

Hadwiger, Felix; Hamm, Brigitte; Vitols, Katrin; Wilke, Peter

Working Paper

Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte

Working Paper Forschungsförderung, No. 048

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hadwiger, Felix; Hamm, Brigitte; Vitols, Katrin; Wilke, Peter (2017) :
Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte, Working
Paper Forschungsförderung, No. 048, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215979>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 048, November 2017

Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte

Felix Hadwiger, Brigitte Hamm, Katrin Vitols und
Peter Wilke

Die Autorinnen und Autoren:

Felix Hadwiger, Dr. iur., ist Mitarbeiter bei wmp consult – Wilke Maack GmbH in Hamburg. Nationale und internationale Kooperations- und Forschungsprojekte in den Bereichen sozialer Dialog und industrielle Beziehungen, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik und Branchenanalysen sowie Vorstandsvergütung.

Brigitte Hamm, Dr. sc. pol, ist Politikwissenschaftlerin und Senior Associate Fellow am Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Menschenrechte, insbesondere Wirtschaft und Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards sowie Private Governance.

Katrin Vitols, Dr. sc. pol, ist Politologin und Senior Consultant bei der Unternehmensberatung wmp consult – Wilke Maack GmbH. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssysteme, industrielle Beziehungen, Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit und Corporate Governance.

Peter Wilke, Dr. phil. hat Volkswirtschaft und Politik studiert. Geschäftsführer bei der Beratungsgesellschaft wmp consult – Wilke Maack GmbH in Hamburg. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Restrukturierungen, sozialer Dialog und Industriepolitik.

ISSN 2509–2359

© 2017 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Umsetzung im Unternehmen.....	6
3 Die Einbindung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bei der Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie.....	10
4 Die Grundsatzerklärung – die Verschriftlichung des Menschenrechtsverständnisses des Unternehmens.....	12
5 Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht: Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeiten auf die Menschenrechte und die Angemessenheit ergriffener Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte.....	16
6 Kommunikation und Berichterstattung	20
7 Lieferantenmanagement: Lieferantenverträge und Kontrolle von Zulieferern entlang der Wertschöpfungskette	22
8 Die Einrichtung von betrieblichen Beschwerde- und Konfliktregulierungsmechanismen.....	25
9 Globale Strategien zur Sicherung der Menschenrechte durch globale Rahmenvereinbarungen.....	29
10 Transnationale Vernetzung – ein wichtiger Ausgangspunkt zur Förderung des menschenrechtlichen Engagements.....	32
11 Was kann der Betriebsrat tun?	33
12 UN-Leitprinzipien mit Kommentar (Textauszüge)	38
13 Weiterführende Literatur und hilfreiche Links.....	61

1 Einleitung

Der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch mit mehr als 1.100 Toten hat die Diskussion um die Verantwortung von Unternehmen für ihre Lieferkette neu entfacht.¹ Es ist die Pflicht der Staaten, die Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Staaten haben durch die Liberalisierungsprozesse der wirtschaftlichen Globalisierung ihre Regulierungskapazitäten verändert. Die politische Einflussnahme und Macht transnationaler Konzerne ist gewachsen. Dies führt dazu, dass verstärkt Forderungen an global tätige Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte gestellt werden. Transnational tätige Unternehmen müssen sich angesichts extrem ungleicher Arbeits- und Lebensbedingungen in den westlichen Industriestaaten und den Ländern des globalen Südens heute öffentlich rechtfertigen, wenn sie mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen oder anderen Verstößen gegen die Menschenrechte in Zusammenhang gebracht werden. Unglücke aufgrund von fehlendem Arbeitsschutz wie in Textilfabriken in Bangladesch oder auch Fälle von Zwangsarbeit sind aber dennoch feststellbare Praxis in vielen Ländern. Die Achtung der Menschenrechte darf nicht an unserer Landesgrenze enden, sondern muss entlang der gesamten Lieferkette eingefordert werden. Arbeits- sowie Sicherheitsstandards müssen eingehalten und Gewerkschaften gestärkt werden.

Die Missachtung von Menschenrechten ist dabei kein geografisch auf Länder des globalen Südens begrenztes Problem, sondern Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte finden auch in den USA und Europa statt. So werfen Gewerkschaften z.B. auch deutschen Unternehmen vor, sie würden an ausländischen Unternehmensstandorten die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten aktiv be- und verhindern.²

Regulierungs- und Durchsetzungslücken beim Schutz von Beschäftigten

Menschenunwürdige Produktionsbedingungen und Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte gehen hier Hand in Hand mit klar erkennbaren Regulierungs- und Durchsetzungslücken bei internationalen Rechtsnormen. In der nationalen und internationalen politischen Diskussion wird die Forderung nach einer gesetzlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen hinsichtlich ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte

1 Aus Gründen der Lesbarkeit wird nachfolgend nur die männliche Form in der Schreibweise verwendet. Gemeint sind jeweils Personen beiderlei Geschlechts.

2 Ein Beispiel hierfür ist die *Deutsche Telekom*, wo ver.di und die *Communications Workers of America* (CWA) bei der US-amerikanischen Nationalen Kontaktstellen eine Beschwerde wegen Verstößen gegen die Organisationsfreiheit der Beschäftigten eingereicht haben.

immer bedeutsamer. Auch der Druck auf Gewerkschaften und Betriebsräte in Deutschland wächst, politische Antworten und neue Wege der Interessenvertretung im Bereich internationale Arbeitnehmerrechte zu finden.

Die Anerkennung und Einhaltung der Menschenrechte wie z. B. die ILO-Kernarbeitsnormen sind in Deutschland gesetzlich verankert und damit seltener ein Problem, mit dem Betriebsräte alltäglich in ihrer Interessenvertretungspolitik konfrontiert sind. Im Kontext der Globalisierung deutscher Unternehmen und der Diskussion um Unternehmensverantwortung stellt sich dies allerdings anders dar. Hier sind auch deutsche Unternehmen mit vielfältigen praktischen Problemen konfrontiert, wenn sie transnational tätig sind.

Warum dieser Leitfaden?

Das Ziel dieses Leitfadens ist es, anhand der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien) Instrumente, Modellverfahren und Beispiele guter Praxis zur Förderung einer erfolgreichen Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Deutschland im Umgang mit Menschenrechten darzustellen.

Die im Handlungsleitfaden genutzten Beispiele aus der Praxis sind aus Unternehmensfallstudien des für die Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Projekts „Unternehmensverantwortung für Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte: die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als Thema für Betriebsräte und Gewerkschaften“ entnommen. Untersucht wurden die Unternehmen *adidas*, *BASF*, *Bosch*, *Daimler*, *Deutsche Post DHL*, *Deutsche Telekom*, *Faber-Castell*, *Norsk Hydro*, *Otto*, *Solvay*, *thyssenkrupp* und *Unilever*.

2 Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Umsetzung im Unternehmen

Die Auseinandersetzung um global anerkannte Standards hat eine lange und wechselhafte Geschichte. Im Jahr 2005 wurde der Harvard-Professor für Internationale Beziehungen, John Ruggie, zum Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs für das Thema Wirtschaft und Menschenrechte ernannt. Ziel war es, die Menschenrechte in der globalen Wirtschaft zu stärken und die Rolle und Verantwortung von Unternehmen hierbei zu definieren. Ruggie legte im Jahr 2008 das politische Rahmenwerk für Wirtschaft und Menschenrechte „Protect, Respect, Remedy“ (Schutz, Respekt, Abhilfe) vor. Aufbauend auf diesem Rahmenwerk stellte Ruggie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vor, die im Juni 2011 durch den UN-Menschenrechtsrat einstimmig verabschiedet wurden. In 31 Prinzipien werden darin grundlegende und operationale Handlungsleitlinien für Staaten und Unternehmen festgelegt. Zugleich wird die Rolle weiterer Stakeholder erörtert. Heute gelten die UN-Leitprinzipien als wichtiges Referenzdokument der Vereinten Nationen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte. Alle Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen sind aufgefordert, die Leitprinzipien umzusetzen. In verschiedenen Ländern, so auch Deutschland, werden zurzeit Nationale Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien erstellt. Der Umsetzungsprozess in Deutschland dazu begann im November 2014. Das finale Dokument wird die Form einer Absichtserklärung der Bundesregierung annehmen. Der deutsche Nationale Aktionsplan richtet sich vor allem an Unternehmen. Mit ihm soll letztlich erreicht werden, dass sich die Wirtschaft intensiver des Themas der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht annimmt, wobei die Elemente der Sorgfaltspflicht Kern des Nationalen Aktionsplans werden sollen.

Die drei Säulen der UN-Leitprinzipien

Die UN-Leitprinzipien formulieren Regeln für Staaten und Unternehmen im Bereich Menschenrechte. Demnach ist es die Pflicht des Staates, die Menschen in seinen Grenzen und unter seiner Rechtsprechung vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen („*protect*“). Gleichzeitig ist es die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren und die dazu erforderlichen Strukturen aufzubauen („*respect*“). Von Unternehmen wird erwartet, dass sie mit „gebotener Sorgfaltspflicht“ Menschenrechte in all ihren Aktivitäten beachten. Zudem sollen sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt

sind, begegnen. Zusätzlich sollen gerichtliche wie außergerichtliche, staatliche wie nichtstaatliche Beschwerdemechanismen entwickelt und gestärkt werden, um gegen Menschenrechtsverletzungen und -verstöße, vorgehen zu können und dafür zu sorgen, dass bei Vergehen Wiedergutmachung geleistet wird („*remedy*“).

Tabelle 1: Die drei Säulen der UN-Leitprinzipien

Säule 1: Staatliche Schutzpflicht („ <i>protect</i> “)	Säule 2: Verantwortung der Unternehmen („ <i>respect</i> “)	Säule 3: Zugang zu Abhilfe („ <i>remedy</i> “)
Der Staat muss sicherstellen, dass Menschenrechte vor Beeinträchtigungen geschützt werden.	Unternehmen sollen nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gilt für alle Unternehmen und unabhängig von der staatlichen Durchsetzung des Menschenrechtsschutzes.	Staaten müssen Maßnahmen und Mittel für Betroffene zur Verfügung stellen, damit eine wirksame Abhilfe bei Beschwerden möglich ist. Dies umfasst auf Staatenebene gerichtliche und außergerichtliche Mechanismen. Auf nichtstaatlicher Ebene sollen vor allem Unternehmen Beschwerdemechanismen bereitstellen.

Quelle: eigene Darstellung

Arbeitnehmerrechte sind Menschenrechte

Die Leitprinzipien verpflichten Unternehmen, alle international anerkannten Menschenrechte zu achten, wie sie in der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (sogenannte Kernarbeitsnormen) niedergelegt sind. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte definiert Grundrechte und völkerrechtlich verbindliche Normen.

Einige der aufgeführten Menschenrechte sind gleichzeitig auch Arbeitnehmerrechte, hierzu gehören:

- Recht auf Nichtdiskriminierung
- Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit
- Recht auf Privat- und Familienleben
- Recht auf Arbeit, auf angemessene Arbeitsbedingungen und auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit, auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, auf befriedigende Entlohnung, die dem Arbeitnehmer und seiner Familie eine menschenwürdige Existenz sichert sowie das Recht auf Beitritt zu Berufsvereinigungen (Gewerkschaften)

Die vier Kernarbeitsnormen der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit basieren auf acht Kernkonventionen und enthalten:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Abschaffung der Zwangsarbeit
- Beseitigung der Kinderarbeit
- Gleichheit/Nichtdiskriminierung

Die Kernarbeitsnormen sind international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder – unabhängig vom Stand der wirtschaftlichen Entwicklung – Gültigkeitsanspruch haben. Insbesondere die Umsetzung der ILO-Konventionen 87 (von 1948) und 98 (von 1949), also die erste Kernarbeitsnorm, hat eine besondere Bedeutung für die gewerkschaftliche und betriebliche Arbeitnehmervertretung.³

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO-Abkommen 87 und 98)

- Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aus freien Stücken Interessenvertretung zu gründen und diesen beizutreten
- Sicherheit der Handlungsfähigkeit und den Schutz solcher Organisationen vor staatlichen Eingriffen
- Schutz vor Diskriminierung wegen Zugehörigkeit zu einer Interessenvertretung
- Förderung von Kollektivverhandlungen

3 Neben den ILO-Abkommen 87 und 98 sind weitere Kernkonventionen die Übereinkommen zur Zwangs- und Pflichtarbeit (Nummer 29), Gleichheit des Entgelts (Nummer 100), Abschaffung der Zwangsarbeit (Nummer 105), Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nummer 111), Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Nummer 138) und Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nummer 182).

Die UN-Leitprinzipien können in der deutschen Übersetzung eingesehen werden unter:

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (Hrsg.) (2014): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“, Berlin. https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf und <http://bit.ly/2g1f2pL>

3 Die Einbindung von betrieblichen Arbeitnehmervvertretungen bei der Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie

Während die staatliche Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte seit langem gilt, stellt die zweite Säule des Rahmenwerkes („*respect*“) einen neuen Ansatzpunkt dar. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte ist in den Leitprinzipien 11–24 aufgeführt. Diese Leitprinzipien betonen, dass alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe oder sonstigen Eigenschaften (UN-Leitprinzip 14) mindestens die Standards, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den acht ILO-Kernkonventionen niedergelegt sind, zu achten haben (UN-Leitprinzip 12) und nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollen (UN-Leitprinzip 11).

