewandte Forschung zu menschenrechtlichen Themen, Bereitstellung einer wissenschaftlichen Spezialbibliothek zu Menschenrechten sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Im Mai 2009 wurde die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention im Institut eingerichtet. Zu den thematischen Schwerpunkten des Instituts zählen unter anderem Schutz vor Diskriminierung, Schutz vor Rassismus, Folterverbot, Frauenrechte, Kinderrechte, Wirtschaft und Menschenrechte sowie Menschenrechte Älterer, Migration/Integration, Sicherheitspolitik und Entwicklungszusammenarbeit.

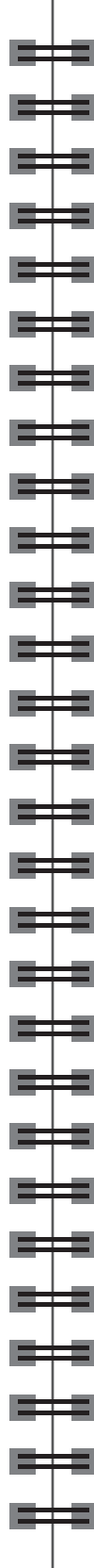
Das Institut wird vom Bundesministerium der Justiz, vom Auswärtigen Amt und von den Bundesministerien für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie für Arbeit und Soziales gefördert. Es wirbt zusätzlich Projektmittel Dritter ein.

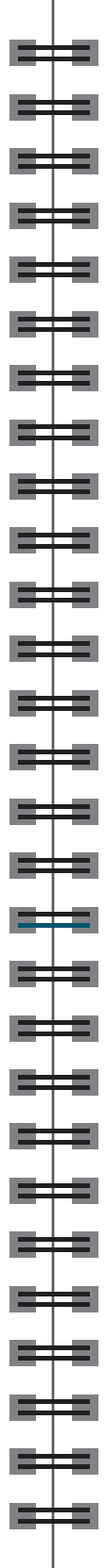
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Haftungsausschluss

Die in dieser Publikation verwendeten Beispielfälle beruhen auf echten Fallbeispielen, die in den Medien, von den Unternehmen selbst sowie in relevanten Publikationen dokumentiert sind. Ziel war es nicht, nur besonders gute Praktiken oder besonders kritische Fälle vorzustellen, sondern eine breite Auswahl an möglichen Menschenrechtsrisiken für Mitarbeitende, in der Lieferkette, lokale Gemeinden und Kunden und die entsprechenden unternehmerischen Lösungsansätze abzubilden. Die ausgewählten Fälle geben nur Beispiele wieder und decken nicht das gesamte Spektrum möglicher Auswirkungen auf das jeweilige Menschenrecht ab. Auch stellen sie keine Bewertung oder Anerkennung der Gesamtleistung der jeweiligen Unternehmen im Bereich Menschenrechte dar.

Die Reproduktion für nicht-kommerzielle Nutzung ist mit Quellenangabe ausdrücklich erwünscht.





INHALT

1	Chancen und Herausforderungen	8
2	Menschenrechtliche Grundlagen und Konsequenzen für Unternehmen	
2.1	Der Weg zu den Leitprinzipien	15
2.2	Zentrale Folgerungen für Unternehmen	20
2.3	Herausforderungen bei der Umsetzung	21
3	Was sind Menschenrechte?	24
4	Menschenrechte konkret: Bedeutung für Staaten und Unternehmen	27
4.1	Recht auf Arbeit und Rechte in der Arbeit	30
	▶ Kinderrechte in der Arbeit	32
4.2	Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (Wohnen, Nahrung, Wasser)	35
	▶ Rechte indigener Völker auf Selbstbestimmung	40
4.3	Recht auf höchsten erreichbaren Gesundheitszustand	43
4.4	Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit	45
4.5	Recht auf Gewissens- und Religionsfreiheit	48
4.6	Recht auf Meinungsfreiheit	50
4.7	Recht auf Vereinigungsfreiheit	52
4.8	Recht auf Schutz der Privatsphäre	54
4.9	Recht auf Freizügigkeit	57
4.10	Recht auf Schutz der Familie	59
5	Die Achtung der Menschenrechte als Pflicht und Chance	60
	Weitere Informationen	64

1 Chancen und Herausforderungen

Das Thema Wirtschaft und Menschenrechte ist derzeit hoch aktuell. Im Juni 2011 hat der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig Leitprinzipien zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte (Leitprinzipien) verabschiedet. Diese Leitprinzipien hat Professor John Ruggie als Sonderbeauftragter des Generalsekretärs der Vereinten Nationen erarbeitet. Seither wurden sie von zahlreichen unternehmensbezogenen Initiativen aufgegriffen. So hat die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development) 2011 ihre Leitlinien für multinationale Unternehmen überarbeitet und um ein Menschenrechtskapitel ergänzt.

Darüber hinaus hat die Kommission der Europäischen Union (EU) in einer Kommunikation im Herbst 2011 ihre Anforderungen an Corporate Social Responsibility (CSR) beschrieben. Darin formuliert sie das Ziel, dass alle Mitgliedstaaten bis 2013 einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Leitprinzipien vorlegen. In Deutschland wird die Umsetzung u. a. im Rahmen des CSR-Forums diskutiert, in dem auf Einladung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) verschiedene Anspruchsgruppen (Stakeholder) zusammenkommen. Zahlreiche Unternehmen haben bereits mit der Umsetzung der in den Leitprinzipien formulierten Anforderungen begonnen.

Unternehmen und andere Stakeholder im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte sehen sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert u. a.:

- Wie und mit welchen Instrumenten können menschenrechtliche Mindeststandards im Rahmen einer globalisierten Wirtschaft um- bzw. durchgesetzt werden?
- Wie können Firmen Standards beim Schutz und bei der Absicherung von eigenen Mitarbeitenden und von durch ihr Handeln betroffenen Menschen umsetzen, wenn Gesetze und Regeln im Zielland hinter internationalen Standards zurückbleiben oder nicht durchgesetzt werden?
- Welchen Mehrwert können Unternehmen aus einem Menschenrechtsansatz ziehen, wenn z. B. Mitbewerber durch Verletzung von Standards Wettbewerbsvorteile erlangen?

Unternehmen und Menschenrechte: zunehmend im Blick der Öffentlichkeit

Unternehmen spüren sowohl in Deutschland als auch in der gesamten EU das wachsende öffentliche Interesse an den so genannten weichen Faktoren ihres Unternehmenshandelns: Unter welchen Bedingungen wird in welchen Staaten produziert? Wie steht es mit der Produktsicherheit? Welche Umweltauswirkungen kann die Produktion bzw. eine neue Investition haben? Welche Arbeitsbedingungen herrschen in Zulieferbetrieben?

Diese Fragen interessieren längst nicht mehr nur eine kleine Gruppe von Verbrauchern oder Leser von Fachzeitschriften. Fernsehsendungen, in denen Unternehmen auf ihre Umwelt- und Sozialverträglichkeit geprüft werden, erzielen gute Einschaltquoten. Faktoren dieser Art werden auch in der wirtschaftspolitischen Fachpresse, in Börsenzeitschriften u. Ä. vorgestellt und fließen zunehmend in die Risikobewertung von Unternehmen und Investoren ein. Solche Bewertungen sind vor allem für Unternehmen mit globalem Auftritt und starker Markenidentität wichtig. In wachsendem Maße werden aber auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) anhand der Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Gesellschaft bewertet. Die oben beschriebenen neuen internationalen Standards und Leitlinien können auch als eine politische Reaktion auf diese Verbraucheranliegen verstanden werden. Sie machen deutlich, dass sich Firmen zunehmend dem Thema Unternehmensverantwortung und damit auch der Einhaltung von menschenrechtlichen Mindeststandards stellen müssen und sollen.

Unternehmerische Gründe für die Achtung der Menschenrechte

Neben diesen externen Rahmenbedingungen können auch positive unternehmensinterne Effekte Unternehmen zur Einhaltung menschenrechtlicher Standards motivieren. Viele Mitarbeitende erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass menschenrechtliche Mindeststandards sowohl im Heimatland als auch im globalen Geschäft beachtet werden. Dies spielt für die Zufriedenheit und die langfristige Bindungen der Mitarbeitenden an das Unternehmen eine wichtige Rolle. Gleichzeitig ist die Verbesserung der Arbeitsabläufe und Bedingungen in der Wertschöpfungskette ein entscheidender Teil eines systematischen Qualitätsmanagements von Produkten. Ein gut angewendeter Menschenrechtsansatz kann zu lang-

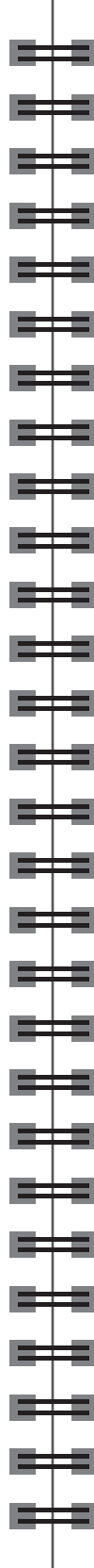
fristig stabilen Lieferbeziehungen beitragen und damit operative Risiken minimieren. Der Menschenrechtsansatz als Qualitätskomponente von Produkten kann zudem in der Kundenkommunikation genutzt werden und entscheidend zu einem positiven Unternehmensimage beitragen.

Praktische Anwendung der Leitprinzipien

Grundsätzlich erwarten Verbraucher wie Mitarbeitende bei der Anwendung eines Menschenrechtsansatzes in Unternehmen zunächst die Vermeidung gravierender Menschenrechtsverletzungen. John Ruggie formuliert die Verantwortlichkeit so, dass Unternehmen die „gebotene Sorgfalt“ (due diligence) einsetzen sollen, um sicherzustellen, dass es zu keinen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen auf Mitarbeitende oder Personen im Umfeld von Unternehmensaktivitäten kommt („Do no harm“ – „richte keinen Schaden an“). Für die Praxis heißt das zum Beispiel, schon bei der Planung neuer Investitionen oder Erweiterungen der Unternehmenstätigkeit die Vereinbarkeit mit den Menschenrechten zu prüfen.

Neben der direkten Vermeidung von Schäden kann ein Unternehmen aktiv die Umsetzung von Menschenrechten fördern. Beispiele sind Anti-Diskriminierungsprogramme oder Gesundheitsprogramme für eigene Mitarbeitende bzw. Mitarbeitende in Zulieferbetrieben. Grundsätzlich gilt: Die Beachtung und Förderung von Menschenrechten erfordert mehr als ein einmaliges Audit – sie benötigt einen fortlaufenden, langfristig angelegten Umsetzungsprozess.

Kein Unternehmen kann jedoch alle seine Aktivitäten umfassend und permanent überwachen. Daher sind die wirksame Beteiligung von Betroffenen und funktionierende Beschwerdeverfahren unverzichtbar. Beschwerdeverfahren sollten offen und leicht zugänglich sein. Dies erlaubt Unternehmen Probleme frühzeitig zu erkennen und angemessen zu reagieren. Solche Beschwerdemechanismen sollten dabei nicht nur für die eigenen Mitarbeitenden vorhanden und erreichbar sein, sondern auch für andere Personengruppen, die von den Unternehmensaktivitäten betroffen sein können. Dies können beispielsweise Anwohner einer Fabrik sein, die von Lärm oder Luftverschmutzung betroffen sind, oder auch Personengruppen, die für neue Produktionsstätten umgesiedelt werden müssen.



Aufbau der Broschüre

Die Broschüre rückt die menschenrechtliche Dimension unternehmerischen Handelns in den Fokus. Dazu werden zunächst menschenrechtliche Grundprinzipien und besonders relevante Menschenrechte dargestellt. Es wird dabei deutlich werden, dass der Menschenrechtskanon mehr umfasst als die durch die Kernarbeitsnormen bekannter gewordenen „Rechte in der Arbeit“.

Der weitere Schwerpunkt liegt auf der Frage, welche Rolle den Unternehmen bei der Umsetzung dieser Rechte zukommt. Anschauliche Fallbeispiele zeigen, wo Unternehmen in der Praxis mit den beschriebenen Rechten in Berührung oder in Konflikt geraten sind – und welche Maßnahmen sie ergriffen haben, um ihrer Verantwortung nachzukommen.

In der abschließenden Zusammenfassung werden die Chancen und Herausforderungen eines menschenrechtsorientierten Verhaltens für Unternehmen auf den Punkt gebracht.

2

Menschenrechtliche Grundlagen und Konsequenzen für Unternehmen

2.1 Der Weg zu den Leitprinzipien

Das Thema Wirtschaft und Menschenrechte ist keineswegs neu. Bereits während der ersten weitreichenden Phase wirtschaftlicher Liberalisierung und Globalisierung zu Beginn des 20. Jahrhunderts, kamen vergleichbare Fragen auf. Die Überlegungen, wie Mindestschutzstandards für Arbeitnehmende angesichts eines harten globalen Wettbewerbs abgesichert werden können, führten 1919 zur Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organisation). Seitdem hat die ILO 189 Konventionen und über 200 Empfehlungen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten erarbeitet und verabschiedet.

Auch in der Präambel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) von 1948 ist die Aufforderung an private Akteure und somit auch an Unternehmen gerichtet („alle Organe der Gesellschaft“), die Menschenrechte zu achten und zu unterstützen.