Die Leitprinzipien der zweiten Säule beschreiben auch, mit welchen Maßnahmen Unternehmen ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht werden sollen. Unternehmen sollen demnach ihr Bekenntnis zu den Menschenrechten durch eine schriftliche Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen (Grundsatzverpflichtung, Leitprinzip 16). Unter der Bezeichnung „unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht“ (UN-Leitprinzipien 17–20) sollen Unternehmen potenzielle Risiken im Hinblick auf die Auswirkungen ihrer Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte abschätzen. Werden Risiken identifiziert, soll eine tiefergehende Analyse der konkreten Folgen der unternehmerischen Tätigkeit auf die Menschenrechte vorgenommen werden (sogenannte Folgeabschätzung). Danach sind Maßnahmen zur Beseitigung der negativen Auswirkungen zu ergreifen und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen durch Wirkungskontrollen festzustellen. Über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen ist öffentlich Rechenschaft abzulegen (UN-Leitprinzip 21). Ferner ist anzumerken, dass die unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nicht nur für das jeweilige eigene Unternehmen gilt, sondern sich auf alle unternehmerischen Auswirkungen, also z. B. auch auf das weitere gesellschaftliche Umfeld (Gemeinden) und die gesamte Wertschöpfungskette bezieht (UN-Leitprinzip 19). Unternehmen sollen also auch Maßnahmen ergreifen, um Kontroll- und Einflussmöglichkeiten für die Achtung der Menschenrechte bei ihren Zulieferern einzufordern.

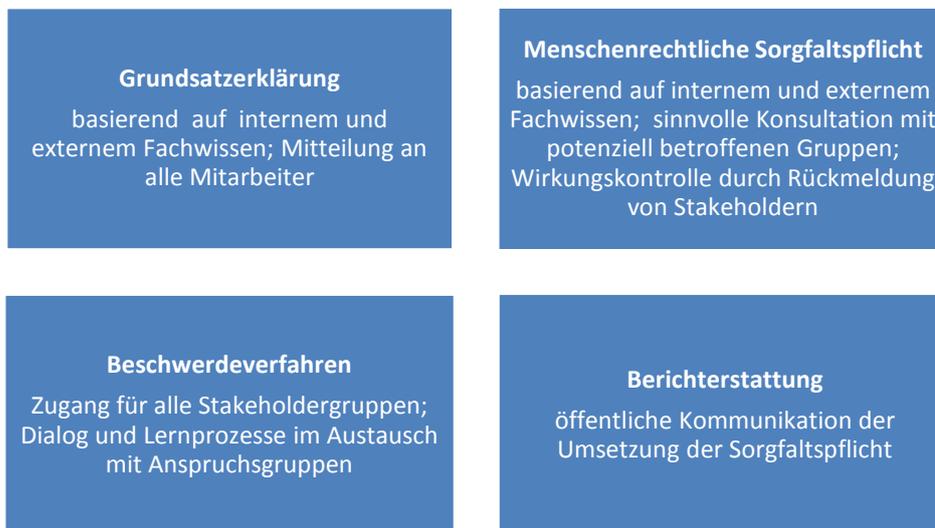
Unternehmen sollen Wiedergutmachung leisten

Im Falle von Verstößen gegen die Menschenrechte und Menschenrechtsverletzungen ist Wiedergutmachung zu leisten (Leitprinzip 22). In Säule 3 wird in den Leitprinzipien 25–31 zwischen staatlichen und nicht-staatlichen sowie gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen unterschieden (UN-Leitprinzip 28). Nichtstaatliche Beschwerdemechanismen können auf operativer Ebene des Unternehmens angesiedelt sein (UN-Leitprinzip 29). Die UN-Leitprinzipien beinhalten eine Reihe von Wirksamkeitskriterien für solche außergerichtlichen Beschwerdemechanismen (UN-Leitprinzip 31).

Beschäftigte und ihre Interessenvertretung sind zentrale Stakeholder

Nach den UN-Leitprinzipien haben Unternehmen bei den oben genannten Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte interne und externe Interessengruppen auf vielfache Weise einzubinden. Mitarbeiter und ihre betrieblichen Interessenvertretungen zählen zu den wichtigsten Stakeholdern von Unternehmen. Ihre Einbindung in die Umsetzung der unternehmerischen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist somit ein Kernbestandteil der UN-Leitprinzipien.

Abbildung 1: Möglichkeiten der Einbindung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen



Quelle: eigene Darstellung

4 Die Grundsatzerklärung – die Verschriftlichung des Menschenrechtsverständnisses des Unternehmens

Nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollen Unternehmen ihr Bekenntnis für die Achtung der Menschenrechte durch eine schriftliche Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen. Diese Selbstverpflichtung soll auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen werden, sich auf einschlägiges internes oder externes Fachwissen stützen, menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter festlegen sowie öffentlich verfügbar sein und allen Mitarbeitern mitgeteilt werden (UN-Leitprinzip 16). Ferner halten die Leitprinzipien fest, dass mindestens die Standards, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den acht ILO-Kernkonventionen niedergelegt sind, zu achten sind (UN-Leitprinzip 12). Die Form der Grundsatzerklärung wird dabei durch die UN-Leitprinzipien nicht näher spezifiziert.

Die Umsetzung der Anforderungen im Unternehmen

Grundsatzklärungen nehmen in vielen Unternehmen die Form von Bekenntnissen in Verhaltenskodizes an. Einige Unternehmen veröffentlichten auch alleinstehende Menschenrechtserklärungen, um ihr Bekenntnis zu den Menschenrechten zu unterstreichen.

Fallbeispiele: Die Grundsatzerklärung von Norsk Hydro und die Menschenrechtsposition der BASF-Gruppe

Zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte hat *Norsk Hydro* im März 2013 die „Hydro Human Rights Policy“ veröffentlicht. Die „Hydro Human Rights Policy“, die auch für die Beschäftigten in den Lieferantenbetrieben gelten soll, schreibt als Grundsatzerklärung des Konzerns die Verpflichtung auf die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen fest. Darüber hinaus beinhaltet der Verhaltenskodex „Hydro Code of Conduct“ von 2013 den Schutz der Menschenrechte auf Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie Ausführungen zu Anti-Diskriminierung und Gleichstellung, Sicherheit und Gesundheit und Angaben zur Korruptionsvorbeugung. Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Beschäftigten und seine Umsetzung wird im

Rahmen des „Hydro-Integritätsprogramms über Korruption und Menschenrechte“ durch regelmäßiges und systematisches Compliance-Training sowie einem Handbuch mit zahlreichen Beispielen gefördert.

Zur Umsetzung des eigenen Menschenrechtsanspruches hat die *BASF SE* im Februar 2011 die „Menschenrechtsposition der BASF-Gruppe“ veröffentlicht. Dieses Dokument fasst die Selbstverpflichtungen, operativen Standards und Implementierung mit Bezug auf die Mitarbeiter, das Umfeld der Standorte sowie die Geschäftspartner zusammen. Hierbei werden die Themen Sicherheit und Gesundheit, Arbeits- und Sozialstandards sowie das Management der Lieferkette als besonders relevant dafür hervorgehoben, dass das Unternehmen seiner Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte nachkommen kann. Die BASF-Gruppe betont, dass diese Aspekte integraler Bestandteil unterschiedlicher Managementsysteme sind.

Häufig verweisen Unternehmen in ihren Grundsatzserklärungen neben der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den acht ILO-Kernkonventionen auch auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen erfassen transnationale Unternehmen aus derzeit 46 Unterzeichnerstaaten, unabhängig davon, in welchem Land sie ihre geschäftlichen Aktivitäten entfalten. In zehn Kapiteln geben die Leitsätze Empfehlungen für ein verantwortliches Unternehmerverhalten ab, und zwar bezüglich Grundpflichten, Informationspolitik, Menschenrechte, Beschäftigungspolitik, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Die Leitsätze beziehen sich auf internationale Vereinbarungen, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die ILO-Kernkonventionen. Sie enthalten darüber hinaus Empfehlungen zu Informationsrechten der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie die Maßgabe, Verhandlungen mit Gewerkschaften nicht durch die Androhung von Standortverlagerungen auf unbillige Weise zu beeinflussen.

Eine Besonderheit der OECD-Leitsätze ist das Beschwerdeverfahren: Mit der Unterzeichnung der Leitsätze verpflichtet sich jede Regierung zur Einrichtung einer Nationalen Kontaktstelle (NKS). Die jeweilige Nationale Kontaktstelle (NKS) nimmt Beschwerden gegen Verstöße von Unternehmen gegen die Inhalte der Leitsätze entgegen. Sie überprüft den

Sachverhalt der Beschwerde und lädt ggf. zu einem Gespräch zwischen Unternehmen und Beschwerdeführern ein. Beschwerden können von allen „interessierten Parteien“, in der Praxis jedoch meist Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, eingereicht werden. Die Teilnahme an dem Vermittlungsverfahren ist für die Unternehmen freiwillig. Die Gewerkschaften halten die OECD-Leitsätze seit Jahren für das umfassendste Instrument zur Durchsetzung international gültiger Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards.

Weiterführende Informationen:

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm> und <http://bit.ly/1DMmdBU>

Viele international tätige Unternehmen sind darüber hinaus in politischen und sozialen Initiativen aktiv. Mit dem Beitritt zu entsprechenden Initiativen bekennen sich die Unternehmen zur Einhaltung bestimmter ethisch-moralischer Grundsätze im Unternehmenshandeln. Eine der wichtigsten Initiativen in diesem Bereich ist der Global Compact.

Global Compact

Der Global Compact ist mit rund 8.000 teilnehmenden Unternehmen das weltweit größte Netzwerk mit dem Ziel, das Unternehmensverhalten an ethischen, sozialen und ökologischen Prinzipien auszurichten. Mit dem Beitritt zum Global Compact erklärten sich Unternehmen bereit, die zehn Prinzipien des Global Compact innerhalb ihres Einflussbereiches einzuhalten. Die zehn Prinzipien leiten sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO und der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung ab. Sie zielen auf den Schutz der internationalen Menschenrechte (Prinzipien 1 und 2) und die Einhaltung der Arbeitsnormen im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit, die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung (Prinzipien 3–6). Die Prinzipien 7–9 betreffen den Umweltschutz. Prinzip 10 setzt sich für die Bekämpfung der Korruption ein.

Der Global Compact versteht sich als Lernforum und Dialogplattform und will auf eine schrittweise Umsetzung der Prinzipien hinwirken. Das wichtigste Kontrollinstrument des Global Compact sind Fortschrittsmitteilungen, sogenannte „Communications on Progress“ (CoP). Diese sind häufig Bestandteile von Nachhaltigkeitsberichten. Jedes Unternehmen muss einmal jährlich in einer solchen Fortschrittsmitteilung über die kon-

kreten Schritte zur Umsetzung der zehn Prinzipien Bericht erstatten. Bei Nichterfüllung der verbindlichen jährlichen Fortschrittsmitteilung droht der Ausschluss von der Initiative durch die Streichung der Organisation aus der Mitgliederliste. Der Global Compact ist umstritten. Aus gewerkschaftlicher Sicht gewährleistet der Global Compact der Vereinten Nationen keinen ausreichenden Schutz für die Beschäftigten, da er bei Verstößen gegen die selbstauferlegten Verpflichtungen zu schwache Sanktionsmechanismen vorsieht.

Weiterführende Informationen:

<http://www.globalcompact.de>

Die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen bei Grundsatzserklärungen

Im Rahmen der UN-Leitprinzipien können Arbeitnehmervertretungen zunächst darauf hinwirken, dass Unternehmen Grundsatzserklärungen zur Achtung der Menschenrechte verabschieden. Diese Erklärung soll mindestens auf einschlägigen Menschenrechtsstandards basieren. Laut UN-Leitprinzip 16 soll sich die unternehmerische Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte auf internes und externes Fachwissen stützen und allen Mitarbeitern mitgeteilt werden. Es ist demnach naheliegend, dass bei der Formulierung einer solchen Erklärung der Betriebsrat als Vertreter und Wissensträger der Beschäftigten eingebunden wird. Ferner kann er auch als Verbindungsglied zur Belegschaft bei Bekanntmachung der Grundsatzserklärung fungieren.

Beispiel für die Beteiligung von Betriebsräten bei Vereinbarungen

Faber-Castell kommt der Forderung nach einer Grundsatzserklärung im Rahmen seiner globalen Rahmenvereinbarung nach, und *Solvay* erfüllt den Bestand durch seine „Charta Unternehmensleitung/europäischer Betriebsrat der Solvay-Gruppe für nachhaltige Entwicklung und gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens“. Bei *adidas* wurde die Grundsatzserklärung „Labour Rights Charta“ (Charta der Arbeitnehmerrechte) in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat erarbeitet. Außerdem überprüft der deutsche Betriebsrat – zuweilen gemeinsam mit dem Europäischen Betriebsrat –, ob die Inhalte der Charta im Unternehmen eingehalten werden.

5 Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht: Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeiten auf die Menschenrechte und die Angemessenheit ergriffener Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte

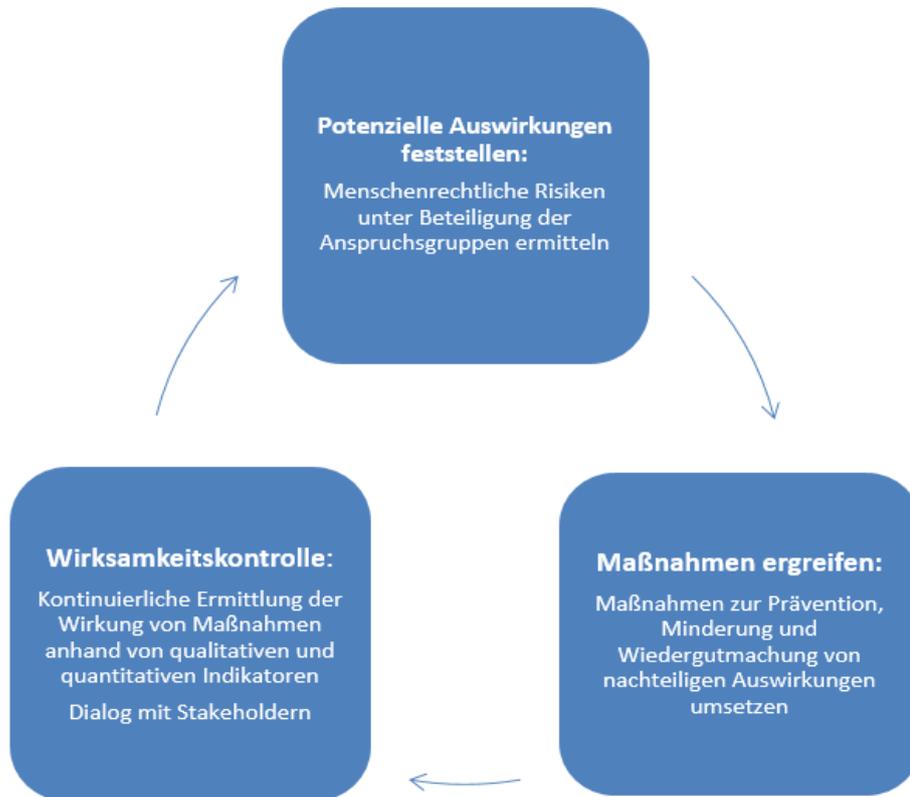
Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht der Unternehmen besteht laut UN-Leitprinzipien 17–20 zum einen aus Risikoanalysen und Folgeabschätzungen des Unternehmenshandelns auf die Menschenrechte und zum anderen aus Maßnahmen zur Milderung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und einer Wirksamkeitskontrolle der ergriffenen Maßnahmen (Kapitel III der Leitprinzipien). Dabei sollen Unternehmen vor dem Hintergrund der Kenntnis des jeweiligen Länderkontextes und unter Einbindung von Stakeholdern menschenrechtliche Risiken ihrer Unternehmenstätigkeiten abschätzen und die menschenrechtliche Auswirkung des unternehmerischen Handelns ermitteln (Folgeabschätzung). Maßnahmen zur Minderung oder Beseitigung negativer Konsequenzen sollen ergriffen werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen soll durch eine Wirkungskontrolle sichergestellt werden (UN-Leitprinzip 20).

Die Umsetzung der Anforderungen im Unternehmen

Nach den UN-Leitprinzipien sollen menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen in regelmäßigen Abständen an allen Standorten, auf Länderebene und entlang der Lieferantenkette geprüft werden. Angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, ist die Sorgfaltspflicht als kontinuierliche Aufgabe des Unternehmens zu verstehen.

Zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sollen Unternehmen Risikoanalysen durchführen. Diese dienen der Ermittlung potenzieller oder tatsächlicher negativer Auswirkungen aufgrund der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens, der Produkte, Dienstleistungen oder der Geschäftsbeziehungen (Lieferanten, Kunden, Regierungen usw.). Dabei sollen sowohl direkte Auswirkungen als auch indirekte Auswirkungen, z. B. im Rahmen der Rohstoffbeschaffung, beachtet werden. Die Methode zur Ermittlung der menschenrechtlichen Auswirkungen ist in den UN-Leitprinzipien nicht festgelegt. Häufig nutzen Unternehmen hierfür das Dienstleistungsangebot externer Anbieter. Für die

Abbildung 2: Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht als kontinuierliche Aufgabe



Quelle: eigene Darstellung

Durchführung menschenrechtlicher Risikoabschätzung (sogenanntes „Human Rights Impact Assessment“, HRIA) stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Während Unternehmen meist auf quantitative Instrumente wie das *Human Rights Compliance Assessment (HRCA)*⁴ des *Danish Institute for Human Rights (DIHR)* zurückgreifen, favorisieren zivilgesellschaftliche Organisationen einen stärker qualitativen Ansatz, beispielsweise von NomoGaia.⁵

Die menschenrechtliche Folgeabschätzung „Human Rights Impact Assessment“ des Danish Institute for Human Rights

Die Anleitungen und Werkzeuge zur menschenrechtlichen Folgeabschätzung von Unternehmenstätigkeiten („Human Rights Impact Asses-

4 <http://humanrights.dk/our-work/business/working-companies>; <http://bit.ly/2lknOO1>

5 NomoGaia (2012): Human Rights Impact Assessment Toolkit; <http://nomogaia.org/tools/>

sment“, HRIA) des *Danish Institute for Human Rights* stellt ein Beispiel für Instrumente auf dem Gebiet der menschenrechtlichen Risikoanalysen dar. Das Institut stellt unter anderem das Tool *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA) zur Beurteilung der Achtung von Menschenrechten durch ein Unternehmen zur Verfügung, das als softwarebasiertes Programm direkt in das Intranet eines Unternehmens integriert werden kann. Wesentliches Merkmal des Instruments ist ein Fragebogenformat, das eine weitgehend standardisierte Durchführung ermöglichen soll. Das Programm umfasst aktuell etwa 1.000 Indikatoren, die durch 200 Fragen abgedeckt werden. Diese können auf das gesamte Unternehmen, aber auch auf einzelne Projekte bezogen werden. Als normativer Rahmen werden die ILO-Kernarbeitsnormen sowie mehr als 80 weitere Menschenrechtsverträge angeführt. Auf Grundlage der Antworten erhalten die Unternehmen einen Bericht über besonders gefährdete und weniger gefährdete Bereiche des Unternehmens, der als Basis für eine menschenrechtsbezogene Strategie und die Ausgestaltung von Maßnahmen dienen kann.

Des Weiteren bietet das Institut einen sogenannten *Quick Check* als minimalisierte Version eines „Human Rights Impact Assessment“ (HRIA) mit deutlich reduziertem Umfang an. Außerdem veröffentlicht das Institut eine Reihe von Handlungsleitfäden zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Weiterführende Informationen:

<http://humanrights.dk/our-work/business/working-companies>

Fallbeispiel: Wirkungsanalyse der Daimler AG

Für die Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht hat die *Daimler AG* an Produktionsstätten in Mehrheitsbesitz des Unternehmens Risikoprüfungen durchgeführt. Dazu wurde das *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA) des *Danish Institute for Human Rights* verwendet. Bis 2020 sollen auch Produktionsstandorte in Minderheitenbesitz und mit weiteren Geschäftsmodellen analysiert werden. Ab 2016 plant der Konzern, das *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA) durch ein „Daimler Human Rights Respect System“ abzulösen. Das System umfasst vier Prozessschritte, nämlich Risikoidentifikation, Programmsteuerung, Monitoring und Reporting. In solche Wirkungsanalysen sollten Arbeitnehmervertretungen vor Ort eingebunden werden.

Die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen bei Wirkungsanalysen und Wirksamkeitskontrollen

Die Ausgestaltung der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht soll auf unabhängiges internes Fachwissen zurückgreifen sowie eine sinnvolle Konsultation mit Stakeholdern enthalten (UN-Leitprinzip 18). Solche Konsultationsprozesse sollten deshalb auch die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als bedeutende Stakeholder einschließen. In Hinblick auf die Risikoanalysen und Folgeabschätzungen können Betriebsräte z. B. wichtige Hinweise und Informationen geben, um menschenrechtliche Risiken im Unternehmen zu beurteilen. Hierbei können sie auch die Beratungsleistungen von Gewerkschaften nutzen.

Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen wirksam begegnet wird, sollten Unternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen, auch indem auf Rückmeldungen betroffener Stakeholder wie Arbeitnehmervertretungen zurückgegriffen wird (UN-Leitprinzip 20). Unsere Unternehmensstudien zeigen, dass sich die Arbeitnehmervertretungen an Überprüfungen im Unternehmen, z. B. in Form von Teilnahme an Betriebsbesichtigungen und Audits beteiligen.

Fallbeispiel: Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung in die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei Faber-Castell im Rahmen der globalen Rahmenvereinbarung

Bereits im Jahr 2000 hat *Faber-Castell* eine globale Rahmenvereinbarung unterzeichnet, die im Wesentlichen auf den ILO-Kernarbeitsnormen und weiteren ILO-Übereinkommen beruht. Die Einhaltung der Grundsätze der Rahmenvereinbarung wird regelmäßig überprüft. Hierzu hat *Faber-Castell* einen mit der Arbeitnehmervertretung abgestimmten dreistufigen Überwachungsprozess eingerichtet. Der erste Schritt beinhaltet eine Selbstauskunft aller Werke durch Sozialchecklisten, die zentral ausgewertet werden. Anhand dieser Listen, die gemeinsam mit der IG Metall ausgearbeitet wurden, werden Informationen unter anderem zu den Arbeitszeiten, der betrieblichen Entlohnung und der hygienischen Situation an den Standorten erfasst. In einem zweiten Schritt finden regelmäßige Audits durch interne Mitarbeiter statt. In einem dritten Schritt werden die Werke alle zwei Jahre durch einen Überwachungsausschuss bzw. externes Monitoring überprüft. Mitglieder dieses Ausschusses sind Vertreter der IG Metall und der internationalen Gewerkschaftsföderation *Bau- und Holzarbeiter Internationale* (BHI), Managementvertreter, Repräsentanten der Werke sowie Betriebsräte und lokale Gewerkschaften.

6 Kommunikation und Berichterstattung

Nach den UN-Leitprinzipien soll über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte öffentlich Rechenschaft abgelegt werden, insbesondere wenn betroffene Stakeholder Bedenken vorbringen (UN-Leitprinzip 21). Die Art und Weise der Kommunikation ist dabei nicht festgelegt. Sie kann eine Vielzahl von Formen annehmen, darunter etwa persönliche Begegnungen, E-Mail-Austausche, Konsultationen und Dialoge mit betroffenen Stakeholdern und Nachhaltigkeitsberichte.

Die Umsetzung der Anforderungen im Unternehmen

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist in sehr vielen deutschen Großunternehmen bereits fester Bestandteil der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung. Häufig folgen die Nachhaltigkeitsberichte dem Standard der *Global Reporting Initiative* (GRI).

Global Reporting Initiative (GRI)

Die *Global Reporting Initiative* (GRI) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, Wirtschaftsprüfern, Verbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel, die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen besser und vergleichbar zu machen. Die von ihr erarbeiteten Leitlinien (GRI-Guidelines) haben sich international als Standard der nachhaltigen Berichterstattung etabliert. Die seit Ende Mai 2012 gültige vierte Generation der Leitlinien (G4) sieht vor, dass Unternehmen Informationen in den Themenfeldern Wirtschaft, Umwelt, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Gesellschaft und Produktverantwortung veröffentlichen. In Hinblick auf die Berichterstattung zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung sowie den Menschenrechten existieren folgende Kriterien:

- Investitionen (HR 1, HR 2)
- Gleichbehandlung (HR 3)
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (HR 4)
- Kinderarbeit (HR 5)
- Zwangs- oder Pflichtarbeit (HR 6)
- Sicherheitspraktiken (HR 7)
- Rechte der indigenen Bevölkerung (HR 8)
- Prüfung (HR 9)
- Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten (HR10, HR 11)
- Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen (HR 12)

Weiterführende Informationen:

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-One.pdf> und <http://bit.ly/2h61TLn>

Allerdings zeigen unsere Unternehmensfallstudien, dass der Anforderung der UN-Leitprinzipien die unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu kommunizieren, in der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterschiedlich nachgekommen wird. So gibt es bisher kaum ein Unternehmen, das über Details zu durchgeführten Risiko- und Wirkungsanalysen berichtet.

Fallbeispiel: Der Menschenrechtsbericht von Unilever

Unilever hat als weltweit erstes Unternehmen einen Menschenrechtsbericht veröffentlicht, der die Umsetzung der UN-Leitprinzipien im Konzern erläutert. Inhalte des Berichts sind z. B. die Grundsatzerklärung, menschenrechtliche Wirkungsanalysen, die Einbindung von Stakeholdern sowie Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismen.

Weiterführende Informationen: Unilever (2015): Enhancing Livelihoods, advancing human rights. Human Rights Report 2015.

Die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in die Berichterstattung

In Hinblick auf die Kommunikation der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird explizit auf die Informationsrechte von Stakeholdern verwiesen. Arbeitnehmervertretungen können sich hierauf berufen, um ausreichende Informationen zu erhalten. Dadurch wird sichergestellt, dass die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewertet werden kann.

Einen weiteren Spielraum eröffnet die nichtfinanzielle Berichterstattung. Arbeitnehmervertreter können z. B. Nachhaltigkeitsberichte danach bewerten, ob die Darstellung von Inhalten der Realität entspricht und Kennzahlen transparent wiedergegeben werden, sodass sie den Grad der Zielerreichung in Bezug auf die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ermitteln können.

7 Lieferantenmanagement: Lieferantenverträge und Kontrolle von Zulieferern entlang der Wertschöpfungskette

Nach den UN-Leitprinzipien gilt die unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nicht nur für das eigene Unternehmen, sondern bezieht sich auf alle unternehmerischen Auswirkungen, also auf die gesamte Wertschöpfungskette (Leitprinzip 19). Unternehmen sollen Kontroll- und Einflussmöglichkeiten nutzen und Maßnahmen ergreifen, um die Achtung der Menschenrechte von ihren Zulieferern einzufordern.