Besondere Aufmerksamkeit erhielt das Thema erneut in der zweiten Phase ausgedehnter wirtschaftlicher Liberalisierung und Globalisierung ab Mitte der 80er Jahre – besonders mit dem Beginn der Verhandlungen, die zur Gründung der Welthandelsorganisation (WTO – World Trade Organisation) führten. Die Bestrebungen, die Kernarbeitsnormen im Rahmen der Verhandlungen aufzunehmen, scheiterten. Dieses Scheitern trug jedoch indirekt dazu bei, die Bedeutung der Kernarbeitsnormen zu stärken. In der Folge wurden die acht zentralen Konventionen der ILO, in denen die Kernarbeitsnormen enthalten sind, 1998 erneut als „Erklärung über grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ durch die ILO-Versammlung unterstützt und bekräftigt. Seitdem sind sie der Mindestreferenzrahmen für Arbeitsstandards und finden sich in zahlreichen Verhaltenskodizes wieder, wie sie verschiedene Unternehmen oder einzelne Branchen entwickelt haben. Zudem fanden sie Eingang in die Prinzipien 3 bis 6 des UN Global Compact.

Der im Jahr 2000 vom damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufene UN Global Compact bezieht sich gezielt auf Unternehmen und deren Verantwortung für ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen im Rahmen der Globalisierung. Die Grundsätze, zu denen sich Unternehmen mit ihrem Beitritt zum Global Compact bekennen, sind in zehn

Prinzipien gefasst. Neben den Grundsätzen zu den Arbeitsnormen zielen zwei der zehn Prinzipien speziell auf die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen ab:

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Schutz, Achtung und Abhilfe

Die Debatte über soziale Standards wurde lange von der Gegenüberstellung zwischen rechtlich verbindlichen Instrumenten und freiwilligen Ansätzen von Unternehmen und Verbänden geprägt. Im Rahmen der Menschenrechtskommission entstand die Initiative, verbindliche Normen der Vereinten Nationen für Unternehmen zu entwickeln. Diese Initiative scheiterte 2003 am Widerstand vieler Staaten und Unternehmen, die eine solche Erweiterung des Völkerrechts ablehnten.

Erst dem Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs – Professor John Ruggie – gelang es, die lähmende Dichotomie von Zwang und Freiwilligkeit zu überwinden und die Debatte neu zu beleben. Ruggie legte zum Abschluss seines ersten dreijährigen Mandates 2008 einen Analyserahmen der Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten von Staaten und Unternehmen vor, der half und hilft die Blockade der Debatte zu überwinden:

- 1) **Staatliche Schutzpflicht** (Duty/Obligation to Protect)
Ruggie betont zunächst die primäre Verantwortung der Staaten, die Menschenrechte zu schützen und umzusetzen. Als zentrale Völkerrechtssubjekte haben Staaten eine Schutzverpflichtung allen Personen gegenüber, die auf ihrem Territorium leben.
- 2) **Unternehmerische Achtungspflicht** (Responsibility to Respect)
Unternehmen – wie übrigens auch Individuen – haben ebenfalls eine Mitverantwortung für die Umsetzung der Menschenrechte. Sie sollen mit der gebotenen Sorgfalt sicherstellen, dass Menschenrechte in allen ihren Aktivitäten beachtet werden.



- 3) **Zugang zu Abhilfe** (Access to Remedy)
Trotz aller Maßnahmen in der Praxis wird es immer wieder auch zu negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte kommen. Staaten und Unternehmen müssen daher gewährleisten, dass es Beschwerdemechanismen gibt, durch die Problembereiche erkannt werden und die im Schadensfall für Betroffene eine angemessene Wiedergutmachung garantieren.

Der Analyserahmen macht deutlich, dass alle Akteure ihren Verantwortlichkeiten nachkommen müssen, damit die Menschenrechte durchgesetzt werden können. Unternehmen allein können die Achtung der Menschenrechte nicht sicherstellen. Der Gaststaat eines Unternehmens muss die Rechte gesetzlich absichern und im Rahmen rechtsstaatlicher Instrumente für deren Durchsetzung sorgen. Dadurch entsteht ein Ordnungsrahmen, der für alle Firmen in einem Land Geltung hat.

Gleichzeitig sollte ein Unternehmen sicherstellen, dass es durch sein eigenes Handeln und durch die mit eigenen Produkten und Dienstleistungen verbundenen Unternehmensbeziehungen nicht zu Verletzungen von Menschenrechten kommt. Dies gilt besonders dann, wenn Unternehmen in einem nicht funktionierenden Rechtsstaat operieren.

Analyserahmen „Schutz, Achtung und Abhilfe“		
Staatliche Schutzpflicht	Unternehmerische Achtungspflicht	Zugang zu Abhilfe
Staaten haben eine klare völkerrechtliche Pflicht, die Menschenrechte zu schützen und zu fördern und ihre Einhaltung auch durch andere Akteure zu gewährleisten, durch angemessene Strategie-setzung, Regulierung und Rechtsprechung.	Unternehmen haben die Verantwortung, alle Menschenrechte zu achten. Sie müssen demnach mit besonderer Sorgfalt handeln und es vermeiden, die Rechte anderer zu verletzen.	Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen brauchen verbesserten Zugang zu Beschwerde- und Sanktionsmechanismen juristischer und nicht-juristischer Art.

Die drei Säulen des Rahmens „Schutz, Achtung und Abhilfe“

Leitprinzipien für die Umsetzung

Aufbauend auf diesem Analyserahmen hat John Ruggie in seiner zweiten Amtszeit Leitprinzipien für die Umsetzung erarbeitet, die im Juni 2011 im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig angenommen wurden.

Die **staatliche Schutzpflicht** ergibt sich aus den **Leitprinzipien 1 bis 10 (erste Säule)**, die vorwiegend präventiv ausgerichtet sind. Nach Leitprinzip 1 muss ein Staat sicherstellen, dass Menschen, die unter seiner Herrschaftsgewalt stehen, bei der Ausübung ihrer Menschenrechte vor Beeinträchtigungen durch Unternehmen geschützt sind. Der Staat muss daher aktiv zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen beitragen. Die extraterritorialen Staatenpflichten werden in Leitprinzip 2 angesprochen. Ein besonders wichtiger Aspekt: Alle Unternehmen sind unter der Jurisdiktion des Staates erfasst. In den Leitprinzipien 3 bis 10 werden Problem- und Handlungsfelder der staatlichen Schutzpflichten ausgeführt.

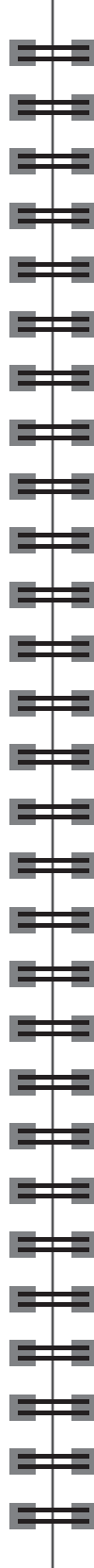
Die **Verantwortung von Unternehmen** für die Achtung der Menschenrechte (**zweite Säule**) wird in den **Leitprinzipien 11 bis 24** ausgeführt. Daraus ergeben sich Handlungsanleitungen für Unternehmen, wie sie ihrer Verantwortung nachkommen können, die Menschenrechte zu achten.

Die Leitprinzipien 11 bis 14 klären, dass

- alle Unternehmen
- alle international anerkannten Menschenrechte zu achten haben, und zwar
- im Rahmen der eigenen unternehmerischen Handlungen als auch
- in allen relevanten Unternehmensbeziehungen, z. B. zu Lieferanten.

Die Leitprinzipien 15 bis 24 konkretisieren die Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen müssen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Hierzu zählen eine Grundsatzverpflichtung, menschenrechtliche Sorgfaltpflicht und der Zugang zu Beschwerdeverfahren und Wiedergutmachung.

Unternehmen sind im Wesentlichen aufgefordert (Leitprinzip 18), die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen und alle tatsächlichen oder potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln.



Darüber hinaus müssen sie diese auch dahingehend bewerten, ob sie direkt oder indirekt durch Geschäftsbeziehungen entstehen können. Entscheidend ist die Einholung von Fachexpertise, aber vor allem Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen. Zudem müssen Unternehmen über Auswirkungen und Maßnahmen öffentlich kommunizieren (Leitprinzip 21) und eine Wiedergutmachung für verursachte Menschenrechtsverletzungen leisten (Leitprinzip 22).

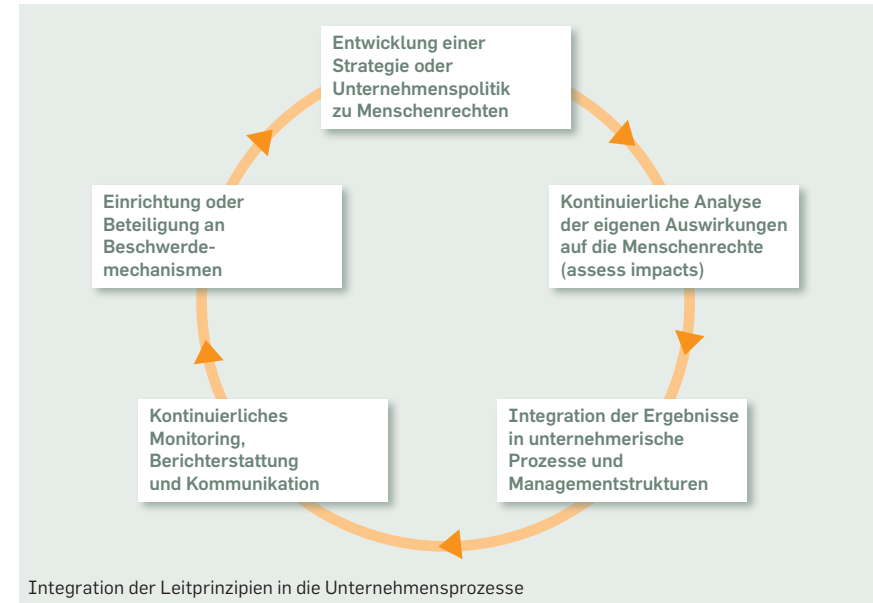
Der **Zugang zu Abhilfe bzw. Beschwerdemechanismen** betrifft sowohl Staaten als auch Unternehmen (**dritte Säule**). Die entsprechenden Leitprinzipien zielen, neben staatlichen gerichtlichen und quasi gerichtlichen/außergerichtlichen Rechtsbehelfen, auch auf nichtstaatliche Beschwerdemechanismen ab, z. B. auf Verfahren innerhalb von Unternehmen und mit externen Stakeholdern. In Leitprinzip 31 werden Kriterien zur Qualitätssicherung außergerichtlicher staatlicher und nichtstaatlicher Beschwerdemechanismen beschrieben. Auch firmeninterne Beschwerdemechanismen müssen diesen Qualitätsstandards entsprechen, um dem Anliegen der „Schaffung funktionierender Beschwerdemechanismen“ gerecht zu werden. Sie müssen: rechtmäßig, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent und rechtekompatibel sein, kontinuierlich angepasst werden und in einem ständigen Austausch und Dialog (weiter-)entwickelt werden.

Die Anerkennung der Arbeit von John Ruggie und der Leitprinzipien zeigt sich auch daran, dass diese z. B. bei der Überarbeitung der OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen durch die Einbeziehung eines Menschenrechtskapitels explizit berücksichtigt wurden. Auch die Leitsätze zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung der Global Reporting Initiative (GRI) wurden mit Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltpflicht von Unternehmen überarbeitet. Die Grundgedanken von Ruggie finden sich ebenso in der Norm ISO 26000 wieder. Einige Staaten wollen die Leitprinzipien bei neuen Gesetzen berücksichtigen, und auch die Zivilgesellschaft nimmt darauf vermehrt Bezug. Ebenso ist feststellbar, dass Unternehmen die Prinzipien bereits aufgenommen haben und den Umsetzungsprozess in Angriff nehmen. John Ruggie hat in den sechs Jahren seines Mandates einen breiten Konsens zu dem Thema Wirtschaft und Menschenrechte erreicht und wichtige Klärungen hinsichtlich der völkerrechtlichen Verpflichtungen von Staaten und Verantwortlichkeiten von Unternehmen herbeigeführt.

2.2 Zentrale Folgerungen für Unternehmen

Die Debatte um den Analyserahmen von John Ruggie und die drei Jahre später vorgelegten Leitprinzipien zur Umsetzung haben zentrale Erkenntnisse hervorgebracht, die für Unternehmen von großer Bedeutung sind.

- Bei der Umsetzung menschenrechtlicher Mindeststandards geht es nicht nur um Rechte von Mitarbeitenden. Unternehmen müssen **neben direkten Effekten** auch **indirekte Effekte** mitberücksichtigen. Dazu gehören Auswirkungen auf andere von Unternehmensaktivitäten Betroffene, wie Mitarbeitende in der Lieferkette, Kunden (Sicherheit der Produkte) oder Anwohner (Umweltverschmutzung, Gifte). Aber auch Gruppen, die z. B. bei Unternehmensansiedlungen umgesiedelt werden müssen oder ihren Zugang zu sauberer Trinkwasserversorgung verlieren (Landrechte etc.), müssen beachtet werden.
- Dabei sind immer die Menschenrechtsprinzipien **Partizipation und Transparenz** zu respektieren, d. h. mit den betroffenen Personengruppen im Austausch zu sein und sie an den relevanten Entscheidungen zu beteiligen.
- Alle Unternehmen müssen unabhängig von ihrer Größe ihre Verantwortlichkeit zur Achtung der Menschenrechte **im Rahmen ihrer gesamten Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen** wahrnehmen, d. h. auch für ihre Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette.
- Unternehmen sollten die Auswirkungen ihrer Handlungen auf die Menschenrechte im Sinne einer kontinuierlich gebotenen Sorgfalt (**ongoing due diligence**) stetig analysieren – zu Beginn und im Verlauf einer Tätigkeit, vor Investitionen, bei Veränderungen im Geschäftshandeln. Dazu gehört vor allem, frühzeitig **eine menschenrechtliche Folgenabschätzung** (human rights impact assesment) durchzuführen, um Schäden auszuschließen und mögliche menschenrechtliche Problem-bereiche rechtzeitig zu erkennen.
- Insgesamt sollen Unternehmen ihre menschenrechtliche Verantwortung durch eine **systematische Integration** der Leitprinzipien in **konkrete Managementprozesse** sicherstellen, die kontinuierlich ausgestaltet werden sollten.