Die Umsetzung der Anforderungen im Unternehmen

Viele Unternehmen stellen bereits Anforderungen an ihre Lieferanten im Hinblick auf die Achtung grundlegender Menschenrechte. Häufig sind diese Anforderungen in Verhaltenskodizes für Zulieferer festgehalten. Unsere Unternehmensfallstudien zeigen, dass die Verhaltenskodizes auf einschlägigen Menschenrechtsstandards, insbesondere den ILO-Kernarbeitsnormen, basieren. Alle in unserer Studie untersuchten Unternehmen räumen sich das Recht ein, die Lieferanten in Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte zu überprüfen. Häufig findet zunächst eine sogenannte Vorabprüfung von potenziellen Lieferanten in einer schriftlichen Befragung statt. Danach werden abhängig vom Auftragswert, Länderrisiko für Menschenrechtsverletzungen oder einer sonstigen Risikoeinschätzung gezielt Lieferanten in Audits überprüft. Zum Teil werden Lieferanten auch in Rahmen von Brancheninitiativen, denen Unternehmen beitreten können, durch externe Dienstleister überprüft.

Die Wirksamkeit von Audits zur Verbesserung des Menschenrechtsschutzes bei Lieferanten ist umstritten. Bei der Auditierung besteht ein hohes Betrugsrisiko, und ein Beitrag der Audits zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist nicht immer nachweisbar. Ansätze zur Umsetzung der Achtung der Menschenrechte in der Lieferantenkette werden in positiven Anreizen für Zulieferer gesehen. So können Schulungen Lieferanten dazu befähigen, aus eigener Kraft ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu verbessern. Darüber können positive Anreize für Zulieferbetriebe, die ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ausreichend nachkommen, z. B. in Form von bevorzugter Auftragsvergabe, gesetzt werden.

Fallbeispiel: Das Lieferantenmanagement von Otto

Die Otto-Gruppe verfügt über einen Verhaltenskodex für Handelswaren, der für alle Geschäftspartner und Lieferanten sowie Unterauftragnehmer der Unternehmensgruppe gilt. Der Verhaltenskodex wurde unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung ausgearbeitet. Zur Umsetzung der Sozialstandards aus dem Verhaltenskodex sowie einer Richtlinie „Nachhaltigkeit beim Einkauf“ hat die Otto-Gruppe 1999 ein „Sozialprogramm zur Einhaltung von Sozialstandards und Menschenrechten in Risikoländern“ eingeführt. Ziel dieses Programmes ist es, eine langfristige strategische Partnerschaft mit den Lieferanten aufzubauen und die Arbeits- und Gesundheitssituationen der Beschäftigten in den Lieferantenbetrieben zu verbessern. Dieses Ziel soll durch einen dreistufigen Kernprozess sichergestellt werden, der in einem ersten Schritt die Überprüfung der Einhaltung von Sozialstandards des Verhaltenskodex einmal im Jahr vorsieht, entweder als Selbstauskunft mittels eines webbasierten Fragebogens oder durch stichprobenartige Vor-Ort-Besuche eines externen Auditors. Im Falle einer Überprüfung werden die Arbeitnehmervertretungen der Lieferanten in den Risikoländern eingebunden und vom Ergebnis des Audits informiert. Darauf folgt für ausgewählte Fabriken wichtiger Lieferanten als zweite Stufe des Sozialprogramms ein Entwicklungsprogramm mit einer Qualifizierung der Lieferanten im Rahmen von vier bis sechs Workshops und webbasierten Lerneinheiten für die Vorbereitung einer Auditierung. Für besonders relevante Lieferanten wird in einer dritten Stufe des Sozialprogramms ein Exzellenzprogramm angeboten, das eine ganzheitliche Verbesserung des Lieferanten vorsieht, die neben sozialen auch ökologische und ökonomische Themen einschließt und eine strategische Partnerschaft umfasst.

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung in das Lieferantenmanagement

Arbeitnehmervertretungen können das schriftlich formulierte Menschenrechtsverständnis im Verhaltenskodex des Unternehmens oder ähnlichen Vereinbarungen mit Lieferanten mitgestalten.

Des Weiteren zeigen unsere Unternehmensfallstudien, dass Arbeitnehmervertretungen teilweise an Lieferantenüberprüfungen beteiligt sind. So ist im Fall von *Norsk Hydro* bei den Audits und Betriebsbesichtigungen ein Vertreter der deutschen oder norwegischen Arbeitnehmerseite beteiligt. Bei *Solvay* werden durch Bestimmungen in der globalen Rahmenvereinbarung die Ergebnisse der Audits den Arbeitnehmervertretern zugänglich gemacht.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer stellt jedoch die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben der Lieferanten vor Ort dar. Betriebliche Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaften sollten im Rahmen von Audits befragt werden oder über die Ergebnisse der Betriebsbesichtigungen sowie den ggf. eingeleiteten Korrekturplan informiert werden. Im Falle einer Überprüfung werden bei *Norsk Hydro*, *Otto* und *Solvay* nach Möglichkeit die Arbeitnehmervertretungen der Lieferanten aus den Risikoländern eingebunden und vom Ergebnis der Audits informiert. *adidas* spricht bei Betriebsbegehungen neben der Unternehmensleitung auch mit den Beschäftigten der Lieferanten.

8 Die Einrichtung von betrieblichen Beschwerde- und Konfliktregulierungsmechanismen

In Hinblick auf den Zugang zur Abhilfe nach der dritten Säule der UN-Leitprinzipien wird unter anderem die Schaffung eines außergerichtlichen Beschwerdemechanismus auf Unternehmensebene nahegelegt (Leitprinzip 29). Die UN-Leitprinzipien beinhalten acht Kriterien für solche außergerichtlichen Beschwerdemechanismen, um sicherzustellen, dass diese in der Praxis wirksam sind (Leitprinzip 31). Diese Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung und Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen.

Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten nichtstaatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen ...

- *legitim sein*: Sie ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren;
- *zugänglich sein*: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen u. U. vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;
- *berechenbar sein*: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen, Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;
- *ausgewogen sein*: Sie sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;
- *transparent sein*: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen ausreichend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;
- *Rechte-kompatibel sein*: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen;
- *eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein*: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mecha-

nismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen.

- Die Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene sollten außerdem auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.

Die Umsetzung der Anforderungen im Unternehmen

Alle untersuchten Unternehmen verfügen über Beschwerdemechanismen. Meist sind den Verhaltenskodizes der Unternehmen Beschwerdeverfahren angeschlossen, die allen Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen sollen, Compliance-Verstöße gegen Inhalte der Kodizes zu melden. Als mögliche Anlaufstellen, Beschwerden einzureichen, werden in den Verhaltenskodizes Vorgesetzte, Personalabteilungen und andere Fachabteilungen aufgeführt. Zusätzlich werden von den Unternehmen telefonische Hotlines in verschiedenen Sprachen, E-Mail-Adressen oder Faxmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, um anonyme Beschwerden einzureichen. Eingegangene Beschwerden werden von Mitarbeitern der Compliance-Abteilungen oder externen Ombudspersonen (*BASF, Daimler* und *Otto*) entgegengenommen und bearbeitet.

Verfahren für die Einreichung von Beschwerden durch unternehmensexterne Personen, wie z. B. die Beschäftigten der Lieferanten, sind seltener, obwohl sie eine wichtige Funktion bei der Kontrolle der Achtung der Menschenrechte in der Lieferantenkette übernehmen können.

Fallbeispiel: Der Beschwerdemechanismus von adidas für Beschäftigte der Zulieferbetriebe

In Hinblick auf die Zulieferer müssen nach der „Richtlinie zum unabhängigen Beschwerdeprozess der adidas-Gruppe“ offene Briefe an den schwarzen Brettern in Lieferantenbetrieben aushängen, in denen Ansprechpartner von *adidas* für die Anliegen der Beschäftigten aufgelistet sind. Die Telefon-Hotlines für Beschwerden werden in China und Bangladesch von gemeinnützigen Organisationen betrieben. Außerdem wurde im Rahmen des „Better Work“-Programms der ILO im Jahr 2012 ein neuartiger Beschwerdemechanismus an mehreren Lieferantenstandorten in Indonesien eingeführt. Der Mechanismus, der inzwischen auf Vietnam und Kambodscha ausgeweitet wurde, bietet Beschäftigten in den Lieferantenbetrieben an, sich per SMS an eine Hotline zu wenden, wenn sie ihre Rechte missachtet sehen. Diese Nachricht wird an das Management vor Ort, aber auch direkt an *adidas* geschickt. Stellt

adidas einen Handlungsbedarf fest, beauftragt das Unternehmen örtliche Nichtregierungsorganisationen, sich dem Problem zu widmen. 2014 waren 160.000 Arbeitnehmer bei Lieferanten durch die SMS-Beschwerdehotline erfasst. Das neue System hat dazu geführt, dass die Anzahl der Beschwerden sich verdreifacht hat. Die Erfahrung zeigt, dass ca. 30 Prozent der eingegangenen Beschwerden als „echte“ Beschwerden gewertet werden müssen, denen nachgegangen wird. Die Beschwerden betreffen vor allem die Themen Personalabbau, Arbeitszeiten oder fehlende Versicherungen.

Die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in das Beschwerdemanagement

Nach den UN-Leitprinzipien sollen Beschwerdemechanismen als eine Quelle kontinuierlichen Lernens begriffen werden. Unternehmen sollen den Austausch und Dialog mit Stakeholdergruppen suchen, um Missstände zu begegnen und beizulegen. Als wichtige Stakeholder kommt den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen die Rolle zu, in kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozessen die Beschwerdemechanismen zu präzisieren und mit zu gestalten. Hierfür können die Wirksamkeitskriterien in UN-Leitprinzip 31 zugrunde gelegt werden. Viele dieser Wirksamkeitskriterien entsprechen den Forderungen auf Arbeitnehmerseite für einen beschäftigtenfreundlichen Beschwerdemechanismus.

Fallbeispiel: Der Beschwerdemechanismus in der globalen Rahmenvereinbarung der thyssenkrupp AG

Die globale Rahmenvereinbarung mit der *thyssenkrupp AG* regelt auch das Vorgehen im Falle eines Konfliktes. Neben der Kontaktaufnahme mit zuständigen Ansprechpartnern vor Ort (insbesondere Vorgesetzte, zuständige Arbeitnehmervertretung, Compliance Manager) können betroffene Personen per Email und über ein onlinebasiertes Meldesystem Hinweise über mögliche Verletzungen von Bestimmungen geben. Beides kann anonym geschehen, sofern dies die gesetzlichen (Datenschutz-)Vorschriften des jeweiligen Landes, aus dem eine Meldung kommt, zulassen. Für die meldenden Personen dürfen keine Nachteile entstehen. Das Meldesystem wird gemeinsam von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verantwortet, jeweils durch einen Mitarbeiter aus dem arbeitsdirektorialen Bereich und aus dem Internationalen Ausschuss.

Der Internationale Ausschuss, unter Beteiligung von Konzernbetriebsrat, Europäischem Betriebsrat und Gewerkschaft eingerich-

tet, hat die Aufgabe, bei Verstößen oder Streitfällen, die vor Ort nicht gelöst werden können, einzugreifen. Hierbei haben beide Seiten gleichberechtigten Systemzugriff. Zunächst sollen alle Möglichkeiten zur lokalen Beilegung des Konflikts genutzt werden. Hierzu sind die betroffenen Mitarbeiter bzw., um deren Anonymität sicherzustellen, die lokal zuständigen Arbeitnehmervertreter als Mittler einzubeziehen. Falls eine lokale Lösung nicht möglich ist und den Beschwerden bzw. Hinweisen eine grundlegende Bedeutung beigemessen wird, soll den Hinweisen unter Einbindung des Personalvorstands der *thyssenkrupp AG* im Dialog mit dem Internationalen Ausschuss nachgegangen werden. Falls lokale bzw. nationale Schlichtungsmöglichkeiten zur Beilegung erfolglos waren, hat der Internationale Ausschuss die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen zur Beilegung der vorgenannten Verstöße vorzuschlagen. Zusätzlich kann er Vorschläge für die Einführung vorbeugender Maßnahmen machen. Die vom Internationalen Ausschuss eingebrachten Vorschläge werden zusammen mit dem Personalvorstand der *thyssenkrupp AG* beraten, um Verstöße abzustellen und in Zukunft zu vermeiden.

Die Ergebnisse unserer Fallstudien zeigen, dass Mechanismen für Beschwerdeverfahren und Konfliktregulierung in der Regel unter Beteiligung und Information der betrieblichen Interessenvertreter erarbeitet werden. Generell fungieren die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als Ansprechpartner für Beschwerden von Mitarbeitern sowie nationalen und internationalen Gewerkschaften. Betriebsräte sind darüber hinaus in vielen Fällen Ansprechpartner im Rahmen von OECD-Beschwerden, die von internationalen oder nationalen Gewerkschaften eingereicht wurden.

9 Globale Strategien zur Sicherung der Menschenrechte durch globale Rahmenvereinbarungen

Globale Rahmenvereinbarungen werden zwischen globalen Gewerkschaftsverbänden und großen transnationalen Konzernen abgeschlossen, um weltweit geltende Mindeststandards in einem Unternehmen zu vereinbaren. Sechs der zwölf in unseren Fallstudien untersuchten Unternehmen haben eine globale Rahmenvereinbarung unterzeichnet (*Bosch, Daimler, Faber-Castell, Norsk Hydro, Solvay, thyssenkrupp*).