Auf dieser Grundlage hat die EU-Kommission in ihrer CSR-Kommunikation deutlich gemacht, dass der Begriff CSR sich nicht nur auf die Einhaltung gesetzlich vorgesehener **Mindeststandards** beschränkt, sondern **weitergehende Aktivitäten** umfassen muss. Bei CSR geht es darum, die Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten auf die Gesellschaft insgesamt in den Blick zu nehmen.

2.3 Herausforderungen bei der Umsetzung

Unternehmen sehen sich bei Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte mit Herausforderungen konfrontiert, die nicht immer leicht zu lösen sind. Im Unternehmen selbst ist es wichtig, dass die **Unternehmensleitung** die Umsetzung des Menschenrechtsansatzes absichert und aktiv unterstützt. Eine systematische und langfristige Integration der Achtung von Menschenrechten in Unternehmensabläufe erfordert zudem **ausreichend Zeit**. Nicht immer ist dabei die Schaffung neuer Managementsysteme oder Strategien notwendig. Die Umsetzung kann meist an vorhandene Managementprozesse – beispielsweise im Personalbereich oder im Lieferkettenmanagement – anknüpfen.

Bei der Umsetzung werden aber auch externe Herausforderungen aufkommen, wovon einige über den Verantwortungsbereich des eigenen Unternehmens hinausgehen:

■ Wettbewerb

Was macht ein Unternehmen, wenn Wettbewerber sogar die beschriebenen Mindeststandards nicht berücksichtigen und dadurch möglicherweise kurzfristige Wettbewerbsvorteile gewinnen, weil sie kostengünstiger anbieten können (bei niedrigeren Sozial- und Umweltstandards) oder Korruption einsetzen?

Hier wird deutlich, wie zentral die Schutzpflicht des Staates als erster Pfeiler des Rahmens für die Umsetzung von Menschenrechten ist. Der Staat ist völkerrechtlich verpflichtet ein „level playing field“, ein Spielfeld zu schaffen, auf dem **vergleichbare Spielregeln** herrschen. Unternehmen sind auf das Funktionieren dieser Spielregeln angewiesen, können sie aber nicht selbst um- und durchsetzen. Ihre Möglichkeiten bestehen darin, diese Schutzaufgabe von Regierungen aktiv einzufordern und zu unterstützen. In vielen Ländern können Unternehmen wesentlich dazu beitragen, dass Regierungen sich stärker um die Umsetzung von menschenrechtlichen Mindeststandards bemühen.

■ Lieferkette

Wie soll ein Unternehmen alle Zulieferer entlang seiner Wertschöpfungsketten kontrollieren, wenn die Zahl der Zulieferer in die Zehntausende geht und viele von ihnen ihrerseits ihre Zulieferer oder Rohstofflieferanten regelmäßig wechseln?

Für solche praktischen Fragen ist der Austausch von Erfahrungen zwischen Unternehmen ausgesprochen wichtig. Viele Firmen haben bereits gute Ansätze verwirklicht, die Komplexität der Lieferketten zu meistern und z. B. Wege gefunden, sinnvolle Priorisierungen vorzunehmen.

■ Verhältnismäßigkeit

Sind die Anforderungen, die an Unternehmen gestellt werden können, nicht potenziell unendlich, da immer noch mehr unternommen werden kann, um beispielsweise Transparenz und Beteiligungsrechte sicherzustellen oder Diskriminierung in Unternehmensaktivitäten zu minimieren bzw. abzubauen?

Diese Frage wird jegliches unternehmerische Engagement für die Achtung der Menschenrechte begleiten. Eine wichtige Orientierung liefert hier die von Ruggie gewählte Formulierung: Das Unternehmen soll die gebotene Sorgfalt (due diligence) anwenden. Hilfreich bei der

Identifizierung der konkreten Ansprüche an ein Unternehmen ist ein offener und partizipativer Dialog mit den – direkt oder indirekt – von Unternehmensentscheidungen Betroffenen. Durch solche Dialoge kann falschen Erwartungshaltungen vorgebeugt werden. Hier hat ein Unternehmen auch die Möglichkeit, die eigenen Maßnahmen im Rahmen der geforderten gebotenen Sorgfalt zu kommunizieren und deutlich zu machen, wie weit es derzeit sinnvollerweise gehen kann und wo die Grenzen liegen (finanziell, personell, von den Einflussmöglichkeiten her gesehen). Diese Transparenz kann mithelfen, mit überzogenen oder scheinbar unendlichen Anforderungen umzugehen.

3

Was sind Menschenrechte?

Menschenrechte sind subjektive Rechte, die darauf ausgerichtet sind, die Menschenwürde jeder Person gleichberechtigt zu schützen. Als zentraler Pfeiler der Nachkriegsordnung nach dem Zweiten Weltkrieg wurde 1948 die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)** verabschiedet. Die AEMR ist eine Reaktion auf die absolute Negation der Menschenwürde durch den Nationalsozialismus. Menschenrechte sind deshalb zunächst als Schutzrechte einer jeden Person gegenüber einem übermächtigen Staat formuliert. **Die AEMR vereint dabei in ihren 30 Artikeln wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie bürgerliche und politische Rechte.**

Die Menschenrechte sind allgemein gültig, unteilbar, bedingen einander und stärken sich gegenseitig. Ihre Geltung ist universell, d.h. sie gelten überall auf der Welt, auch wenn sie nicht überall im gleichen Maße verwirklicht sind.

Staatliche Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte

Der erste Adressat zum Schutz der Menschenrechte ist der **Staat**. Der Staat hat die **völkerrechtliche Verpflichtung**, die Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und zu gewährleisten. Eine Unterscheidung nach drei Verpflichtungsebenen macht deutlich, welche Erwartungen an den Staat bei der Umsetzung der Menschenrechte gestellt werden:

- 1) Menschenrechte verbieten ungerechtfertigte staatliche Freiheitsbeschränkungen (**Achtungspflicht**). So darf das Recht auf Arbeit nicht eingeschränkt werden. Der Staat ist verpflichtet, nicht aktiv Menschenrechte zu verletzen, wie es beispielsweise durch die Zwangsumsiedlung von Personen ohne Entschädigung der Fall wäre.
- 2) Des Weiteren verpflichten die Menschenrechte den Staat zum Schutz der Freiheitsbereiche vor Beeinträchtigungen durch Dritte, z. B. durch Unternehmen (**Schutzpflicht**). Beispiele sind der Schutz vor willkürlichen Entlassungen oder die Sicherung der Wasser- und Lebensmittelqualität.
- 3) Schließlich muss der Staat die Freiheitsräume zur tatsächlichen Wahrnehmung der Rechte gewährleisten, z. B. durch eine Arbeitsgerichts-

barkeit oder die Einführung eines Gesundheitssystems (**Gewährleistungspflicht**). Er muss sicherstellen, dass hierbei das Maximum aller verfügbaren Ressourcen genutzt wird, um für die Menschen im Staatsgebiet einen effektiven Schutz vor Menschenrechtsverletzungen zu gewährleisten. Bei der Umsetzung hat der Staat auf die Bedürfnisse von Personen und Gruppen in vulnerablen Lebenslagen besonders zu achten, sodass ein diskriminierungsfreier Zugang zu Rechten gesichert wird.

Die **Menschenrechtsprinzipien Partizipation, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit** sind klare Orientierungspunkte für die Umsetzung der Menschenrechte:

- **Partizipation** beschreibt die Beteiligung aller Betroffenen an politischen, kulturellen, religiösen und wirtschaftlichen Lebensbereichen. Die Partizipation ermöglicht es dem Einzelnen, seine Potenziale und Stärken zur Verwirklichung seiner Menschenrechte beizutragen (empowerment).
- Die **Transparenz** staatlichen Handelns wird größtenteils durch umfassende Informationen gewährleistet. Diese Informationen müssen für die Bevölkerung leicht zugänglich sein. Entscheidungen der staatlichen Organe müssen hinterfragt und diskutiert werden können.
- Das Prinzip der **Diskriminierungsfreiheit** zielt auf die Chancengleichheit Aller ab und fordert, dass speziell benachteiligte Personen und Gruppen berücksichtigt werden müssen. Zu diesen zählen Personen, die in Armut leben und von der Gesellschaft an den Rand gedrängt werden.

Die Autoren der AEMR haben deutlich gemacht, dass die Umsetzung der Menschenrechte nur gelingt, wenn „jeder Einzelne und alle Organe der Gesellschaft sich diese Erklärung gegenwärtig halten und sich bemühen, durch Unterricht und Erziehung die Achtung dieser Rechte und Freiheiten zu fördern und durch fortschreitende Maßnahmen (...) zu gewährleisten“.

So beinhaltet bereits die AEMR die Forderung, dass auch andere Akteure in der Gesellschaft – wie Unternehmen, gesellschaftliche Gruppen und Vereine – Verantwortlichkeiten für die Menschenrechtsbildung und Gewährleistung übernehmen. Ohne Beachtung der Menschenrechte durch jede Person und die Unterstützung der Umsetzung durch alle Beteiligten, wird die volle Gewährleistung der Menschenrechte nicht gelingen.

4

Menschenrechte konkret:

Bedeutung für Staaten und Unternehmen



Durch die Zusammenführung aller Menschenrechte in der AEMR wurden die Gleichwertigkeit, die Unteilbarkeit und die Universalität der Menschenrechte manifestiert. Mit Beginn des Kalten Krieges konnte sich die Staatengemeinschaft jedoch nicht auf die Formulierung eines verbindlichen Menschenrechtsvertrags einigen. So entstanden aus der AEMR zwei verbindliche Menschenrechtsverträge:

- Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (**Sozialpakt**).
- Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (**Zivilpakt**).

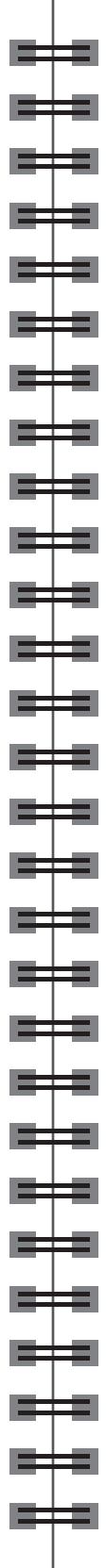
Im Dezember 1966 wurden beide Pakte von der Generalversammlung der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet. Sie traten 1976 in Kraft und wurden für die Vertragsparteien dadurch zu verbindlichen Normen. Unternehmen sollten bei der Umsetzung ihrer Menschenrechtsverantwortung zumindest diese Dokumente konsultieren.

Neben den beiden zentralen Menschenrechtspakten sind zahlreiche andere Menschenrechtsverträge für die Gewährleistung der Menschenrechte von Bedeutung. Hinzu kommen weitere völkerrechtliche Texte der Sonderorganisationen der Vereinten Nationen, wie die der ILO. Die Grafik zeigt die wichtigsten menschenrechtlichen Texte und Pakte, die von Unternehmen herangezogen werden können. Diese können bei bestimmten Themen eine konkretere Orientierung liefern.

2006	Konvention gegen Verschwindenlassen CPED
2006	Behindertenrechtskonvention CRPD
1990	Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer ICRMW
1989	Kinderrechtskonvention CRC
1984	Anti-Folterkonvention CAT
1979	Frauenrechtskonvention CEDAW
1966	Sozialpakt/ Internationaler Pakt über WSK-Rechte CESC
1966	Zivilpakt/ Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte CCPR
1965	Anti-Rassismuskonvention CERD
1948	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte AEMR

Die wichtigsten menschenrechtlichen Dokumente mit dem Jahr ihrer Verabschiedung

Die folgenden Beispiele aus der unternehmerischen Praxis veranschaulichen einige zentrale Rechte aus dem Sozialpakt und dem Zivilpakt, die besondere Relevanz für unternehmerisches Handeln haben können. Es handelt sich ausdrücklich nicht um eine ausschließliche Auswahl, denn Unternehmen sind im Einklang mit den Leitprinzipien verpflichtet, alle Menschenrechte zu achten.



4.1 Recht auf Arbeit und Rechte in der Arbeit

Artikel 6 Sozialpakt

(1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht auf Arbeit an, welches das Recht jedes Einzelnen auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen, umfasst, und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz dieses Rechts. [...]

Artikel 7 Sozialpakt: Recht auf sichere und gerechte Arbeitsbedingungen

Artikel 8 Sozialpakt: Recht auf Gewerkschaftsbildung

Artikel 23 AEMR: Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, Koalitionsfreiheit

Artikel 24 AEMR: Recht auf Erholung und Freizeit

Das Recht auf Arbeit

Das Recht auf Arbeit beinhaltet für jede Person die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt durch selbst gewählte und angenommene Arbeit zu erwirtschaften. Niemand darf gezwungen werden, eine Arbeit aufzunehmen. Staaten müssen geeignete Schritte unternehmen, um für jedes Individuum den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Recht auf Arbeit berührt auch den Schutz vor mutwilliger Entlassung. Ebenso muss der Staat einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt schaffen. Er muss Maßnahmen ergreifen, um speziell für benachteiligte Personengruppen die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt herzustellen. Das Recht auf Arbeit bedeutet keine Garantie auf einen Arbeitsplatz. Dennoch sollen die Staaten das Ziel der Vollbeschäftigung anstreben und jeden dabei unterstützen, Arbeit zu finden.

Die Rechte in der Arbeit:

Menschenwürde, Arbeitsbedingungen, Organisationsrechte

- Es muss sich um eine Arbeit handeln, die die Menschenwürde der Personen respektiert. Dies umfasst auch Arbeitsrechte wie eine angemessene und gerechte Entlohnung, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und sichere Arbeitsbedingungen. Der Lohn muss ausreichend sein, um einen angemessenen Lebensunterhalt damit selbständig abzudecken.
- Die Rechte in der Arbeit umfassen auch das Recht auf gerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, inklusive Arbeitspausen, Ruhe- und

- Erholungszeiten, Freizeit, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und bezahlten Urlaub. (Art. 7 Sozialpakt)
- Verankert sind auch die Möglichkeiten, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und zu streiken. (Art. 8 Sozialpakt)

Die Rolle von Unternehmen

Im Bereich der Rechte in der Arbeit – speziell, wenn es um gerechte und sichere Arbeitsbedingungen geht – sind Unternehmen als einer der wichtigsten Akteure aufgerufen, die Arbeitsrechte ihrer Mitarbeitenden zu achten. Von Unternehmen wird bei den Rechten in der Arbeit erwartet, dass sie speziell dort, wo der Staat seine Verpflichtung nicht voll erfüllen kann, Verantwortung übernehmen. Finden Unternehmen keine ausreichenden nationalen Standards vor, so haben sie sich an den internationalen Vorgaben zu orientieren.

FALLBEISPIEL

Existenzsichernde Löhne und Arbeitsstandards in der Lieferkette

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf sichere und gerechte Arbeitsbedingungen, Recht auf einen angemessenen Lebensstandard

Situation: Produzierende Unternehmen werden immer wieder mit Vorwürfen zu Arbeitsstandards und der Lohnsituation in ihrer Lieferkette konfrontiert. Besonders betroffen sind etwa Textilfabriken, Landwirtschaft oder die Produktion von Erzeugnissen der Elektronik- oder Spielzeugindustrie. Ein **europäisches Einzelhandelsunternehmen** mit fast zwei Millionen Arbeitern in seiner Lieferkette ist dabei, eine Führungsrolle im Bereich existenzsichernde Löhne zu übernehmen. Es verpflichtet sich, das Thema bis 2015 für Mitarbeitende in seinen Zulieferfabriken für Kleidung in Bangladesch, Indien und Sri Lanka anzugehen. Bei existenzsichernden Löhnen handelt es sich um Löhne, die die Ausgaben abdecken, die Familien für ein menschenwürdiges Leben benötigen (Nahrung, Unterkunft, Kleidung, Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheitsversorgung, Beitrag zur freien Verfügung). In vielen Ländern liegen die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne unter diesem Niveau.

Lösungsmaßnahmen

Der Ansatz des Unternehmens umfasst u. a. folgende Aktivitäten:

- Berechnung der Arbeitskosten in den Produktkosten und Berücksichtigung bei der Preisbildung,
- Setzen von lohnbezogenen Key Performance Indikatoren in den Fabriken,
- Untersuchen der Lohnlücke zum existenzsichernden Lohn und Definition von konkreten „Lohnleitern“,

- Schulung der Einkäufer zu nachhaltiger Einkaufspraxis, um die Auswirkungen ihrer Einkaufsentscheidungen z. B. auf die Lohnhöhe zu verstehen und zu berücksichtigen.

In ausgewählten Fabriken geht das Unternehmen noch weiter und führt umfassende Programme zu Mitarbeitendenrechten durch, initiiert Dialoge zwischen Managern und Arbeitern, begleitet die Einführung von Personal-Managementsystemen und bietet Produktivitätstrainings an.

Der umfassende Ansatz des Unternehmens ist aus der Erkenntnis gewachsen, dass klassische Audits nicht weit genug reichen, weil sie lediglich darauf abzielen, Verstöße abzustellen.

Erste Ergebnisse in den Zulieferbetrieben:

- Steigerung der Grundlöhne in den Fabriken zwischen 12 % und 54 %
- Steigerung der Produktivität um 25 % bis 61 %
- Reduktion des Arbeitsausfalls um 85 %
- Reduktion der Personalfluktuation um 65 %

Kinderrechte in der Arbeit

Artikel 24 Zivilpakt

(1) Jedes Kind hat ohne Diskriminierung hinsichtlich der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens oder der Geburt das Recht auf diejenigen Schutzmaßnahmen durch seine Familie, die Gesellschaft und den Staat, die seine Rechtsstellung als Minderjähriger erfordert. [...]

- Übereinkommen über die Rechte des Kindes
- ILO-Kernarbeitsnormen (mit Altersgrenzen)
- Artikel 23 Zivilpakt: Recht auf Familie und das Recht zu heiraten
- Artikel 10 Sozialpakt: Recht auf Familienleben
- Artikel 13 und 14 Sozialpakt: Recht auf Bildung

Kinder werden durch Artikel 24 des Zivilpakts als besonders schutzwürdige Gruppe anerkannt. Diesen Schutz sollen sowohl der Staat, die Familie als auch die Gesellschaft gewährleisten. Die Altersgrenze in Artikel 24 ist in einzelnen Staaten unterschiedlich. Sie wird auch von sozialen und kultu-

rellen Aspekten beeinflusst und durch die Regierung festgelegt, jedoch durch die ILO-Kernarbeitsnormen bestimmt.

- Das Recht beinhaltet den Schutz vor sexueller und wirtschaftlicher Ausbeutung.
- Kinder sollten keinesfalls gefährliche, über Maßen anstrengende und unterbezahlte Arbeiten übernehmen müssen.
- Es muss bedacht werden, dass Kinderarbeit den Zugang zu Bildung oft verhindert oder beeinträchtigt.
- Ebenso ergeben sich für die Kinder gesundheitliche Risiken aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen, schlechter Behandlung, Unterversorgung mit Nahrung und Wasser sowie zu langer Arbeitszeiten.

Dennoch ist es nach wie vor schwierig, Kinderarbeit vollständig zu unterbinden, da das Einkommen der Kinder oft ein wichtiger Bestandteil des Familieneinkommens ist und somit erst mit diesem Beitrag die elementaren Grundbedürfnisse wie Essen, Trinken und Wohnen befriedigt werden können. Ein kategorisches Verbot von Kinderarbeit – unabhängig von der Güte der Umstände – kann zum Abdrängen in den informellen Sektor oder Tätigkeiten wie Drogenhandel oder Prostitution führen. Dies kann dann eine zusätzliche Gefährdung des Kindes bedeuten.

Die Rollen von Unternehmen

Für Unternehmen ist dies ein sehr sensibler Bereich. In einem ersten Schritt können sie ihre Arbeitnehmer so hoch bezahlen, dass das Entgelt ausreichend ist, die gesamte Familie zu ernähren, sodass die Kinder kein Einkommen erzielen müssen (existenzsichernder Lohn – living wage). Werden dennoch Kinder beschäftigt, müssen langfristige Lösungen des Problems gesucht werden. Übergangsweise ist es wichtig, den Kindern zumindest ausreichend Zugang zu Bildung zu verschaffen.

FALLBEISPIEL

Maßnahmen gegen Kinderarbeit in der Lieferkette

Betroffene Rechte u. a.: Verbot von Kinderarbeit, Übereinkommen über die Rechte des Kindes



Situation: Fälle von Kinderarbeit finden sich besonders in arbeitsintensiven Industrien – nicht nur in Entwicklungsländern sondern auch in Europa. Besonders Sektoren wie Landwirtschaft, Textilproduktion, Bergbau, Spielzeug- oder Elektronikproduktion sind davon betroffen.

Lösungsmaßnahmen: Ein **europäisches Einrichtungshaus** hat eine umfassende Initiative gegen Kinderarbeit in seiner Lieferkette in Südasiens gestartet. Unter anderem werden unangekündigte Besuche bei den Zulieferern und Vertragspartnern in der Region durchgeführt. Zudem werden Workshops mit Zulieferern organisiert, bei denen diese angeregt werden, offen über ihre Probleme zu sprechen. Der Lieferantenkodex des Unternehmens fordert alle Zulieferer auf, ein Register aller Mitarbeitenden inklusive der Geburtsdaten anzulegen. Wird Kinderarbeit aufgedeckt, werden Korrekturmaßnahmen im Interesse der Kinder vereinbart, wie Ausbildungsmaßnahmen oder Eingliederung in die Schule. Außerdem beschäftigt das Unternehmen einen Kinder-Ombudsmann, der die Verantwortung für alle Aspekte des Themas Kinderrechte trägt. In Partnerschaft mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen UNICEF organisiert das Unternehmen in Nordindien Workshops, um die Ursachen von Kinderarbeit in der Teppichherstellung wie Armut und Verschuldung anzugehen. So werden u. a. Frauenselbsthilfegruppen eingerichtet, in denen Frauen über Kinderrechte, Ernährung, Sparen und die Gründung von Kleinunternehmen zum Schuldenabbau informiert werden.

FALLBEISPIEL

Kinderschutz in der Tourismusindustrie

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Leben, Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person, Übereinkommen über die Rechte des Kindes

Situation: Der so genannte Sextourismus ist eine gravierende Bedrohung bzw. Verletzung der Kinderrechte in den betroffenen Ländern.

Lösungsmaßnahmen: Eine **internationale Hotelkette** hat eine Menschenrechtspolitik entwickelt, die das Thema sexuelle Ausbeutung von Kindern im Tourismus direkt aufgreift. Das Unternehmen arbeitet mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) daran, Kindersextourismus sowohl auf lokaler als auch globaler Ebene zu bekämpfen. Dazu werden z. B. die eigenen Mitarbeitenden darin geschult, Fälle von Missbrauch zu identifizieren und angemessen darauf zu reagieren. Gleichzeitig enthalten die Informationsmaterialien, die an Kunden verschickt werden, eine Broschüre über Sextourismus, die von der Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen entwickelt wurde.

4.2 Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (Wohnen, Nahrung, Wasser)

Artikel 11 Sozialpakt

(1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf einen angemessenen Lebensstandard für sich und seine Familie an, einschließlich ausreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung, sowie auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen. [...]

- Freiwillige Leitlinien zur Umsetzung des Rechts auf angemessene Nahrung (FAO / 2004)
- Freiwilligen Leitlinien für die verantwortungsvolle Verwaltung von Boden- und Landnutzungsrechten, Fischgründen und Wäldern (FAO / 2012)
- Artikel 25 AEMR: Recht auf einen angemessenen Lebensstandard

Aus diesem Artikel leiten sich eine Reihe von Rechten ab, wie das Recht auf Wohnen, das Recht auf angemessene Nahrung und das Recht auf Wasser und Sanitärversorgung. Die **Staaten** sind verpflichtet, diese Rechte zu respektieren, zu schützen und zu gewährleisten.

Das Recht auf Wohnen

Das Recht auf Wohnen umfasst nicht nur das sprichwörtliche Dach über dem Kopf, sondern auch das Recht, in Sicherheit, Würde und Frieden zu wohnen. Daraus abgeleitet ergeben sich Mindeststandards. Die Unterkunft muss bewohnbar, bezahlbar, erreichbar und auch örtlich und kulturell annehmbar sein.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen, die für ihre Mitarbeitenden eine Unterkunft stellen, können die Erfüllung dieses Rechts direkt beeinflussen. Berührungspunkte mit dem Recht auf Wohnen haben auch Firmen, die mit Landkäufen und -verkäufen, mit Bauvorhaben und Strukturentwicklungen befasst sind und in diesem Zusammenhang (Zwangs-)Umsiedlungen der ansässigen Bevölkerung zu verantworten haben. Umsiedlungen betreffen auch das Recht

auf angemessene Nahrung (s. u.), wenn die betroffenen Menschen durch die Umsiedlung ihren Zugang zu produktiven Ressourcen verlieren.

Firmen sind verpflichtet, bei diesen Eingriffen Menschenrechtsstandards zu beachten. Dazu zählt, dass das Eigentum der Umzusiedelnden und die Personen selbst geschützt und ihnen eine angemessene Entschädigung sowie eine adäquate Wohnung zur Verfügung gestellt werden. Umsiedlungen, die mit Enteignungen einhergehen, müssen immer vom Staat gesetzlich geregelt sein und sind nur dann akzeptabel, wenn die Mindestbestimmungen des Rechts auf Wohnen beachtet werden. Vor der Durchführung von Umsiedlungen müssen zunächst andere Lösungsmöglichkeiten erwogen werden. In jedem Fall muss die betroffene Bevölkerung konsultiert werden. Den Betroffenen müssen Beschwerdemöglichkeiten eingeräumt werden und es ist sicherzustellen, dass eine ausreichende und angemessene Wiedergutmachung erfolgt. Gruppen benachteiligter Menschen – dies trifft z. B. für indigene Gruppen, Frauen und Kinder zu – müssen bei Umsiedlungen gezielte Berücksichtigung finden.

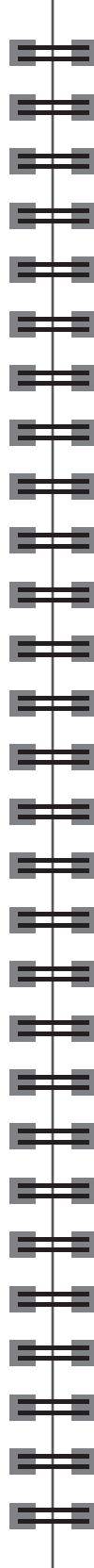
FALLBEISPIEL

Umsiedlung bei Großprojekten

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand, Recht auf angemessene Nahrung, Recht auf Wohnen

Situation: Ein **global tätiges Bergbauunternehmen** hat erkannt, dass Umsiedlungsprojekte ein besonderes Maß an Sorgfalt erfordern. Für ein Großprojekt im südlichen Afrika mussten fast 1000 Haushalte mit fast 10.000 Menschen umgesiedelt werden. Obwohl es individuelle Vereinbarungen mit den Haushalten gab, wurden der Umsiedlungsprozess und die Auswirkungen der Mine auf die umliegende Bevölkerung, v. a. auf die Wasserqualität, von verschiedenen Stakeholdern kritisiert.