In Hinblick auf internationale Menschenrechtsstandards sollen alle globalen Rahmenvereinbarungen mindestens auf die ILO-Kernarbeitsnormen Bezug nehmen. Darüber verweisen viele Rahmenvereinbarungen auf die UN-Menschenrechtscharta, die OECD-Leitsätze, den Global Compact und die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO. Globale Rahmenvereinbarungen dienen insbesondere dem Schutz der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Die durch globale Rahmenvereinbarungen geschaffenen Konsultationsprozesse zwischen Arbeitnehmervertretern und dem Management eines Unternehmens können dabei helfen, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren sowie die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen zu überprüfen und im Einzelfall eine Wiedergutmachung bereit zu stellen. Außerdem können globale Rahmenvereinbarungen im sozialen Dialog zur Klärung von Beschwerden beitragen und sich durch eine schnelle und frühzeitige Beschwerdebearbeitung und geringe Kosten auszeichnen. Beschwerden hinsichtlich möglicher Verletzungen der in den Rahmenvereinbarungen niedergelegten Grundsätze können von nationalen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretern und Mitarbeitern oder seltener auch von externen Personen eingereicht oder an die globalen Gewerkschaftsverbände herangetragen werden. Sofern keine lokale oder nationale Lösung der Konflikte möglich ist, werden erforderliche Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes im Rahmen des gemeinsamen internationalen Gremiums zwischen Management und Arbeitnehmervertretung zur Umsetzung der globalen Rahmenvereinbarung diskutiert.

In Hinsicht auf Arbeitsbedingungen in Tochterunternehmen im Ausland und in der Lieferkette können globale Gewerkschaftsverbände durch ihre nationalen Mitgliedsgewerkschaften Unternehmen wertvolle Hinweise auf menschenrechtliche Risiken geben. Das zwischen Gewerkschaften und Unternehmen geschaffene Gremium zur Überwachung der Umsetzung einer globalen Rahmenvereinbarung hat häufig

das Recht, gemeinsame Kontrollen an Produktionsstandorten in Ländern zu unternehmen, in denen die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten nicht gewährleistet ist.

Fallbeispiele: Die globale Rahmenvereinbarung von Solvay und thyssenkrupp

Solvays globale Rahmenvereinbarung wurde im Jahr 2013 zwischen dem Unternehmen und *IndustriALL Global Union* abgeschlossen. Mit dieser Vereinbarung bekennt sich das Unternehmen unter anderem zu den ILO-Kernarbeitsnormen und den zehn Prinzipien des Global Compact. Die Rahmenvereinbarung wird einmal im Jahr anhand von festgelegten Indikatoren für alle Einheiten des Konzerns ausgewertet. Zu den Indikatoren gehören unter anderem solche zu Gesundheit und Sicherheit, Angaben zur Mitarbeiterstruktur, Umwelt, Vergütung, Chancengleichheit, Schulungen und Qualität des sozialen Dialogs sowie Beziehungen zu Lieferanten und Partnerfirmen einschließlich der Analyse von Beschwerden. Zweimal pro Jahr überprüft außerdem eine gemeinsame Delegation mit Arbeitnehmervertretern und Management in einem von *IndustriALL* ausgewählten Land die Einhaltung der Rahmenvereinbarung an zwei Standorten. Bei den Betriebsbesichtigungen soll die betriebliche Arbeitnehmervertretung vor Ort eingebunden werden oder, wenn diese nicht existiert, Gewerkschaftsvertreter des Landes.

Am 16. März 2015 haben die *thyssenkrupp AG*, der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und *IndustriALL Global Union* eine globale Rahmenvereinbarung über weltweite Mindestarbeitsstandards im thyssenkrupp-Konzern geschlossen. Die in dieser Vereinbarung aufgestellten Grundsätze gelten für alle Produktionsstandorte und orientieren sich an den Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der ILO. Mit der Vereinbarung betont das Unternehmen, dass bei Unterschieden zwischen nationaler Regulierung, internationalen Vorgaben und Branchen-Standards stets die jeweils strengeren Bestimmungen gelten, soweit das damit verbundene Handeln in dem jeweiligen Land nicht gesetzeswidrig ist. Die in der Vereinbarung niedergelegten Grundsätze sollen allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht werden und wurden in die acht im Konzern am häufigsten gesprochenen Sprachen übersetzt. Für die Umsetzung der Rahmenvereinbarung werden die Verantwortlichen unter Einbeziehung

der Arbeitnehmervertreter unter anderem durch Trainings und Schulungen sensibilisiert.

Während die Bereitstellung von wirksamen Beschwerdemechanismen im Vordergrund von Prinzip 30 der UN-Leitprinzipien steht, wird im offiziellen Kommentar zu diesem Leitprinzip explizit auf die Bedeutung globaler Rahmenvereinbarungen für die Behebung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen hingewiesen. In unseren Untersuchungsfällen wurde berichtet, dass Beschwerden auf Grundlage globaler Rahmenvereinbarungen bereits zu Entschädigungs- und Abfindungszahlungen, zur rückwirkenden Bezahlung von geleisteten Überstunden sowie zur Wiedereinstellung von widerrechtlich gekündigten Arbeitnehmern und Gewerkschaftsmitgliedern geführt haben.

10 Transnationale Vernetzung – ein wichtiger Ausgangspunkt zur Förderung des menschenrechtlichen Engagements

Eine Strategie der Arbeitnehmervertretungen, Arbeitnehmerrechte auf betrieblicher Ebene zu fördern, kann der Ausbau transnationaler Netzwerke darstellen. Die Vernetzung zwischen Arbeitnehmervertretungen verschiedener Standorte eines Konzerns trägt in Zeiten der Globalisierung dazu bei, Informationen auszutauschen und länderübergreifende Kooperationen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten zu ermöglichen. Entsprechende Bestrebungen können jedoch durch Gesetze und Politiken, die die freie gewerkschaftliche Betätigung einschränken, beeinträchtigt werden. In solchen Fällen könnten die UN-Leitprinzipien für Forderungen an politische Verantwortliche und an das jeweilige Unternehmen zur Stärkung von Arbeitnehmerrechten herangezogen werden. Ein weiteres Hindernis, für dessen Überwindung ebenfalls eine langfristige Perspektive erforderlich ist, sind unterschiedliche Gewerkschaftskulturen. Sie können zu unterschiedlichen Auffassungen über die angemessene Politik gegenüber dem Unternehmen führen und Bemühungen um eine Vernetzung beeinträchtigen.

Globale Rahmenvereinbarungen bilden einen Ansatzpunkt für den Aufbau und zur Institutionalisierung eines globalen Netzes von Arbeitnehmervertretungen auf Konzernebene. Darüber hinaus können Europäische Betriebsräte oder weltweite Foren zum Dialog (sogenannte Weltbetriebsräte) – wie z. B. bei *Daimler* und *Solvay* – den Aufbau von Kooperationsstrukturen im Ausland fördern. Ein weiterer Ansatzpunkt kann auch darin liegen, transnationale gewerkschaftliche Netzwerke zu gründen oder ihnen beizutreten. Internationale Gewerkschaftsverbände haben für ausgewählte multinationale Unternehmen oder bestimmte Branchen eigene Netzwerke, sogenannte Gewerkschaftsallianzen, gegründet. Teilnehmer der branchenspezifischen Gewerkschaftsallianzen sind neben internationalen Gewerkschaftsfunktionären z. B. gewerkschaftlich organisierte Mitglieder des Europäischen Betriebsrates. Betriebsspezifische Allianzen setzen sich aus Arbeitnehmervertretungen verschiedener Standorte eines Konzerns zusammen. Die Allianzen dienen dazu, gemeinsam und international Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Konzernleitungen zu vertreten. Bei der *BASF* existieren regionale Netzwerke in Lateinamerika und Asien, in denen die Arbeitnehmervertretungen verschiedener Standorte kooperieren.

11 Was kann der Betriebsrat tun?

Ausgangslage

Jedes Unternehmen hat nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Verantwortung die Menschenrechte zu achten. Dies gilt unabhängig von der Größe, Branche und Herkunft des Unternehmens. Diese Verantwortung geht über die Befolgung nationaler Gesetze hinaus und fordert alle Unternehmen zum eigenständigen Umgang mit menschenrechtlichen Risiken auf – auch in ihrer Lieferkette.

Bisherige Ansatzpunkte von Betriebsräten

Arbeitnehmervertretungen werden in den Unternehmen am häufigsten beim Thema Menschenrechte eingebunden, wenn es um das schriftlich formulierte Menschenrechtsverständnis (Grundsatzklärung) des Unternehmens, Beschwerdemechanismen und das Lieferantenmanagement geht. Sofern eine globale Rahmenvereinbarung im Betrieb besteht, arbeitet die betriebliche Arbeitnehmervertretung häufig in Kooperation mit den internationalen Gewerkschaftsföderationen an ihrer Umsetzung mit. Bestandteile der Rahmenvereinbarungen können z. B. soziale Mindeststandards, Beschwerdeverfahren, Betriebsprüfungen und Wirksamkeitskontrollen und das Lieferantenmanagement sein. Insbesondere sind solche Vereinbarungen von Bedeutung, die Arbeitnehmervertretungen anderer Länder Rechte, wie z. B. die Koalitionsfreiheit, einräumen, die dort gesetzlich nicht kodifiziert sind. Globale Rahmenvereinbarungen räumen mitunter eine Informationspflicht der gewerkschaftlichen Vertreter anderer Länder ein oder eine Verpflichtung zur Information der Beschäftigten im Rahmen einer mit der Arbeitnehmervertretung gemeinsam durchgeführten Versammlung. Einige Rahmenvereinbarungen enthalten darüber hinaus weitergehende Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, um einen sozialen Dialog in den Niederlassungsländern zu fördern.

Arbeitnehmervertretungen werden in Unternehmen insbesondere auch dann aktiv, wenn es explizite Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte im eigenen Unternehmen gibt, wie unsere Fallstudien zu *Deutsche Post DHL* und *Deutsche Telekom* zeigen. Die Aktivitäten von Betriebsräten sind häufig an entsprechende gewerkschaftliche Kampagnen gekoppelt. Sie beinhalten die Unterstützung ausländischer Gewerkschaften, Initiierung von Solidaritätsbekundungen und Aktionen zur Unterstützung der Opfer innerhalb der Belegschaft sowie Mithilfe bei der Erstellung von rechtlichen Gutachten bis hin zum persönlichen Engagement in der Freizeit.

Beteiligung erweitern: Strukturelle Einbindung und Mitbestimmung

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht soll entlang der gesamten Unternehmensstruktur in alle Entscheidungsprozesse integriert und die Auswirkungen der eigenen Tätigkeit und Geschäftsbeziehung auf die Menschenrechte unter Einbeziehung der Stakeholder kontinuierlich analysiert werden. Hierin liegt ein wichtiger Ansatzpunkt, die strukturelle Einbindung der Arbeitnehmervertretung zu sichern. Ein Austausch zwischen betrieblicher Arbeitnehmervertretung und dem Management über menschenrechtliche Belange findet in den Untersuchungsunternehmen in verschiedenen Gremien statt. So führen *adidas*, *Deutsche Post DHL*, *Deutsche Telekom* und *Norsk Hydro* Stakeholderdialoge mit Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung durch. Bei *adidas* und *Otto* gibt es mehrmals jährlich tagende Austauschgremien. Bei *Norsk Hydro* existiert ein Netzwerk zu CSR und Sicherheit für Unternehmenseinheiten in Brasilien, in das der deutsche Konzernbetriebsrat aktiv eingebunden ist. In den gemeinsamen Gremien zwischen Management- und Arbeitnehmerseite, die im Zuge von globalen Rahmenvereinbarungen (GRV) in entsprechenden Konzernen etabliert worden sind, sitzt häufig auch ein Vertreter der betrieblichen Arbeitnehmervertretung.

Rein rechtlich ist der Zuständigkeitsbereich des deutschen Betriebsrates auf Deutschland begrenzt. Bisweilen gehen in der Praxis die Anwendungsbereiche von Vereinbarungen mit einem Bezug zu Menschenrechten aber über Deutschland hinaus, insbesondere wenn z. B. Europäische Betriebsräte oder Weltbetriebsräte in Absprachen miteingebunden sind. Die Achtung der Menschenrechte auf internationaler Ebene ist jedoch kein Thema, das sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für den deutschen Betriebsrat ergibt. Ein wichtiger Ansatzpunkt für Betriebsräte, um menschenrechtliche Belange zu thematisieren, kann allerdings der Bereich Übernahmen, Beteiligungen und Fusionen darstellen. Der Betriebsrat hat nach §80 BetrVG einen generellen Informationsanspruch zur Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere gelten nach §111 BetrVG im Falle einer Betriebsänderung (z. B. Betriebsverlegung, Zusammenschluss mit anderen Betrieben) Informationsrechte in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. In einem Interessenausgleich kann über organisatorische Fragen und die Bedingungen von Betriebsänderungen verhandelt werden (§112 BetrVG). Außerdem wird im Wirtschaftsausschuss, der in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gebildet werden muss, gemäß den §§106ff. BetrVG über wirtschaftliche Angelegenheiten beraten. Unter wirtschaftliche Angelegenheiten fallen unter anderem auch Investitionsprojekte, Verlegungen von Betrieben, Zusammenschlüsse oder Aufspaltungen von Unternehmen sowie Übernahmen. Betriebsräte können in solchen Zusammenhängen versuchen, dass bereits in den Entscheidungsprozessen

menschenrechtliche Auswirkungen von Betriebsänderungen untersucht werden und ihnen Relevanz bei der Entscheidungsfindung eingeräumt wird. Die Etablierung menschenrechtlicher Standards im Unternehmen kann auch aus wirtschaftlicher Sicht einen Vorteil darstellen, sodass sich eine Win-win-Konstellation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ergibt. Negative Folgen von Menschenrechtsverstößen, wie z. B. Imageschäden, kommen Unternehmen meist teuer zu stehen. Der Bereich Menschenrechte ist deshalb häufig ein Bestandteil des unternehmerischen Risikomanagements.