Lösungsmaßnahmen: Eine unabhängige Untersuchung der nationalen Menschenrechtskommission des Landes machte verschiedene Menschenrechtsauswirkungen auf die umliegenden Gemeinden des Projekts deutlich (u. a. mangelnde Kompensation, unzureichende Einbeziehung, Verlust von Farmland, Wasserzugang). Daraufhin gab das Unternehmen eine umfassende Untersuchung des Umsiedlungsprozesses in Auftrag, die sich am IFC Performance Standard zu Landbeschaffung und unfreiwilliger Umsiedlung orientierte. Dabei wurden einige Schwachpunkte des Prozesses identifiziert, darunter:



die unzureichende Beachtung besonders gefährdeter Gruppen wie etwa Jugendlicher, die in der Zeit der Umsiedlung erwachsen wurden sowie das Fehlen von systematischen Monitoring- und Evaluationsverfahren und vor allem eines unabhängigen Beschwerdemechanismus.

Als Ergebnis der Studie entschied sich das Unternehmen, seine Strategie und die Prozesse zur Stakeholderzusammenarbeit zu überarbeiten und die internen Kapazitäten zum Management von sozialen und Gemeindebelangen zu stärken. Auch wurde ein unternehmensweiter Beschwerdemechanismus eingerichtet und höhere Standards für Umsiedlungsprozesse angenommen. Schließlich wurde ein unternehmensweites Forum für alle eingerichtet, die an Umsiedlungsfragen arbeiten, was einen besseren Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen ermöglichen soll.

FALLBEISPIEL

Biokraftstoffe und traditionelle Landnutzung

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Selbstbestimmung, Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, Recht auf angemessene Nahrung, Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand, Recht auf Wohnen, Rechte indigener Völker

Situation: Ein **Biotreibstoff Joint Venture** in Südamerika hat sich nach Protesten indigener Gruppen, die durch die Kampagne einer internationalen Nichtregierungsorganisation unterstützt wurden, aus einem umstrittenen Geschäft zurückgezogen. Das Unternehmen hatte Zuckerrohr für die Treibstoffproduktion teilweise von Plantagen erworben, die auf dem Land indigener Gruppen angelegt worden waren. Durch den Boom der Agrarproduktion in der Region wurden vermehrt Farmen angelegt oder erweitert. Dabei sollen indigene Gruppen teilweise gewaltsam von ihrem angestammten Land vertrieben worden sein. Durch den Pestizideinsatz wurden auf einigen Plantagen außerdem umliegende Flüsse verunreinigt, die von den indigenen Gruppen als Trinkwasserquelle genutzt wurden.

Lösungsmaßnahmen: Das Unternehmen hat sich verpflichtet, in Zukunft kein Zuckerrohr mehr von offiziell anerkanntem indigenem Land zu erwerben. Darüber hinaus hat es zugesichert, die lokale Behörde für indigene Angelegenheiten bei der Planung zukünftiger Investitionen zu konsultieren. Gleichzeitig kündigte das Unternehmen an, ein gezieltes Sozialinvestitionsprogramm für die indigene Bevölkerung durchzuführen.

Das Recht auf angemessene Nahrung

Nahrung ist für jede Person eine elementare Lebensgrundlage und schafft erst die Basis, andere Rechte ausüben zu können. Nahrung muss zugänglich und bezahlbar sein, in ausreichender Menge und Qualität zur Verfügung stehen und auf die kulturellen Bedürfnisse des Individuums angepasst sein, um das Recht auf Nahrung in vollem Umfang zu erfüllen. Das Recht auf Nahrung soll jeder Person garantieren, sich selbst und seine Familie ausreichend zu ernähren.

Zu den **Staatenpflichten** zählt es, durch eigene Produktion oder Importe sicherzustellen, dass ausreichend Nahrungsmittel verfügbar sind. Auch die notwendige Verteilung zwischen den Bevölkerungsgruppen und Regionen muss gewährleistet sein. Der Staat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Nahrung sicher ist, d. h. von Umweltverschmutzung und anderen Kontaminationen freigehalten wird, die beispielsweise aufgrund schlechter hygienischer Zustände auftreten könnten. Das Recht auf Nahrung beinhaltet auch eine rechtliche Absicherung des Zugangs zu produktiven Ressourcen, wie Land, Wasser, Saatgut.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen haben die Pflicht, Nahrungsmittel vor Verunreinigung zu schützen und die Bevölkerung nicht beim Erhalt oder der Produktion von Nahrung zu behindern. Das Recht auf angemessene Nahrung ist von Unternehmen dann insbesondere zu beachten, wenn sie für ihre Angestellten und Arbeiter Verpflegung zur Verfügung stellen oder sie in der Lebensmittelbranche tätig sind. Firmen, die in Land investieren oder Land erwerben, müssen sicherstellen, dass sie kein Land erwerben, das vorherigen Nutzern oder Besitzern Zugang zu Nahrung gesichert hat, ohne diese entsprechend zu entschädigen.

Das Recht auf Wasser

Dieses Recht garantiert jeder Person den Zugang zu einer ausreichenden und bezahlbaren Menge Wasser für den persönlichen Gebrauch. Gemeint sind im besonderen Trinkwasser sowie Wasser zum Kochen, für die persönliche Hygiene und Sanitärversorgung und auch für die Säuberung von Kleidung und Wohnung. Das Recht auf Sanitärversorgung ist demnach mit dem Recht auf Wasser eng verbunden, wird aber im Folgenden nicht näher

erläutert. Das Wasser muss von guter Qualität und frei von gesundheitsgefährdenden Elementen sein. Ein Minimum zwischen 50 und 100 Litern am Tag sollte laut der Weltgesundheitsorganisation für jedes Individuum verfügbar sein.

Die **Staatenpflicht** besteht darin, den Zugang zu Wasser diskriminierungsfrei zu gewährleisten. Sollte Wasser nicht unentgeltlich zur Verfügung stehen, muss es auch für die ärmeren Bevölkerungsgruppen bezahlbar sein. Bei Privatisierungen ist der Staat in der Pflicht, die Wasserversorgung zu kontrollieren und sicherzustellen, dass der diskriminierungsfreie Zugang zu bezahlbarem, sicherem Wasser in ausreichender und guter Qualität weiterhin gewährleistet ist.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen, deren Hauptzweck nicht die Wasserversorgung ist, müssen das Recht auf Wasser achten. Sie dürfen das Wasser für die Bevölkerung nicht verschmutzen und keine übergroßen Mengen beanspruchen und damit die Wasserversorgung der Bevölkerung beeinträchtigen. Diese Pflichten betreffen auch Unternehmen, die für ihre Angestellten und Arbeiter Wasser zur Verfügung stellen.

FALLBEISPIEL

Wassernutzung in der Nahrungsmittel- und Getränkeproduktion

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Wasser und Sanitärversorgung, Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand

Situation: Unternehmen in der **Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie** sehen sich immer wieder Vorwürfen ausgesetzt, das Recht auf Wasser lokaler Gemeinden durch die übermäßige Entnahme von Grundwasser an Produktionsstandorten zu gefährden. Das Wasser wird sowohl direkt für die Produktherstellung benötigt als auch für den Anbau der landwirtschaftlichen Grundprodukte wie Zucker etc.

So wurde ein global tätiger Getränkehersteller beschuldigt, in Indien zu extremem Wassermangel beigetragen zu haben, indem große Mengen von Wasser für die Getränkeproduktion entnommen und Abwässer nicht entsprechend aufbereitet wurden. Dies hatte sowohl Auswirkungen auf die Wassermenge als auch auf die Qualität von Trinkwasser, die der lokalen Bevölkerung zur Verfügung stand. Der Vorfall führte zu langanhaltenden Protesten, der

monatelangen Schließung einer Fabrik und einem langjährigen Rechtsstreit. Ähnliche Fälle sind auch von anderen Unternehmen dokumentiert.

Die Lösungsmaßnahmen: Inzwischen haben sich viele Firmen in der Industrie mit ihrer Verantwortung im Bereich Wasser auseinandergesetzt und sich ambitionierte Ziele zum Wasserschutz gesetzt. Zu den ergriffenen Maßnahmen gehören etwa die Durchführung von Vulnerabilitätsanalysen und die Einführung von Wassermanagementplänen als Voraussetzung für neue Produktionsanlagen. Einige Firmen haben explizit das Menschenrecht auf Wasser und Sanitärversorgung anerkannt und sich verpflichtet, bei der Produktion in wasserarmen Gebieten zu einer positiven Wasserbilanz beizutragen.

Rechte indigener Völker auf Selbstbestimmung

Artikel 1 Zivilpakt

(1) Alle Völker haben das Recht auf Selbstbestimmung. Kraft dieses Rechts entscheiden sie frei über ihren politischen Status und gestalten in Freiheit ihre wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung. [...]

- Artikel 26 Zivilpakt: Minderheitenrechte
- Artikel 1 Sozialpakt: Recht auf Selbstbestimmung
- ILO Konvention 169
- UN-Deklaration über die Rechte indigener Völker von 2007

Für indigene Bevölkerungsgruppen gibt es keine allgemeingültige Definition. Stark vereinfacht kann man sie als häufig marginalisierte „erste“ Bewohner eines Gebietes, die mit diesem kulturell stark verwurzelt sind, beschreiben. Deshalb wird sehr stark auf die Selbstbezeichnung der Völker als „indigen“ abgestellt – sie sind häufig eine besonders benachteiligte Gruppe. Die Artikel 1 des Zivilpaktes sowie des Sozialpaktes (das Recht auf Selbstbestimmung) umfassen auch die Rechte der indigenen Völker. Das Recht auf Selbstbestimmung beinhaltet ihren politischen Status und ihren Platz in der internationalen Gemeinschaft. Es regelt auch die Entwicklung und den Fortschritt auf sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene und bezieht sich auf die Nutzungsrechte von Land und natürlichen Ressourcen.

Der Staat muss die traditionellen Lebensräume der indigenen Völker schützen und ihnen die Nutzung der natürlichen Ressourcen auf ihrem angestammten Land gewährleisten. Wenn Eingriffe in ihre Lebensräume durch Unternehmen bevorstehen, hat der Staat der Stimme der indigenen Bevölkerungsgruppe Gehör zu verschaffen. Eine Zustimmung der indigenen Bevölkerungsgruppe muss eingeholt werden. Dies entspricht nur dann menschenrechtlichen Vorgaben, wenn eine vollumfängliche Aufklärung über das Projekt und seine Auswirkungen stattgefunden hat.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen müssen negative Auswirkungen auf die traditionellen Lebensräume und die damit verbundenen Lebensgrundlagen indigener Völker vermeiden. Schon im Vorfeld sollten Unternehmen die indigenen Dorfgemeinschaften in die Entwicklung ihrer Projekte einbeziehen, über die geplanten Aktivitäten und ihre Auswirkungen aufklären und eine entsprechende Zustimmung erhalten (siehe Diskussion zu FPIC – Free Prior Informed Consent). Nur so kann der Verletzung von Menschenrechten der indigenen Bevölkerungsgruppen vorgebeugt werden. Vor allem Unternehmen, die natürliche Rohstoffe abbauen, aber auch Unternehmen in der Pharmaindustrie, die bestimmte Pflanzenrohstoffe nutzen oder in der Landwirtschaft, sind oft mit diesem Rechtsbereich konfrontiert.

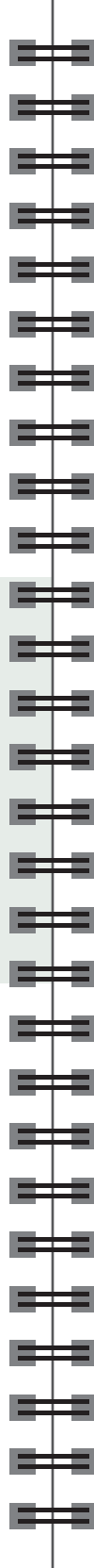
FALLBEISPIEL

Indigene Gruppen und Tourismus in Ostafrika

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Selbstbestimmung, Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, kulturelle Menschenrechte, Recht auf Bildung, Rechte indigener Völker

Situation: Im Rahmen von Reisen nach Äthiopien erhalten Touristen die Möglichkeit, indigene Gruppen in ihren Siedlungen zu besuchen und einen Einblick in ihre Lebensweise und Bräuche zu erhalten. Durch negative Rückmeldungen zu solchen, von lokalen Anbietern organisierten Touren, wurde ein **europäischer Reiseveranstalter** auf die Herausforderungen aufmerksam, die der Tourismus für einige nomadisierende indigene Gemeinschaften in der Region mit sich bringt.

Die betroffenen Ethnien sind vor allem aufgrund ihrer Körperbemalung und des typischen Schmucks bei Besuchern als Fotomotiv beliebt. Die Dorfbewohner posieren für Fotos und erhalten ein Entgelt von den Touristen.



Mit der Zeit begannen die Dorfbewohner verstärkt, um die Einnahmen zu konkurrieren. Einige begannen sich übertrieben und nicht mehr entsprechend ihrer Lebensweise zu kleiden und zu schmücken, weil sie damit höhere Einnahmen erzielen konnten. Gleichzeitig wurden Fotogelder von einigen Tour-Guides zurückgefordert als Gegenleistung dafür, dass sie Touristen in die entsprechenden Dörfer bringen. Dies führte teilweise zu aggressivem Werben um Touristen sowie Missverständnissen zwischen Touristen und lokaler Bevölkerung.

Lösungsmaßnahmen: Der Reiseveranstalter entschloss sich dazu, einen Code of Conduct für Reiseleiter zu entwickeln und damit die Aufmerksamkeit für ethisch verantwortliche Begegnungen mit lokalen Gruppen zu fördern – nicht nur bei den eigenen, sondern auch bei Touren anderer Veranstalter. Außerdem wurde ein Forum mit zwei betroffenen Ethnien in Kooperation mit einem lokalen Forschungszentrum einberufen. Am Treffen nahmen auch Vertreter der Verwaltung, von Entwicklungsorganisationen, NGOs und lokalen Reiseveranstaltern teil. Dabei wurden die Herausforderungen mit den indigenen Gruppen diskutiert und gemeinsam priorisiert. Es stellte sich heraus, dass der Zugang zu Bildung die größte Herausforderung war. So gab es aufgrund fehlender Englischkenntnisse und entsprechender Ausbildung bisher keine lokalen Tour-Guides, die den Touristen die Bräuche ihrer Dörfer angemessen nahebringen und als Vermittler zu den Gästen fungieren konnten.

Als Ergebnis des Forums wurde ein Projekt initiiert, in dem mit Unterstützung des Reiseveranstalters Mitglieder einer ethnischen Gruppe nach dem Ende ihrer Schulzeit zu englisch-sprachigen lokalen Guides ausgebildet werden. Inzwischen hat der erste Lehrgang für fast 20 Schüler begonnen, der in Zukunft auch auf andere Volksgruppen ausgedehnt werden soll. Die Schüler erhalten Gelegenheit, das Gelernte bei Touristen anzuwenden. Gleichzeitig führte das Forum dazu, dass zwei vorher verfeindete Gruppen ihre gemeinsamen Interessen an einer besseren Verteilung der Einnahmen und Diversifizierung der angebotenen Produkte erkannten. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit den indigenen Gruppen ein Code of Conduct für Gäste und bereiste Kommunen erarbeitet. Als langfristiges Ziel soll die Region durch diese und andere Maßnahmen weiter touristisch entwickelt werden. Damit hofft der Reiseveranstalter, auch die negativen Auswirkungen von Zwangsumsiedlungen für die agrarwirtschaftliche Nutzung in der Region eindämmen zu können. Die Erfahrungen dieses Pilotprojekts sollen auch in anderen Ländern genutzt werden.

4.3 Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand

Artikel 12 Sozialpakt

(1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines Jeden auf das für ihn erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit an. [...]

Staaten haben die Pflicht, die Menschen vor schädlichen Einflüssen auf ihre Gesundheit zu schützen. Sie müssen präventive, kontrollierende und medizinische Maßnahmen ergreifen, die die Bevölkerung vor übertragbaren Krankheiten schützen. Erste Schritte hierfür sind Maßnahmen, die die Hygiene im Land verbessern und die Menschen vor Verunreinigungen der Umwelt bewahren. Ebenso ist der Staat dazu aufgefordert, die Gesundheitsversorgung nicht-diskriminierend auszugestalten. Jedem Menschen muss die Autonomie über seinen Körper und die Behandlungsmethoden zugestanden werden. Es darf weder zu Zwangsmedikation noch zu gesundheitlichen Experimenten kommen.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen sind aufgefordert, durch die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden Gesundheitsgefährdungen auszuschließen oder zumindest zu minimieren. Darüber hinaus dürfen durch das Handeln des Unternehmens keine Umweltverschmutzungen entstehen, die zu Gesundheitsgefährdungen der Belegschaft, der Kunden oder der weiteren Bevölkerung führen. Von den Unternehmen wird erwartet, die nationalen Gesetze zu respektieren und in den Fällen, in denen diese nicht ausreichend sind, sich an internationalen Standards zu orientieren. Dabei ist sicherzustellen, dass auch besonders gefährdete Gruppen – wie Kinder und indigene Völker – ausreichend berücksichtigt werden. Besonderes Augenmerk müssen die Firmen auch auf ihre Zulieferer haben. Sie sind aufgefordert, ihre Lieferanten zur Einhaltung der Rechte zu verpflichten und dies z. B. durch unangekündigte Kontrollen angemessen zu überprüfen.

Speziell Unternehmen aus Branchen mit einem hohen Risiko für Arbeitssicherheit und Umweltverschmutzung – wie die chemische Industrie oder

Firmen im Bereich des Rohstoffabbaus – sind angehalten, verstärkte Schutzmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden und auch die Bevölkerung, besonders im Umland der Produktionsanlagen des jeweiligen Landes zu ergreifen.

Im Fokus stehen auch Unternehmen der pharmazeutischen Industrie, denn sie bestimmen über Qualität und Preise ihrer Produkte. Der Zugang zu Medikamenten ist nicht zuletzt eine Preisfrage und Unternehmen können hier ganz direkt zur Gewährleistung des Rechts auf Gesundheit beitragen. Auch im Bereich der Forschung können diese Unternehmen aktiv Menschenrechte fördern, indem sie durch ihr Angebot zu einer gezielteren medizinischen Versorgung beitragen. Dies kann beispielsweise für Krankheiten relevant sein, die besonders in Entwicklungsländern vorkommen.

FALLBEISPIEL

Gesundheitliche Chancen und Risiken von Produkten

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand, Recht auf Leben, Recht auf Freiheit von Diskriminierung

Situation: Ultraschalltechnologie kann zur Gewährleistung des Rechts auf Gesundheit genutzt werden, aber auch geschlechtsspezifische Abtreibungen ermöglichen, wie es etwa in Indien geschieht. Ein **globaler Mischkonzern** hat dieses mit der Verwendung seiner Geräte verbundene Risiko erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Lösungsmaßnahmen: Unter anderem wurde das eigene Verkaufspersonal geschult, Vertragsbedingungen wurden überarbeitet, Audits durchgeführt und die Nachverfolgung und Kontrolle verkaufter Geräte gestärkt. Die Geräte wurden zusätzlich mit deutlichen Aufklebern versehen, die auf die Illegalität der Praxis der Geschlechtsbestimmung zum Ziel geschlechtsspezifischer Abtreibung hinweisen. Diese Maßnahmen gingen einer späteren gesetzlichen Regelung voraus und reichen über die gesetzlich geforderten Kontrollmaßnahmen hinaus. Zudem hat das Unternehmen eine Poster-Kampagne gestartet, um mehr Aufmerksamkeit für die Stellung der Frau in der indischen Gesellschaft zu erreichen. Die Förderung von Frauen und Mädchen wurde außerdem zum Schwerpunkt der lokalen CSR-Strategie erklärt. Über indische Wirtschaftsverbände versucht das Unternehmen, auch andere Firmen für das Thema zu sensibilisieren.

4.4 Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit

Artikel 6 Zivilpakt

(1) Jeder Mensch hat ein angeborenes Recht auf Leben.

Dieses Recht ist gesetzlich zu schützen.

Niemand darf willkürlich seines Lebens beraubt werden. [...]

- Artikel 7 Zivilpakt: Folterverbot
- Artikel 11 Sozialpakt: Recht auf einen angemessenen Lebensstandard
- Artikel 12 Sozialpakt: Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand
- Artikel 3 AEMR: Recht auf Leben und Freiheit

Das Recht auf Leben beinhaltet, dass das Leben jedes Menschen geschützt werden muss. Es steht ihm von Geburt an zu und umfasst auch das Verbot, ein Leben willkürlich zu beenden. Neben der Pflicht zur Unterlassung ist der Staat auch verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen. Er darf dieses Recht auch im Ausnahmezustand nicht einschränken.

- Der Staat ist dazu verpflichtet, gesetzliche Maßnahmen zum Schutz des Lebens jedes Individuums in seiner Jurisdiktion zu erlassen. Hierzu zählen Maßnahmen, die ein Überleben ermöglichen, beispielsweise der Zugang zu Nahrung, Wasser, Wohnen und Gesundheitsversorgung.
- Der Staat ist aufgefordert, das Leben des Einzelnen vor dem Zugriff Anderer zu schützen.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen selbst müssen zur Achtung des Menschenrechts auf Leben ihre Sicherheitsstandards in der Produktion entsprechend gestalten und auch gesundheitliche Gefährdungen, etwa durch ihre Produkte und Dienstleistungen, minimieren. Besondere Wichtigkeit hat das Recht auf Leben für Unternehmen, die im Bereich des Sicherheitswesens tätig sind, mit staatlichem Sicherheitspersonal kooperieren, die Dienste privater Sicherheitsdienstleister in Anspruch nehmen oder selbst Aufgaben als privater Sicherheitsdienst übernehmen. So sind Unternehmen angehalten, private Sicherheitsdienste, die für die Sicherheit des Unternehmens not-

wendig sind, zu kontrollieren und sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben in Einklang mit den Menschenrechten erfüllen. Auch die Rüstungsindustrie ist bei ihren Geschäftsbeziehungen besonders gefordert, das Recht auf Leben zu achten und Vorkehrungen zu treffen, die das Risiko der Verletzung dieses Rechts minimieren.

FALLBEISPIEL

Einsatz privater Sicherheitskräfte

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, Recht auf Freiheit von willkürlicher Verhaftung, Recht auf Freiheit von Diskriminierung, Recht auf Versammlungsfreiheit

Situation: Unternehmen aus dem Bergbau- und Energiesektor, die in Entwicklungsländern tätig sind, werden immer wieder mit Vorfällen von Fehlverhalten durch staatliche oder private Sicherheitskräfte konfrontiert. Zudem greifen Unternehmen auch in Sektoren wie der Bauindustrie, im Finanzbereich oder im Tourismus oft auf Sicherheitskräfte zurück, um ihre Anlagen und Transaktionen zu schützen. Auswirkungen auf die Menschenrechte, die in Verbindung mit dem Einsatz von Sicherheitskräften stehen können, sind etwa Diskriminierung, übertriebener Gewalteininsatz gegenüber streikenden Mitarbeitenden oder Aktivisten sowie Konfrontationen mit indigenen Gruppen.

Lösungsmaßnahmen: Ein **global tätiger Mineralölkonzern** hat damit begonnen, Menschenrechtsklauseln in seine Verträge mit Sicherheitskräften aufzunehmen. Dies beinhaltet die Verpflichtung, dass alle Sicherheitskräfte zu den unternehmenseigenen Prinzipien für Sicherheit und Menschenrechte sowie den geltenden Gesetzen und internationalen Standards geschult werden und im Einklang mit ihnen handeln müssen (u. a. AEMR, ILO-Kernarbeitsnormen, UN-Verhaltenskodex für Beamte mit Polizeibefugnissen, UN-Prinzipien zum Einsatz von Gewalt und zur Nutzung von Feuerwaffen). Inzwischen sind solche Klauseln in fast 80 % der Verträge mit privaten Sicherheitskräften enthalten. Gleichzeitig hat das Unternehmen begonnen, Personal bei einigen wichtigen Tochtergesellschaften entsprechend zu schulen. Das Training basiert auf Leitfäden, die vom Branchenverband der Öl- und Gasindustrie für Umwelt und soziale Fragen (IPIECA) entwickelt wurden, sowie auf unternehmenseigenen Richtlinien.

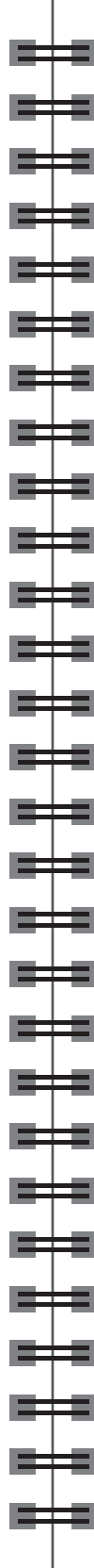
FALLBEISPIEL

Körperliche Unversehrtheit von Näherinnen

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, Recht auf Freiheit von Diskriminierung, Recht auf Freiheit von Folter

Situation: Eine Gruppe **amerikanischer Einzelhändler und Warenhausbetreiber** wurde Ziel einer NGO-Kampagne, da sie Waren aus einer jordanischen Textilfabrik bezogen, in der es zu schwersten Fällen von Missbrauch an weiblichen Angestellten gekommen sein soll. Berichten von NGOs und Betroffenen zufolge wurden vor allem Wanderarbeiterinnen aus Sri Lanka und Bangladesch von Aufsehern und Managern beschimpft, geschlagen, belästigt und sogar sexuell missbraucht. Schwangere Arbeiterinnen wurden ausgewiesen. Die Arbeiterinnen lebten in Gemeinschaftsunterkünften ohne Beheizung oder warmes Wasser und arbeiteten regelmäßig in 13-Stunden-Schichten für sechs bis sieben Tagen die Woche.

Auswirkungen: Die amerikanischen Firmen wollten eine Untersuchung der jordanischen Regierung zu den Vorfällen abwarten, bevor sie Maßnahmen einleiten. Diese Reaktion kritisierten die NGOs als unzureichend. Auch habe das Fabrikmonitoring der Firmen die Vorfälle nicht ans Licht gebracht, da Arbeiterinnen für die Befragungen gezielt vorbereitet wurden.



4.5 Recht auf Gewissens- und Religionsfreiheit

Artikel 18 Zivilpakt

(1) Jedermann hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. [...]