Für weitere Informationen und konkrete Beispiele in Hinblick auf Inhalte von Verhaltenskodizes und globalen Rahmenvereinbarungen siehe: Maschke, Manuela/Zimmer, Reingard (2013): Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Die folgende Checkliste basiert auf den UN-Leitprinzipien und soll Arbeitnehmervertreter darin unterstützen, die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen zu konkretisieren.

Checkliste

Einbindung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei der Entwicklung einer Strategie

- Existieren im Unternehmen Gremien (Arbeitskreise, CSR-Teams, Stakeholder-Dialoge) unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen, um die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zu stärken?

Die Grundsatzklärung

- Existiert im Unternehmen eine schriftliche Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte?
- Wurde die Grundsatzklärung auf höchster Führungsebene des Unternehmens angenommen?
- Stützt sich die Grundsatzklärung auf einschlägiges internes oder externes Fachwissen?
- Werden darin menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Parteien formuliert?
- Ist die Grundsatzklärung öffentlich verfügbar?
- Wurde die Grundsatzklärung allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Parteien mitgeteilt?

- Enthält die Grundsatzerklärung mindestens die menschenrechtlichen Standards, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den acht ILO-Kernkonventionen niedergelegt sind (bzw. orientiert sich das Unternehmen an weiteren grundlegenden Dokumente wie den OECD-Leitsätzen)?

Wirkungsanalysen und Wirksamkeitskontrollen

- Hat das Unternehmen Maßnahmen eingeleitet, um seine tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte durch die eigene Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen, Länderpräsenz oder Geschäftsbeziehungen (auch Rohstoffbeschaffung) zu ermitteln?
- Gründen sich die Wirkungsanalysen auf angemessenen Methoden? Stützen sie sich auf internes oder externes Fachwissen? Wurden potenziell betroffene Gruppen in sinnvoller Weise konsultiert? Wird die betriebliche Arbeitnehmervertretung ausreichend einbezogen?
- Werden Maßnahmen ergriffen, um die tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf die Menschenrechte zu vermindern?
- Führt das Unternehmen eine Wirksamkeitskontrolle der ergriffenen Maßnahmen für die Achtung der Menschenrechte durch? Werden qualitative oder quantitative Indikatoren genutzt und bieten diese eine tatsächliche Abbildung der Zielerreichung?
- Stützt sich die Wirksamkeitskontrolle auch auf die Rückmeldung von Stakeholdern? Ist die betriebliche Arbeitnehmervertretung eingebunden?
- Wird die unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht als ein kontinuierlicher Prozess begriffen? Werden Auswirkungen regelmäßig erfasst und Wirkungsanalysen regelmäßig durchgeführt?

Kommunikation und Berichterstattung

- Wird über die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Risikoanalysen, Wirksamkeitskontrolle) öffentlich berichtet?
- Welche Aussagekraft hat die Berichterstattung? Ist sie umfassend genug, damit sich die Arbeitnehmervertretung ein Bild über die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens machen kann?

Lieferantenmanagement

- Welche Anforderungen bestehen an die Lieferanten im Hinblick auf die Einhaltung grundlegender Menschenrechte?
- Wird die Einhaltung dieser Anforderungen effektiv überprüft?
- Welche Hilfestellung wird Lieferantenbetrieben zur Verfügung gestellt, um den Anforderungen nachzukommen (z. B. Schulungen)?

- Werden jenseits von Überprüfungen Anreize gesetzt, damit die Lieferanten ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen (z. B. Bevorzugung bei der Auftragsvergabe)?
- Wird die Arbeitnehmervertretung informiert oder in das Lieferantenmanagement eingebunden?
- Werden die Arbeitnehmervertreter vor Ort bei der Überprüfung von Lieferantenbetrieben eingebunden oder über deren Ergebnisse informiert?

Beschwerdemechanismen

- Existiert im Unternehmen ein Beschwerdeverfahren, um Verstöße gegen die Menschenrechte melden zu können?
- Ist der Zugang zum Beschwerdemechanismus für alle Mitarbeiter offen?
- Ist der Beschwerdemechanismus für Personen außerhalb des Unternehmens zugänglich (z. B. Beschäftigte der Lieferanten) – und insbesondere auch für Personenkreise, die z. B. in Hinblick auf Sprachkenntnisse, Entfernungen, Zugang zu Telekommunikationsmittel oder auch Wissensstand benachteiligt sind?
- Sind anonyme Beschwerden möglich, um Beschwerdeführer nicht zu gefährden?
- Werden verschiedene Zugangswege für Beschwerden angeboten (E-Mail, Hotline, Fax, SMS, ausgewählte Personen)?
- Werden diese Zugangswege zu Beschwerdemechanismen allen relevanten Personen ausreichend und nachhaltig kommuniziert?
- Das Beschwerdeverfahren soll ausgewogen sein – z. B. in Hinblick auf Information, Beratung und Fachwissen –, bietet es sich an, Beschwerden durch neutrale dritte Personen (Ombudspersonen) entgegenzunehmen?
- Beschwerdeverfahren sollen transparent ablaufen. Wird die Arbeitnehmervertretung oder die Beschwerdeführer laufend über den Fortgang des Beschwerdeverfahrens informiert und werden genügend Informationen über die ergriffenen Maßnahmen in Hinblick auf das Beschwerdeverfahren zur Verfügung gestellt?
- Das Beschwerdeverfahren soll eine Quelle des kontinuierlichen Lernens und Austausches mit den wichtigsten Anspruchsgruppen des Unternehmens darstellen. Hat die Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit, auf die konkrete Ausgestaltung der Beschwerdemechanismen Einfluss auszuüben? Werden Beschwerdeverfahren unter Einbezug der Arbeitnehmervertretung regelmäßig überprüft und neuen Erkenntnissen angepasst?

12 UN-Leitprinzipien mit Kommentar (Textauszüge)

Säule 2: Die Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte

Grundlegende Prinzipien

11. Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte achten. Dies heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.

Kommentar:

Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, ist ein globaler Standard für das von allen Wirtschaftsunternehmen erwartete Verhalten, wo immer sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben. Sie besteht unabhängig von der Fähigkeit und/oder Bereitschaft der Staaten, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, und schmälert diese Verpflichtungen nicht. Sie geht über die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte hinaus.

Um nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen, ist es erforderlich, angemessene Maßnahmen zur ihrer Prävention, Milderung und, bei Bedarf, Wiedergutmachung zu ergreifen.

Wirtschaftsunternehmen können durch andere Selbstverpflichtungen oder Tätigkeiten die Menschenrechte unterstützen und fördern, was zur Wahrnehmung von Rechten beitragen kann. Dies ist jedoch kein Ausgleich für ein Versäumnis, die Menschenrechte bei ihrer gesamten Geschäftstätigkeit zu achten.

Wirtschaftsunternehmen sollten nicht die Fähigkeit der Staaten untergraben, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, einschließlich durch Maßnahmen, die die Integrität gerichtlicher Verfahren schwächen könnten.

12. Die Verantwortung der Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte bezieht sich auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens die Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, sowie die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über

die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit genannt zu verstehen sind.*Kommentar:*

Da Wirtschaftsunternehmen Auswirkungen auf nahezu das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte haben können, bezieht sich die ihnen obliegende Verantwortung auf alle diese Rechte. In der Praxis können Menschenrechte in bestimmten Sektoren oder Umfeldern stärker gefährdet sein als in anderen und sind daher Gegenstand erhöhter Aufmerksamkeit. Da sich die Situation aber verändern kann, sollten alle Menschenrechte regelmäßig überprüft werden.

Ein autoritatives Verzeichnis der zentralen international anerkannten Menschenrechte findet sich in der Internationalen Menschenrechtscharta (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den wichtigsten Rechtsinstrumenten, durch die sie kodifiziert wurde: dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), verbunden mit den Prinzipien hinsichtlich der grundlegenden Rechte in den acht Kernübereinkommen der ILO, die in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind. Dies sind die Bezugsgrößen, anhand derer andere soziale Akteure die menschenrechtlichen Auswirkungen von Wirtschaftsunternehmen bewerten. Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte ist von Fragen der rechtlichen Haftung und Rechtsdurchsetzung zu trennen, die nach wie vor weitgehend einzelstaatlichen Rechtsvorschriften im jeweiligen Rechtssystem unterliegen.

Abhängig von den Umständen müssen Wirtschaftsunternehmen ggf. zusätzliche Standards in Erwägung ziehen. So sollten Unternehmen beispielsweise die Menschenrechte von Personen achten, die bestimmten Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, soweit sie negative menschenrechtliche Auswirkungen auf diese haben könnten. In diesem Zusammenhang präzisieren Rechtsinstrumente der Vereinten Nationen die Rechte von indigenen Völkern, Frauen, Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören, Kindern, Menschen mit Behinderungen sowie Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen. Außerdem sollten Unternehmen in Situationen bewaffneter Konflikte die Standards des humanitären Völkerrechts einhalten.

13. Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen

(a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten;
(b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.

Kommentar:

Wirtschaftsunternehmen können entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder infolge ihrer Geschäftsbeziehungen mit anderen Parteien an nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen beteiligt sein. Leitprinzip 19 präzisiert, wie Wirtschaftsunternehmen diesen Situationen begegnen sollten und was dies beinhaltet. Für die Zwecke dieser Leitprinzipien umfassen die „Tätigkeiten“ eines Wirtschaftsunternehmens sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, und seine „Geschäftsbeziehungen“ umfassen Beziehungen zu Geschäftspartnern, zu Einrichtungen in seiner Wertschöpfungskette und zu allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

14. Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte obliegt allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur. Umfang und Komplexität der Maßnahmen, durch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, können jedoch nach Maßgabe dieser Faktoren und der Schwere ihrer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen variieren.

Kommentar:

Die Mittel, mit denen ein Wirtschaftsunternehmen seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommt, werden neben anderen Faktoren in entsprechendem Verhältnis zu seiner Größe stehen. Kleine und mittlere Unternehmen besitzen geringere Kapazität und verfügen über informellere Verfahren und Managementstrukturen als größere Unternehmen. Ihre jeweiligen Politiken und Verfahren nehmen demzufolge andere Formen an. Manche kleinen und mittleren Unternehmen können jedoch schwere Auswirkungen auf die Menschenrechte haben, was ungeachtet ihrer Größe entsprechende Maßnahmen erforderlich werden

lässt. Die Schwere der Auswirkungen ist danach zu bemessen, welches Ausmaß und welchen Umfang sie besitzen und inwieweit sie nicht wiedergutmachen sind. Mit welchen Mitteln ein Wirtschaftsunternehmen seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommt, kann sich auch danach unterscheiden, ob und inwieweit das Unternehmen seine Geschäfte über eine Unternehmensgruppe oder eigenständig abwickelt. Die Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte obliegt jedoch allen Wirtschaftsunternehmen uneingeschränkt und in gleichem Maße.

15. Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Größe und ihren Umständen angemessen sind, einschließlich

(a) einer Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen;

(b) eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen;

(c) Verfahren, die die Wiedergutmachung etwaiger nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ermöglichen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen.

Kommentar:

Wirtschaftsunternehmen müssen wissen und zeigen, dass sie die Menschenrechte achten. Dies ist nur dann möglich, wenn sie über gewisse Politiken und Verfahren verfügen. Diese werden in den Prinzipien 16–24 präzisiert.

23. In allen Kontexten sollten Wirtschaftsunternehmen:

(a) das gesamte geltende Recht einhalten und die international anerkannten Menschenrechte achten, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen;

(b) Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte zu wahren, wenn sie mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind;

(c) das Risiko, grobe Menschenrechtsverletzungen zu verursachen oder dazu beizutragen, als Frage der Rechtskonformität behandeln, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen.

Kommentar:

Wenngleich bestimmte landesspezifische und lokale Kontexte sich auf die Risiken auswirken können, denen die Geschäftstätigkeit und die Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens im Hinblick auf die Menschenrechte ausgesetzt sind, obliegt allen Wirtschaftsunternehmen die gleiche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen. Macht der innerstaatliche Kontext es unmöglich, dieser Verantwortung uneingeschränkt nachzukommen, ist von den Wirtschaftsunternehmen zu erwarten, dass sie die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte, soweit es in Anbetracht der Umstände nur möglich ist, achten und dass sie ihre diesbezüglichen Bemühungen unter Beweis stellen können.

Manche Geschäftsumfelder, wie etwa von Konflikten betroffene Gebiete, können das Risiko erhöhen, dass Unternehmen sich an groben Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen, die von anderen Akteuren (wie etwa Sicherheitskräften) begangen werden. Wirtschaftsunternehmen sollten dieses Risiko, in Anbetracht der immer ausgedehnteren potenziellen rechtlichen Haftung von Unternehmen aufgrund extraterritorialer Zivilklagen und der Integration der Bestimmungen des Römischen Statuts des Internationalen Strafgerichtshofs in nationale Systeme der Rechtsprechung, in denen die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen vorgesehen ist, als Frage der Rechtskonformität behandeln. Darüber hinaus können auch Direktoren, Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter eines Unternehmens der persönlichen Haftung für Handlungen unterliegen, die grobe Menschenrechtsverletzungen darstellen.