- Artikel 18 AEMR: Gewissens- und Religionsfreiheit

Dieses Recht gewährt jedem Menschen die Freiheit, sich ohne Diskriminierung für eine Religion, einen Glauben oder eine Weltanschauung zu entscheiden und diese in Gemeinschaft oder alleine zu praktizieren und hierzu Unterricht abzuhalten. Dies kann sich in besonderen Ritualen oder anhand eigener Kleidung ausdrücken. Ebenso erlaubt es jedem, Atheist zu sein und keinen Glauben oder keine Religion auszuüben. Der Staat kann dieses Recht nur einschränken, wenn die Erhaltung der öffentlichen Sicherheit dies gebietet.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen müssen die Religionsfreiheit ihrer Arbeitnehmenden respektieren. Konflikte können beispielsweise in Bezug auf religionstypische Kleidung oder Schmuck auftreten, die im Arbeitsablauf hinderlich oder gar gefährlich sind. Teilweise muss auch akzeptiert werden, dass religiöse Rituale während der Arbeitszeit durchgeführt werden und religiöse Feiertage von Glaubensrichtung zu Glaubensrichtung unterschiedlich sein können. Unternehmen müssen in diesem Sinne eine Balance zwischen Sicherheit, religiöser Freiheit, den Rechten der anderen Mitarbeitenden und den Unternehmensinteressen anstreben und erreichen. Sie können durch eine offene Unternehmenskultur das religiöse Miteinander stärken und einen wichtigen Beitrag zum interkulturellen Austausch leisten.

FALLBEISPIEL

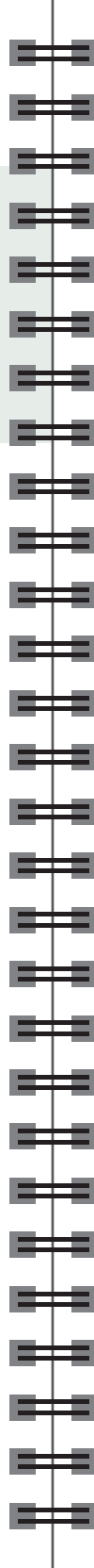
Religiöse Symbole am Arbeitsplatz

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Gewissens- und Religionsfreiheit, Recht auf Freiheit von Diskriminierung

Situation: Vor dem Hintergrund einer globalisierten Wirtschaft und multi-kultureller Belegschaften stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die religiösen Rechte ihrer Mitarbeitenden weltweit zu respektieren – auch in gesetzlich, kulturell oder politisch schwierigen Kontexten und in Bezug auf unternehmensinterne Regelungen, z. B. zur Bekleidung.

Eine **internationale Fluggesellschaft** wurde mit dem Vorwurf konfrontiert, die religiöse Freiheit einer Mitarbeiterin zu beeinträchtigen. Die Frau war suspendiert worden, weil sie die Kleidervorschriften missachtet und sichtbar ein christliches Kreuz um den Hals getragen hatte. Die Mitarbeiterin fühlte sich diskriminiert, weil für das Kreuzifix keine Ausnahme von dem Verbot gemacht wurde, sichtbaren Schmuck zu tragen. Gleichzeitig wurde es jedoch muslimischen und den Sikh angehörenden Mitarbeitenden erlaubt, sichtbare religiöse Symbole wie Kopftuch oder Armreif zu tragen. Der Fall erzeugte großes mediales Interesse. In der Folge drohte ein wichtiger christlicher Investor damit, seine Aktienanteile am Unternehmen zu verkaufen.

Lösungsmaßnahmen: In Reaktion auf den Vorfall hat das Unternehmen seine Kleidervorschriften in Konsultation mit den eigenen Mitarbeitenden und religiösen Gruppen überarbeitet. Seitdem ist es jedem Mitarbeitenden gestattet, offen ein Symbol religiöser Zugehörigkeit zu tragen – auch an einer Halskette. Der religiösen Vielfalt am Arbeitsplatz wird außerdem durch Gebetsräume, Rücksichtnahme auf die verschiedenen Essensgewohnheiten und einen monatlichen Newsletter mit Informationen zu religiösen Festen Rechnung getragen.



4.6 Recht auf Meinungsfreiheit

Artikel 19 Zivilpakt

(1) Jedermann hat das Recht auf unbehinderte Meinungsfreiheit. [...]

Artikel 19 AEMR: Meinungs- und Informationsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit gibt jeder Person das Recht, an ihren Ansichten ohne Einmischung von außen festzuhalten. Man darf die Meinung kundtun, öffentlich verbreiten, sich darüber mit anderen austauschen und alle verfügbaren Medien zur Verbreitung nutzen. Dieses Recht kann durch die Rechte anderer Personen eingeschränkt werden, so zum Beispiel zum Schutz der Privatsphäre. Einschränkungen sind auch durch Gesetze möglich, die solche Meinungsäußerungen verbieten oder einschränken, die möglicherweise die Moral oder die öffentliche Sicherheit verletzen. Besonders große Bedeutung hat dieses Recht für die Medienbranche. Neben den angestammten Medien von Zeitung über Radio bis Fernsehen und Film, hat auch das Internet große Bedeutung für die Möglichkeit, Meinungen weltweit zu transportieren.

Die Rolle von Unternehmen

Firmen können das Recht auf freie Meinungsäußerung unterstützen, indem sie sich gegen jede Form der Zensur richten und restriktive Staaten auf nationaler und internationaler Ebene auffordern, Maßnahmen zur Umsetzung von Meinungs- und Informationsfreiheit zu ergreifen.

FALLBEISPIEL

Produktmissbrauch durch Regierungen

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Meinungsfreiheit, Recht auf Versammlungsfreiheit, Recht auf Freiheit vor willkürlicher Verhaftung, Recht auf Schutz der Privatsphäre

Situation: Beim Verkauf von Produkten und Dienstleistungen in Staaten oder an Regierungen, die im Verdacht von Menschenrechtsverletzungen stehen, laufen Unternehmen Gefahr, für Menschenrechtsverletzungen missbraucht und der Komplizenschaft beschuldigt zu werden. So stehen etwa Mobilfunk-

und Internetdiensteanbieter in vielen Ländern vor dem Dilemma, dass ihre Produkte einerseits das Recht auf freie Meinungsäußerung fördern können, sie jedoch gleichzeitig gesetzlichen Kontroll- und Filteranforderungen der jeweiligen Regierungen unterliegen.

Ein **europäisches Telekommunikationsunternehmen** hat eine Mobilfunktechnologie an den Iran geliefert, die eine standardmäßige legale Abfang- und Abhörtechnik beinhaltet sowie entsprechende Monitoringmöglichkeiten. Medienberichten zufolge wurde diese Technologie von der Regierung genutzt, um die Kommunikation von politischen Dissidenten im Umfeld der Wahlen zu überwachen.

Lösungsmaßnahmen: Als Reaktion auf diese Berichte hat das Unternehmen mit verschiedenen Stakeholdergruppen Gespräche aufgenommen, auf der eigenen Webseite offen zu den Vorwürfen Stellung genommen und Aufklärung über die Hintergründe und rechtlichen Anforderungen gegeben. Es erkannte offen an, dass es die möglichen Menschenrechtsauswirkungen vor der Auslieferung der Monitoringtechnologie besser hätte untersuchen müssen.

Die Einbindung von Stakeholdern half dem Unternehmen, die menschenrechtlichen Risiken neuer Technologien klarer zu sehen. In der Folge wurden die eigenen Produkte systematisch mit Blick auf solche Risiken untersucht. Das Unternehmen verpflichtete sich dazu, weltweit keine Monitoringtechnologie mehr zur Verfügung zu stellen und nur noch die Minimalanforderungen für legale Abfangtechnik zu erfüllen. Gleichzeitig wurde eine Strategie im Bereich Produktmissbrauch entwickelt, und die Prozesse zur Analyse möglicher Auswirkungen des Verkaufs auf die Menschenrechte wurden gestärkt. Damit verpflichtet sich das Unternehmen zu besonderer Sorgfalt beim Verkauf von Produkten in Ländern mit schlechter Menschenrechtslage und hohem Korruptionsniveau.

4.7 Recht auf Vereinigungsfreiheit

Artikel 22 Zivilpakt

(1) Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten. [...]

- Artikel 20 AEMR: Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit
- Artikel 8 Sozialpakt: Gewerkschaftsfreiheit, Streikrecht

Das Recht sich zu Gesellschaften, Gemeinschaften und Gewerkschaften zusammenzuschließen wird in Artikel 22 (Zivilpakt) geschützt. Dazu gehören auch Zusammenschlüsse zu Parteien, religiösen Gruppen, Sportvereinen oder anderen Arten von Vereinen sowie NGOs. Eingeschränkt werden darf dieses Recht nur durch Gesetze, die erlassen wurden, um die öffentliche Sicherheit und Ordnung, die öffentliche Gesundheit und Moral oder die Rechte Dritter zu schützen.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen betrifft insbesondere der Bereich von Gewerkschaften oder anderen Mitarbeitendenvertretungen. Dies kann beispielsweise dann von besonderer Bedeutung sein, wenn sie in Ländern aktiv sind, in denen Gewerkschaften verboten sind. Generell müssen alle Unternehmen darauf achten, Vereine oder andere Gruppen in ihrer Gründung und ihren Aktivitäten nicht durch ihr unternehmerisches Handeln zu behindern.

FALLBEISPIEL

Gewerkschafts- und Vereinigungsfreiheit

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Vereinigungsfreiheit, Recht auf sichere und gerechte Arbeitsbedingungen

Situation: In vielen Ländern werden Gewerkschaften eingeschüchtert, untergraben und teilweise sogar aktiv bekämpft – ein Problem, dem sich verantwortlich handelnde Unternehmen stellen müssen. Eine NGO-Studie hat zahlreiche europäische Unternehmen, darunter eine britische Handelskette,

ein deutsches Logistik- und ein deutsches Mobilfunkunternehmen beschuldigt, die schwache Rechtslage in den USA auszunutzen, um die Rechte von Gewerkschaften bei ihren amerikanischen Tochterunternehmen zu beschneiden. So wurden Manager dazu aufgefordert und darin geschult, gewerkschaftliches Engagement ihrer Mitarbeitenden zu unterbinden. Auch wurde von Fällen berichtet, bei denen Mitarbeitende entlassen wurden, die andere zu gewerkschaftlichem Engagement ermutigten. Bei Streiks drohten Unternehmen damit, Streikbrecher einzustellen, um die streikenden Arbeiter permanent zu ersetzen. Auch wenn diese Maßnahme in den USA legal ist, widerspricht sie der Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation zum Recht auf Vereinigungsfreiheit (ILO-Konvention Nr. 87), zu deren Einhaltung sich die betroffenen Unternehmen verpflichtet haben.

Lösungsmaßnahmen: Unternehmen, die proaktiv mit Gewerkschaften zusammenarbeiten, können positive Effekte etwa im Bereich Arbeitssicherheit erzielen, wie das Beispiel eines internationalen Stahlproduzenten zeigt. Das Unternehmen hat auf globaler Ebene eine enge Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Management etabliert. So wurde ein gemeinsames Gesundheits- und Sicherheitskomitee einberufen, das Maßnahmen zur Harmonisierung der Sicherheitsperformance für das gesamte Unternehmen definiert und überwacht. Dazu zählt auch die Gründung entsprechender Komitees auf lokaler Ebene. Dadurch konnten die Unfallzahl und andere Risiken für Arbeiter reduziert werden.



4.8 Recht auf Schutz der Privatsphäre

Artikel 17 Zivilpakt

(1) Niemand darf willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes ausgesetzt werden. [...]

– Artikel 12 AEMR: Recht auf Schutz der Privatsphäre

Nach Artikel 17 haben **Staaten** die Aufgabe, die Privatsphäre jedes Einzelnen gegen Eingriffe von staatlichen Stellen, durch Private oder durch Medien zu schützen. Dies umfasst auch den Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers vor Eingriffen des Arbeitgebers. Das Recht kann durch den Staat eingeschränkt werden. Belange der öffentlichen Sicherheit oder Eingriffe durch staatliche Behörden, die auf einem legitimen öffentlichen Interesse beruhen und durch Gesetze verankert sind, können triftige Gründe zur Einschränkung sein, beispielsweise ein Durchsuchungsbefehl.

Die Rolle von Unternehmen

Unternehmen kommen mit dem Recht auf Schutz der Privatsphäre auf unterschiedliche Weise in Berührung. So müssen Telekommunikationsunternehmen und andere datenverarbeitende und -erstellende Betriebe gewährleisten, dass die bei ihnen gesammelten Daten nicht von Unbefugten genutzt werden können, um ungerechtfertigt in die Privatsphäre der Kunden einzugreifen.

Alle Unternehmen müssen gerade im Zeitalter der modernen Überwachung und Datensammlung die Einhaltung des Rechts auf Schutz der Privatsphäre sicherstellen. Dies gilt besonders im Zusammenhang mit Personaldaten. Auch Maßnahmen zur Überwachung der Mitarbeitenden (z. B. der Internetnutzung für private Zwecke) oder Sicherheitsmaßnahmen wie Kameraüberwachung können Auswirkungen auf das Recht auf Privatsphäre beinhalten, wenn sie nicht rechteskonform durchgeführt werden. Auch Emissionen aus verarbeitenden Betrieben, die beispielsweise Schädigungen für Wohnungen

darstellen, können eine Beeinträchtigung des Rechts auf Schutz der Privatsphäre sein.

FALLBEISPIEL

Überwachung von Mitarbeitenden

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Schutz der Privatsphäre, sichere und gerechte Arbeitsbedingungen

Situation: Eine **Discounterkette** wurde mit Vorwürfen konfrontiert, Mitarbeitende in einigen deutschen Filialen mithilfe von Detektiven und Miniaturkameras überwacht zu haben und dabei etwa Informationen zur Anzahl und Dauer von Toilettengängen sowie intime Details aus dem Privat- und Liebesleben der Betroffenen erfasst zu haben.

Auswirkungen: Die Vorwürfe führten zu kurzfristigen Umsatzeinbußen und einem Reputationsschaden, dem das Unternehmen mit einer umfangreichen Imagekampagne und der Erarbeitung eines Datenschutzkonzepts begegnete. Gleichzeitig musste das Unternehmen eine Geldstrafe in einstelliger Millionenhöhe zahlen.



4.9 Recht auf Freizügigkeit

Artikel 12 Zivilpakt

(1) Jedermann, der sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Staates aufhält, hat das Recht, sich dort frei zu bewegen und seinen Wohnsitz frei zu wählen. [...]

Dieses Recht beinhaltet, dass sich jede Person mit einem rechtmäßigen Aufenthaltstitel frei im Staatsgebiet bewegen, den Staat jederzeit verlassen und seinen Wohnort frei wählen kann. Ebenso enthalten ist der freie Zugang in den Staat. Der Staat kann dieses Recht einschränken, wenn dies zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, der Sicherheit, der Gesundheit oder Moral notwendig ist.

Die Rolle von Unternehmen

Dieser Artikel ist für ein Unternehmen unter anderem dann relevant, wenn aufgrund der Unternehmenstätigkeiten Umsiedlungen nötig sind, denn hierdurch ist das Recht auf freie Wahl des Wohnorts zwangsläufig eingeschränkt. Die Umsiedlung muss unbedingt notwendig und in der Abwägung der Rechte unterschiedlicher Interessen vertretbar sein. Unternehmen der Tourismusbranche können durch den Bau großflächiger Anlagen beispielsweise Zugangsrechte von Fischern zur Küste oder Strandabschnitten einschränken und damit ihre Möglichkeit beschränken, ein Einkommen zu erzielen.

FALLBEISPIEL

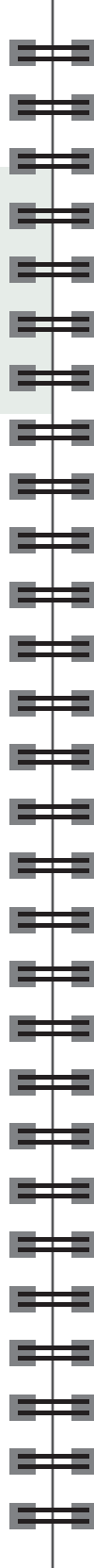
Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitnehmern

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Freizügigkeit, Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen, Recht auf Freiheit von Zwangsarbeit, Rechte von Wanderarbeitnehmern

Situation: In Verbindung mit dem Einsatz von Wanderarbeitnehmern im eigenen Unternehmen oder der Lieferkette wurde Unternehmen vorgeworfen, Arbeitsstandards sowie das Recht auf Freizügigkeit zu gefährden. Wanderarbeitnehmer sind besonders anfällig für Ausbeutung. Sie arbeiten oft unter schlechteren Bedingungen als ihre einheimischen Kollegen, teil-

weise werden ihre Ausweisdokumente einbehalten. Weil sie oft Gebühren abbezahlen müssen, die für die Rekrutierung erhoben werden, arbeiten sie zudem häufig ohne oder mit geringer Bezahlung.

Lösungsmaßnahmen: Ein globaler Unterhaltungselektronikkonzern hat die Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeitnehmern als eine der größten Herausforderungen in seiner Lieferkette identifiziert. Oft werden diese über Arbeitsagenturen angeworben, die teilweise hohe Gebühren fordern. Das Unternehmen hat als Ergebnis von Lieferantenaudits eine große Summe an zu viel gezahlten Rekrutierungsgebühren an die Arbeiter zurückerstattet. Gleichzeitig wurde der Verhaltenskodex für Lieferanten überarbeitet, um den Schutz vor unfreiwilliger Arbeit zu verbessern. Darin werden die Zulieferer verpflichtet, die Verantwortung für den gesamten Rekrutierungsprozess und alle anfallenden Gebühren zu übernehmen. Darüber hinaus wurden Managementpraktiken zu Vertragsbedingungen, Beschwerdemöglichkeiten, Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und im Umgang mit Ausweisdokumenten definiert.



4.10 Recht auf Schutz der Familie

Artikel 23 Zivilpakt

(1) Die Familie ist die natürliche Kernzelle der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

- Artikel 16 AEMR: Eheschließungsfreiheit, Recht auf Schutz der Familie
- Artikel 10 Sozialpakt: Recht auf Familienleben

Das Recht auf Schutz der Familie und das Recht zu heiraten müssen durch den Staat und durch die Gesellschaft geschützt werden.

- Der Staat muss sicherstellen, dass die Familie, so wie sie im Staat anerkannt und definiert ist, ausreichend geschützt wird.
- Es muss die Möglichkeit zur Gründung einer Familie geben.
- Ebenso wird in diesem Artikel die Ehe geschützt. Beide Ehegatten müssen gleichberechtigt sein und die Ehe muss auf Freiwilligkeit basieren. Beide Ehegatten müssen bei Auflösung der Ehe die gleichen Rechte und Pflichten genießen und der Schutz etwaiger Kinder muss gewährleistet werden.

Die Rolle von Unternehmen

Für Unternehmen ist dieser Artikel insofern von Relevanz, als dass die Arbeitsbedingungen eine vertretbare „Work-life-Balance“ zulassen müssen, um den Anforderungen eines Familienlebens gerecht zu werden.

FALLBEISPIEL

Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds

Betroffene Rechte u. a.: Recht auf Schutz der Familie, Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitszustand, Recht auf Freiheit von Diskriminierung, Übereinkommen über die Rechte des Kindes

Situation: Unternehmen und ihre Partner können zahlreiche negative Auswirkungen auf das Recht auf Schutz der Familie haben, etwa indem sie Mütter und Väter bei der Einstellung diskriminieren, im Einstellungsver-

fahren Schwangerschaftstests durchführen lassen oder starre Arbeitszeitmodelle implementieren. Ebenso können Unternehmen aber ein Arbeitsumfeld schaffen, das es ermöglicht, Arbeit und Familienleben besser zu vereinbaren, und damit das Recht auf Schutz der Familie gezielt fördern.

Lösungsmaßnahmen: Ein afrikanischer Mobilfunkanbieter hat ein umfassendes Programm zur Förderung und zum Schutz arbeitender Mütter gestartet. Dabei geht das Unternehmen über gesetzliche Mindeststandards hinaus. So wird Müttern eine umfassende medizinische Versorgung geboten, die Schwangerschaftsuntersuchungen und Impfungen bis zu neun Monate nach der Geburt umfasst. Gleichzeitig wurde ein Stillraum eingerichtet und eine kostenlose Kinderbetreuung durch qualifizierte Fachkräfte bereitgestellt. Schichtenteilung und Arbeitszeiten wurden angepasst, um den Bedürfnissen arbeitender Mütter entgegenzukommen und das Stillen in den ersten sieben Monaten nach der Geburt zu unterstützen.

Artikel 23 Zivilpakt

(1) Die Familie ist die natürliche Kernzelle der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

- Artikel 12 AEMR: Recht auf Schutz der Privatsphäre

5

Die Achtung der Menschenrechte als Pflicht und Chance

Die Menschenrechte bilden einen Kernbestand des Völkerrechts, vergleichbar dem Grundrechtsschutz im Grundgesetz der bundesdeutschen Rechtsordnung. In vielen Staaten sind Menschenrechte Teil der nationalen Verfassung. Insbesondere neue Verfassungen, wie die von Südafrika oder Brasilien, haben einen expliziten und detaillierten Bezug zu den Menschenrechtskonventionen. Menschenrechte sind unteilbar. Sie umfassen die bürgerlichen und politischen Rechte (Zivilpakt) wie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (Sozialpakt).

Die Arbeit des ehemaligen Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte John Ruggie und die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte fußen auf der Erkenntnis, dass es zunächst Staaten sind, die die Umsetzung von Menschenrechten garantieren müssen. Ein funktionierender Rechtsstaat ist eine zentrale Bedingung für die Beachtung von Menschenrechten und schafft gleichzeitig verlässliche Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Aktivitäten und Investitionen. Eine funktionierende Rechtsordnung lebt davon, dass die Mehrzahl der Menschen auch im Kontext wirtschaftlicher Aktivitäten die Menschenrechte einhalten. Eine polizeiliche Überwachung und juristische Aufarbeitung kann immer nur Verletzungen und schwere Missbräuche im Nachhinein aufdecken und bearbeiten.

Für eine Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen müssen jedoch alle Akteure der Gesellschaft aktiv werden.

Das wird in der AEMR und den beiden zentralen Menschenrechtspakten (Zivil- und Sozialpakt) betont, die damit auch die wirtschaftlichen Akteure in die Pflicht nehmen. Unternehmen können zu wichtigen Botschaftern für Menschenrechte werden, wenn sie diese glaubwürdig umsetzen. Im unternehmerischen Kontext umfasst der Respekt vor den Menschenrechten sowohl die direkten Arbeitsbeziehungen als auch die Auswirkungen auf andere Betroffene.

Ein aktives Vorgehen zur Achtung der Menschenrechte eröffnet dem Unternehmen **zahlreiche Chancen** und hilft Risiken zu vermeiden:

- Die Nichtbeachtung von Menschenrechtsstandards birgt operative Risiken wie etwa Projektverzögerungen durch Arbeitsauseinandersetzungen in einzelnen Fabriken, Reputationsrisiken durch aufgedeckte Skandale und potenzielle Entschädigungsverfahren vor Gericht.
- Ein aktives Management von Menschenrechtsrisiken kann zu gesteigerter Zufriedenheit sowie einer stärkeren Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen führen.
- Auch Verbraucher interessieren sich zunehmend für die ökologische und soziale Herkunft ihrer Produkte. Transparenz und Veränderungsbereitschaft vor allem im Bereich Menschenrechte können den Wert der Produkte und das Vertrauen bei den Verbrauchern in das Unternehmen steigern.
- Die Einhaltung zentraler Arbeitsnormen trägt vielfach zur Verbesserung der Qualität von Produkten bei.
- Die Beachtung von Menschenrechtstandards im gesamten Unternehmensverhalten auch mit Blick auf die Auswirkungen auf umliegende Gemeinden hilft, das Ansehen des Unternehmens in der Gesellschaft zu verbessern und trägt zum Beispiel zu Standortsicherheit, stabileren Lieferbeziehungen, leichterem Gewinnung von Mitarbeitenden etc. bei.

Die Leitprinzipien machen deutlich, dass Unternehmen bei all ihren Aktivitäten zur Beachtung der Menschenrechte beitragen sollen – auch wenn Staaten nicht in der Lage oder willens sind die Menschenrechte zu schützen. Dies ist keine einfache Aufgabe, dennoch betrifft sie alle Firmen, die in solche Länder Produkte verkaufen, dort in Form von Rohstoffgewinnung oder Produktion aktiv sind oder mit Zulieferern kooperieren.

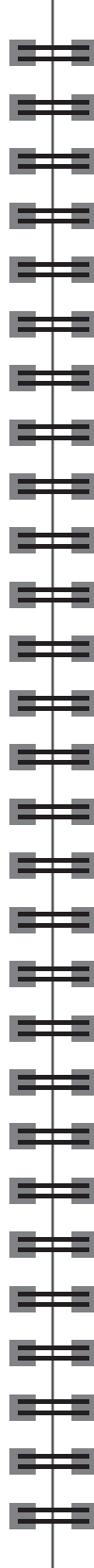
Unternehmen sollten zeigen können, wie sie die „gebotene Sorgfalt“ eingesetzt haben, um mögliche Verletzungen der Menschenrechte auszuschließen. Wichtig ist hier eine **transparente Kommunikation** über die getroffenen Maßnahmen und Ergebnisse, aber auch über die Grenzen des eigenen Managements von Menschenrechtsrisiken.

Fakt ist: Unternehmen sind in vielen Ländern einer harten Wettbewerbssituation ausgesetzt und stehen zudem bei der Beschaffung von Rohstoffen

unter Wettbewerbs- und Preisdruck. Besonders problematisch wird es, wenn die Wettbewerber selbst Menschenrechte nicht aktiv schützen bzw. deren Verletzung billigend in Kauf nehmen. Diese Situation wird auch in den Leitprinzipien nicht vertiefend behandelt, prägt aber den Alltag nicht weniger transnational tätiger Firmen. In diesem Zusammenhang lassen sich viele Erkenntnisse übertragen, die im Zusammenhang mit Korruptionsbekämpfung erlangt wurden. Hier setzen sich Unternehmen und Regierungen oft gemeinsam für ein „level playing field“ ein.

Die Einhaltung von Richtlinien wie den Leitprinzipien oder den OECD-Leitlinien kann für Unternehmen Rechtssicherheit schaffen und ihnen – gerade in Situationen, in denen es keine genauen Regeln auf nationaler Ebene gibt – wertvolle Orientierung bei der Umsetzung von Menschenrechtsstandards bieten. In Zukunft werden zudem mehr und mehr Erfahrungen bei der Umsetzung der Leitprinzipien gesammelt werden. Gespräche, aber vor allem auch gezielte Kooperationen mit Zulieferern und Branchenmitstreitern können hier wichtige Hilfe bieten und langfristig zu einer Vereinfachung der Prozesse führen.

Der Austausch in Multi-Stakeholdernetzwerken wie dem UN Global Compact und seinen lokalen Netzwerken kann hierfür ein erster Schritt sein. Nationale Menschenrechtsinstitutionen können ebenfalls ein wichtiger Partner vor Ort sein.



Weitere Informationen

Business & Human Rights Resource Centre

www.business-humanrights.org

Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Interpretationsleitfaden für Unternehmen des OHCHR

www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

Human Rights Translated

www.globalcompact.de/publikationen/human-rights-translated-business-reference-guide

UNGC Business & Human Rights Learning Tool

www.globalcompact.de/publikationen/human-rights-business-learning-tool

Organisational Capacity Assessment Instrument

www.globalcompact.de/tools/ocai

Human Rights and Business Dilemmas Forum

<http://human-rights.unglobalcompact.org>

Menschenrechtsstrategien entwickeln

www.globalcompact.de/publikationen/menschenrechtsstrategien-entwickeln-ein-leitfaden-fur-unternehmen

How to do business with respect for human rights

www.gcnetherlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf

Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)

www.ifc.org/hriam