In solch komplexen Kontexten sollten Wirtschaftsunternehmen dafür Sorge tragen, dass sie die Situation nicht verschlimmern. Bei der Abwägung der besten Vorgehensweise werden sie oft gut beraten sein, nicht nur auf Fachwissen und bereichsübergreifende Konsultationen innerhalb des Unternehmens zurückzugreifen, sondern sich auch extern mit glaubwürdigen, unabhängigen Experten, wie Regierungen, der Zivilgesellschaft, nationalen Menschenrechtsinstitutionen und relevanten Multi-Stakeholder-Initiativen, zu konsultieren.

Grundsatzverpflichtung

16. Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die:

- (a) auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;**
- (b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt;**
- (c) menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;**
- (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird;**
- (e) sich in den operativen Politiken und Verfahren widerspiegelt, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens zu verankern.**

Kommentar:

Der Begriff „Erklärung“ wird als Sammelbegriff für alle Mittel verwendet, die ein Unternehmen gebraucht, um seine Verantwortung, Selbstverpflichtungen und Erwartungen öffentlich bekannt zu machen.

Je nach Komplexität der Geschäftstätigkeit des Wirtschaftsunternehmens wird unterschiedlich hohes Fachwissen erforderlich sein, um sicherzustellen, dass die Grundsaterklärung entsprechend fundiert ist. Fachwissen kann aus verschiedenen Quellen bezogen werden, angefangen von glaubwürdigen Online- oder schriftlichen Ressourcen bis hin zu Beratungsgesprächen mit anerkannten Sachverständigen.

Die Selbstverpflichtungserklärung sollte öffentlich verfügbar sein. Sie sollte an Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält aktiv kommuniziert werden; so auch an andere, die in unmittelbarem Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten stehen, wie unter anderem staatliche Sicherheitskräfte, Investoren und, bei Geschäftstätigkeiten mit erheblichen Risiken für die Menschenrechte, die potenziell betroffenen Stakeholder.

Die interne Kommunikation der Erklärung und der entsprechenden Politiken und Verfahren sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit den notwendigen Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter verbunden sein, die in entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind.

Ebenso wie Staaten auf Politikkohärenz hinarbeiten sollten, müssen sich auch Wirtschaftsunternehmen um Kohärenz zwischen ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und den Politiken und Verfahren bemühen, die ihre Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen im weiteren Sinne regeln. Hierzu sollten beispielsweise Grundsaterklä-

rungen und Verfahren zur Ausgestaltung von finanziellen und sonstigen Leistungsanreizen für Mitarbeiter zählen, ebenso wie Beschaffungspraktiken und Lobbytätigkeiten, bei denen die Menschenrechte auf dem Spiel stehen.

Durch diese und andere geeignete Maßnahmen sollte die Grundsatzerklärung beginnend an der Spitze des Unternehmens in allen seinen Geschäftsbereichen verankert werden, die sonst in Unkenntnis oder unter Nichtbeachtung der Menschenrechte handeln könnten.

Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte

17. Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen. Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird. Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte:

(a) sollte sich auf die nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, die das Wirtschaftsunternehmen durch seine eigene Tätigkeit u. U. verursacht oder zu denen es beiträgt oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;

(b) wird je nach Größe des Wirtschaftsunternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein;

(c) sollte eine kontinuierliche Aufgabe sein, angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln.

Kommentar:

Dieses Prinzip legt die Parameter für die Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte fest, während die Prinzipien 18–21 weitere Ausführungen zu ihren wesentlichen Bestandteilen machen.

Unter menschenrechtlichen Risiken sind die potenziellen nachteiligen Auswirkungen des Wirtschaftsunternehmens auf die Menschenrechte zu verstehen. Potenziellen Auswirkungen sollte durch Prävention oder Milderung begegnet werden, wohingegen tatsächliche, also bereits eingetretene, Auswirkungen wiedergutmacht werden sollten (Prinzip 22).

Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte kann in allgemeinere Risikomanagementsysteme der Unternehmen integriert werden, sofern sie darüber hinausgeht, lediglich materielle Risiken für das Unternehmen selbst zu ermitteln und zu steuern, sondern auch die Risiken für Rechteinhaber berücksichtigt.

Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte sollte möglichst frühzeitig bei der Entwicklung einer neuen Tätigkeit oder Beziehung zum Tragen kommen, da menschenrechtliche Risiken bereits bei der Gestaltung von Verträgen oder anderen Vereinbarungen gesteigert oder gemildert werden und im Zuge von Zusammenschlüssen und Übernahmen ererbt werden können.

Umfasst die Wertschöpfungskette eines Wirtschaftsunternehmens zahlreiche Einheiten, kann es u. U. unzumutbar schwierig sein bei allen Sorgfaltspflicht in Bezug auf nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen walten zu lassen. In einem solchen Fall sollten die Wirtschaftsunternehmen allgemeine Bereiche ermitteln, in denen das Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen am bedeutendsten ist, sei es wegen des operativen Umfelds bestimmter Zulieferer oder Kunden, der Besonderheiten der betreffenden Geschäftstätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen oder anderer relevanter Erwägungen, und diese im Hinblick auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht priorisieren.

Fragen der Mittäterschaft können aufkommen, wenn ein Wirtschaftsunternehmen zu von anderen Parteien verursachten nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen beiträgt oder als dazu beitragend angesehen wird. Mittäterschaft hat eine nichtjuristische und eine juristische Bedeutung. Unter nichtjuristischen Gesichtspunkten können Wirtschaftsunternehmen als „Mittäter“ an den Handlungen anderer Parteien betrachtet werden, wenn es etwa den Anschein hat, dass sie von einer von dieser Partei verübten Verletzung profitieren. Unter juristischen Gesichtspunkten verbieten die meisten nationalen Rechtssysteme die Mittäterschaft an der Begehung eines Verbrechens, und viele von ihnen ermöglichen in solchen Fällen die strafrechtliche Verfolgung von Wirtschaftsunternehmen. Üblicherweise können auch zivilrechtliche Klagen auf dem mutmaßlichen Beitrag eines Unternehmens zu entstandenem Schaden beruhen, auch wenn sie nicht unbedingt unter dem Gesichtspunkt der Menschenrechte abgefasst sind. Aus der Rechtsprechung auf dem Gebiet des Völkerstrafrechts geht mehrheitlich die Auffassung her-

vor, dass nach dem einschlägigen Standard dann Beihilfe vorliegt, wenn wissentlich tatkräftige Hilfe oder Unterstützung geleistet wird, die sich erheblich auf die Begehung eines Verbrechens auswirkt.

Die Ausübung von Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte sollte Wirtschaftsunternehmen dabei helfen, dem Risiko gegen sie vorgebrachter Rechtsansprüche zu begegnen, indem sie nachweisen, dass sie alle angemessenen Maßnahmen ergriffen haben, um ihre eigene Beteiligung an mutmaßlichen Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Wirtschaftsunternehmen, die eine solche Sorgfaltspflicht walten lassen, sollten indessen nicht annehmen, dass dies allein sie automatisch und vollständig von der Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen befreit, die sie verursacht oder zu denen sie beigetragen haben.

18. Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:

- (a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;**
- (b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.**

Kommentar:

Der erste Schritt bei der Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besteht darin, die Art der tatsächlich und potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln und zu bewerten, an denen ein Wirtschaftsunternehmen möglicherweise beteiligt ist. Ziel dabei ist es, ausgehend von einem spezifischen Tätigkeitsumfeld die spezifischen Auswirkungen auf spezifische Menschen zu verstehen. In der Regel gehört dazu unter anderem, nach Möglichkeit vor Beginn eines Geschäftsvorhabens den menschenrechtlichen Kontext zu bewerten; festzustellen, wer u.U. betroffen sein könnte; die einschlägigen Menschenrechtsnormen und -probleme zu katalogisieren; und zu prognostizieren, wie die geplanten Aktivitäten und die damit verbundenen Geschäftsbeziehungen nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auf den ermittelten Personenkreis haben könnten. Bei diesem Verfahren sollten Wirtschaftsunternehmen besondere Aufmerksamkeit auf etwaige

besondere menschenrechtliche Auswirkungen auf Angehörige von u. U. verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungsteile richten und die unterschiedlichen Risiken berücksichtigen, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein mögen.

Verfahren zur Prüfung der menschenrechtlichen Auswirkungen können zwar in andere Verfahren wie Risikoabschätzungen oder Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen integriert werden, sollten als Bezugspunkt jedoch alle international anerkannten Menschenrechte einschließen, da Unternehmen potenziell Auswirkungen auf nahezu alle dieser Rechte haben können.

Da Menschenrechtssituationen dynamisch sind, sollten Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden: vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit oder Beziehung; vor größeren Entscheidungen oder Veränderungen in der Geschäftstätigkeit (etwa Markteintritt, Produkteinführung, Veränderung der Geschäftsgrundsätze oder umfassenderen geschäftlichen Veränderungen); als Reaktion oder in Vorausschau auf Veränderungen im Geschäftsumfeld (etwa steigende soziale Spannungen); und in regelmäßigen Abständen während der Dauer einer Tätigkeit oder Beziehung.

Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und anderweitige denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt. Sind solche Konsultation nicht möglich, sollten Wirtschaftsunternehmen zumutbare Alternativen in Erwägung ziehen, wie etwa die Konsultation glaubwürdiger, unabhängiger, sachverständiger Ressourcen, darunter Menschenrechtsverteidiger und anderer Vertreter der Zivilgesellschaft. Die Prüfung der menschenrechtlichen Auswirkungen beeinflusst nachfolgende Verfahrensschritte zur Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

19. Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

(a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:

(i) die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;

(ii) die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.

(b) Angemessene Maßnahmen nehmen unterschiedliche Formen an, abhängig davon:

(i) ob das Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige Auswirkung verursacht oder dazu beiträgt, oder ob es lediglich daran beteiligt ist, weil die Auswirkung wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden ist;

(ii) welches Einflussvermögen es besitzt, der nachteiligen Auswirkung zu begegnen.

Kommentar:

Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.

Bei der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen werden die Wirtschaftsunternehmen ihr Augenmerk sowohl auf tatsächliche als auch auf potenzielle nachteilige Auswirkungen richten. Potenzielle Auswirkungen sollte durch die horizontale Integration der Erkenntnisse entlang des gesamten Wirtschaftsunternehmens verhütet oder gemildert werden, wohingegen tatsächliche, also bereits eingetretene, Auswirkungen wieder gutzumachen sind (Prinzip 22).

Verursacht ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, sie zu beenden oder zu verhüten.

Trägt ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung bei, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, um seinen Beitrag zu beenden oder zu verhüten und sein Einflussvermögen zum Tragen zu bringen, um alle verbleibenden Auswirkungen möglichst weitgehend zu mildern. Einflussvermögen gilt dann als vorhanden, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, Veränderungen in den unrechtmäßigen Praktiken des Schadenverursachers herbeizuführen.

Hat ein Wirtschaftsunternehmen nicht zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung beigetragen, ist diese Auswirkung wegen

seiner Geschäftsbeziehung zu einer anderen Organisation aber dennoch unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden, ist die Situation komplexer. Zu den Faktoren, die bei der Bestimmung geeigneter Maßnahmen in solchen Situationen zu berücksichtigen sind, zählen das Einflussvermögen des Unternehmens über die betreffende Organisation, die Frage, wie ausschlaggebend die Beziehung für das Unternehmen ist, die Schwere der Verletzung, und die Frage, ob die Beendigung der Beziehung zu der Organisation selbst nachteilige menschenrechtliche Folgen hätte.

Je komplexer die Situation und ihre Tragweite für die Menschenrechte ist, desto mehr spricht dafür, dass sich das Unternehmen bei der Entscheidung, wie es vorgehen soll, auf unabhängigen, sachverständigen Rat stützt.

Besitzt das Wirtschaftsunternehmen Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung der nachteiligen Auswirkung, sollte es dieses ausüben. Mangelt es ihm an Einflussvermögen, gibt es u. U. Möglichkeiten, dieses zu steigern. Einflussvermögen kann beispielsweise dadurch gesteigert werden, dass der betreffenden Organisation Kapazitätsaufbau oder andere Anreize geboten werden, oder auch durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Es gibt Situationen, in denen es dem Unternehmen an Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung nachteiliger Auswirkungen mangelt und es nicht in der Lage ist, sein Einflussvermögen zu steigern. Ist dies der Fall, sollte das Unternehmen in Erwägung ziehen, die Beziehung zu beenden, unter Berücksichtigung verlässlicher Abschätzungen der damit potenziell verbundenen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen.

Ist die Beziehung „ausschlaggebend“ für das Unternehmen, ergeben sich durch ihre Beendigung weitere Herausforderungen. Eine Beziehung könnte dann als ausschlaggebend angesehen werden, wenn durch sie ein Produkt oder eine Dienstleistung zugeliefert wird, die für das Geschäft des Unternehmens wesentlich ist und für die keine zumutbare andere Quelle existiert. Ist dies der Fall, muss auch die Schwere der menschenrechtlichen Auswirkung in Betracht gezogen werden: Je schwerwiegender die Verletzung ist, desto umgehender muss das Unternehmen sich verändern, bevor es entscheidet, ob es die Beziehung beenden soll. Solange die Verletzung fort dauert und das Unternehmen in der Beziehung verbleibt, sollte es jedenfalls seine eigenen kontinuierlichen Bemühungen unter Beweis stellen können, die Auswirkung zu mildern, und bereit sein, alle reputationsbezogenen, finanziellen oder rechtlichen Folgen einer Fortsetzung der Beziehung auf sich zu nehmen.

20. Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte:

(a) von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren ausgehen;

(b) auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.

Kommentar:

Wirksamkeitskontrollen sind notwendig, um einem Wirtschaftsunternehmen Kenntnisse darüber zu verschaffen, ob seine menschenrechtsbezogenen Politiken auf bestmögliche Weise umgesetzt werden, ob es den ermittelten menschenrechtlichen Auswirkungen wirksam begegnet ist, und um kontinuierliche Verbesserungen anzutreiben.

Wirtschaftsunternehmen sollten besondere Anstrengungen unternehmen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verfolgen, die sie ergreifen, um Auswirkungen auf Angehörige von u. U. verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungsteilen zu begegnen.

Wirksamkeitskontrollen sollten in relevante interne Berichterstattungsverfahren integriert werden. Wirtschaftsunternehmen können Instrumente einsetzen, die von ihnen im Zusammenhang mit anderen Fragen bereits verwendet werden. Dabei könnte es sich unter anderem um Leistungsvereinbarungen und -überprüfungen wie auch Umfragen und Audits handeln, wo relevant unter Verwendung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Auch Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene können wichtige Rückmeldungen seitens der unmittelbar Betroffenen über die wirksame Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch das Wirtschaftsunternehmen erbringen (Prinzip 29).

Kommunikation, Berichterstattung

21. Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht

erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation:

- (a) in einer Form und Häufigkeit vorgelegt werden, die den menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens entspricht und für die vorgesehene Zielgruppe zugänglich ist;**
- (b) ausreichende Informationen enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können;**
- (c) weder betroffene Stakeholder oder Mitarbeiter noch legitime geschäftliche Vertraulichkeitserfordernisse Risiken aussetzen.**

Kommentar:

Die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte setzt voraus, dass Wirtschaftsunternehmen über Politiken und Verfahren verfügen, mit deren Hilfe sie sowohl wissen als auch zeigen können, dass sie die Menschenrechte in der Praxis achten. Das beinhaltet Kommunikation und die Gewährleistung eines Maßes an Transparenz und Rechenschaft gegenüber u. U. betroffenen Personen oder Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Investoren.

Kommunikation kann eine Vielzahl von Formen annehmen, darunter etwa persönliche Begegnungen, Online-Dialoge, Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern und formelle öffentliche Berichte. Die formelle Berichterstattung entwickelt sich ihrerseits weiter, von herkömmlichen Jahresberichten und Berichten über die unternehmerische Verantwortung/Nachhaltigkeit hin zu Online-Aktualisierungen und der Integration von finanzieller und nichtfinanzieller Berichterstattung.

Besteht das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen, sei es wegen der Art der Geschäftstätigkeit oder des Geschäftskontextes, ist von dem Unternehmen eine formelle Berichterstattung zu erwarten. Die Berichterstattung sollte auf Themen und Indikatoren eingehen, aus denen ersichtlich wird, wie Unternehmen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte ermitteln und ihnen begegnen. Inhalt und Glaubwürdigkeit der menschenrechtsbezogenen Berichterstattung können durch eine unabhängige Verifikation gestärkt werden. Sektorspezifische Indikatoren können weitere hilfreiche Einzelheiten liefern.

Wiedergutmachung

22. Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie

durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.

Kommentar:

Trotz der besten Politiken und Verfahren kann ein Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung verursachen oder dazu beitragen, die es weder vorhersehen noch verhüten konnte.

Stellt ein Wirtschaftsunternehmen entweder durch sein Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht oder auf anderem Wege fest, dass eine solche Situation vorliegt, gebietet seine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte aktive Bemühungen um Wiedergutmachung, entweder allein oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für die von der Tätigkeit des Wirtschaftsunternehmens potenziell Betroffenen können ein wirksames Mittel sein, um Wiedergutmachung zu ermöglichen, sofern sie bestimmte, in Prinzip 31 dargelegte, Schlüsselkriterien erfüllen.

Sind nachteilige Auswirkungen eingetreten, die das Wirtschaftsunternehmen nicht verursacht oder zu denen es nicht beigetragen hat, die aber wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden sind, verlangt die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nicht, selbst für Wiedergutmachung zu sorgen, obgleich es dabei eine Rolle übernehmen kann.

Manche Situationen, namentlich solche, in denen ein Verbrechensvorwurf erhoben wird, verlangen in der Regel die Zusammenarbeit mit Mechanismen der Rechtsprechung.

Weitere Leitlinien betreffend Mechanismen, durch die Wiedergutmachung angestrebt werden kann, auch in Fällen, in denen die behaupteten nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen bestritten werden, finden sich in Kapitel III der Leitprinzipien über den Zugang zu Abhilfe.

Beschwerdemechanismen (Zugang zu Abhilfe)

25. Als Teil ihrer Pflicht, Schutz gegenüber mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen zu gewähren, müssen Staaten geeignete Maßnahmen treffen, um durch gerichtliche, administrative, gesetzgeberische oder andere geeignete Mittel dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen Zugang zu wirksamer Abhilfe haben, sofern solche Verletzungen in ihrem Hoheitsgebiet und/oder unter ihrer Jurisdiktion vorkommen.

Kommentar:

Sofern Staaten keine geeigneten Maßnahmen treffen, um Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen, wenn diese vorkommen, zu untersuchen, zu ahnden und zu beheben, kann die Schutzpflicht des Staates geschwächt oder sogar bedeutungslos werden.

Der Zugang zu wirksamer Abhilfe hat sowohl verfahrens- als auch materiell-rechtliche Aspekte. Die Abhilfen, die durch die in diesem Abschnitt erörterten Beschwerdemechanismen dargeboten werden, können eine Reihe materiell-rechtlicher Formen annehmen, deren Ziel es im Allgemeinen sein wird, etwaigen entstandenen menschenrechtlichen Schäden, entgegenzuwirken bzw. sie wiedergutzumachen. Die Abhilfe kann Entschuldigungen, Rückerstattung, Folgenbeseitigung, finanziellen oder nichtfinanziellen Schadensersatz und Strafmaßnahmen (straf- oder verwaltungsrechtlicher Art, wie etwa Geldstrafen) sowie die Schadensverhütung etwa durch einstweilige Verfügungen und Nichtwiederholungsgarantien umfassen. Verfahren zur Bereitstellung von Abhilfe sollten unparteiisch, vor Korruption geschützt und frei von politischen oder sonstigen Versuchen sein, das Ergebnis zu beeinflussen.

Für die Zwecke dieser Leitprinzipien beschreibt der Begriff Beschwerdegrund eine wahrgenommene Ungerechtigkeit, die bei einer Person oder Gruppe ein Anspruchsempfinden aufkommen lässt, das auf Gesetz, Vertrag, expliziten oder impliziten Versprechungen, gewohnheitsmäßiger Praxis oder dem allgemeinen Rechtsempfinden der betroffenen Gemeinschaften beruhen kann. Der Begriff Beschwerdemechanismus bezeichnet jedes routinemäßige, staatliche oder nichtstaatliche, gerichtliche oder nichtgerichtliche Verfahren, durch das Beschwerden betreffend Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen vorgebracht werden können und Abhilfe gesucht werden kann. Staatliche Beschwerdemechanismen können von einer Stelle oder Einrichtung des Staates oder von einem unabhängigen Organ auf gesetzlicher oder verfassungsmäßiger Grundlage verwaltet werden. Sie können gerichtlicher oder außergerichtlicher Natur sein. Bei manchen Mechanismen sind die Betroffenen selbst unmittelbar an den Bemühungen um Abhilfe beteiligt, bei anderen bemüht sich ein Vermittler in ihrem Namen um Abhilfe. Als Beispiele zu nennen sind die Gerichte (Straf- wie auch Zivilgerichte), Arbeitsgerichte, nationalen Menschenrechtsinstitutionen, Nationalen Kontaktstellen nach den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, viele Ombudsstellen und von der Regierung unterhaltenen Beschwerdestellen.

Zur Gewährleistung des Zugangs zu Abhilfe gegen Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen obliegt es dem Staat auch, dafür Sor-

ge zu tragen, dass die Öffentlichkeit diese Mechanismen kennt und versteht und dass sie weiß, wie sie darauf zugreifen kann, und dass sie hierzu etwa benötigte finanzielle oder sachverständige Unterstützung erhält.

Staatliche gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen sollten die Grundlage eines umfassenderen Systems der Abhilfe bilden. Innerhalb eines solchen Systems können Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene in einem frühen Stadium Regress- und Beilegungsmöglichkeiten bereitstellen. Staatliche und unternehmensinterne Mechanismen können ihrerseits durch die mit Abhilfe befassten Bereiche von Kooperationsinitiativen sowie internationaler und regionaler Menschenrechtsmechanismen ergänzt oder gestärkt werden. Weitere Leitlinien im Hinblick auf diese Mechanismen finden sich in den Leitprinzipien 26–31.

Nichtstaatliche Beschwerdemechanismen

28. Staaten sollten Wege in Erwägung ziehen, den Zugang zu wirksamen, nichtstaatlichen Beschwerdemechanismen zu erleichtern, die sich mit von Unternehmen verursachten Schäden an den Menschenrechten befassen.

Kommentar:

Eine der Kategorien nichtstaatlicher Beschwerdemechanismen umfasst diejenigen, die von einem Wirtschaftsunternehmen alleine oder zusammen mit Stakeholdern, einem Industrieverband oder einer Multistakeholdergruppe verwaltet werden. Sie sind außergerichtlich, können aber richterliche, dialoggestützte oder sonstige kulturell angemessene und rechtskompatible Verfahren verwenden. Diese Mechanismen können mit besonderen Vorteilen verbunden sein, so etwa schnellem Zugang und rascher Wiedergutmachung, geringeren Kosten und/oder transnationaler Reichweite.

Regionale und internationale Menschenrechtsgremien zählen zu einer weiteren Kategorie. Diese haben sich zumeist mit behaupteten Verletzungen der den Staaten obliegenden Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte befasst. Manche von ihnen haben sich aber auch mit der Nichterfüllung der einem Staat obliegenden Pflicht befasst, Schutz vor von Wirtschaftsunternehmen verübten Menschenrechtsverletzungen zu gewähren.

Staaten können eine hilfreiche Rolle dabei spielen, solche Möglichkeiten, neben den von den Staaten selbst bereitgestellten Mechanis-

men, besser bekannt zu machen oder den Zugang dazu auf sonstige Weise zu erleichtern.

29. Damit Missständen frühzeitig begegnet werden kann und diese unmittelbar wieder gutgemacht werden können, sollten Wirtschaftsunternehmen für Einzelpersonen oder lokale Gemeinschaften, die nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sein können, wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene schaffen oder sich an solchen Mechanismen beteiligen.

Kommentar:

Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene (Unternehmensebene) sind Einzelpersonen oder lokalen Gemeinschaften unmittelbar zugänglich, die von einem Wirtschaftsunternehmen verursachten nachteiligen Auswirkungen betroffen sein können. Sie werden in der Regel von Unternehmen allein oder in Zusammenarbeit mit anderen, einschließlich relevanten Stakeholdern verwaltet. Sie können auch durch die Inanspruchnahme eines allseitig akzeptierten externen Sachverständigen oder Organs gewährleistet werden. Sie setzen nicht voraus, dass Beschwerdeführer zunächst andere Rechtsbehelfe in Anspruch nehmen. Sie können das Wirtschaftsunternehmen zur Prüfung der Streitfrage und im Hinblick auf Wiedergutmachung etwaigen Schadens direkt ansprechen.

Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene nehmen zwei Schlüsselfunktionen wahr, was die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte angeht.

Erstens unterstützen sie die Ermittlung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen als Teil der fortlaufenden Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch ein Unternehmen. Dies geschieht, indem sie den von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens unmittelbar Betroffenen einen Beschwerdeweg eröffnen, wenn sie glauben, dass sie nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sind oder sein werden. Durch die Analyse der bei Beschwerden verzeichneten Trends und Muster können die Wirtschaftsunternehmen auch systemische Probleme feststellen und ihre Praktiken entsprechend anpassen.

Zweitens gestatten es diese Mechanismen, festgestellten Missständen zu begegnen und nachteilige Auswirkungen frühzeitig und unmittelbar seitens der Unternehmen wiedergutzumachen und so zu verhindern, dass Schäden sich verschlimmern und Beschwerden eskalieren.

Solche Mechanismen brauchen nicht zu verlangen, dass eine Beschwerde erst dann erhoben werden darf, wenn es um eine mutmaßli-

che Menschenrechtsverletzung geht, vielmehr stellen sie gerade darauf ab, etwaige legitime Anliegen seitens derjenigen zu ermitteln, die u. U. nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sind. Werden diese Anliegen nicht ermittelt und ausgeräumt, können sie im Laufe der Zeit zu größeren Streitigkeiten und Menschenrechtsverletzungen eskalieren.

Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene sollten bestimmten Kriterien Rechnung tragen, wenn sie in der Praxis wirksam sein sollen (Prinzip 31). Diese Kriterien können je nach den Anforderungen, die sich aus Größenordnung, Ressourcen, Sektor, Kultur und anderen Parametern ergeben, durch eine breite Vielfalt von Beschwerdemechanismen erfüllt werden.

Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene können eine wichtige Ergänzung zur breiteren Einbindung von Stakeholdern und zu Tarifverhandlungen darstellen, jedoch weder das eine noch das andere ersetzen. Sie dürfen weder dazu verwendet werden, die Rolle rechtmäßiger Gewerkschaften bei der Beilegung von arbeitsbezogenen Konflikten zu untergraben, noch dürfen sie den Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen verhindern.

30. Industrieweite, Multistakeholder- und andere gemeinschaftliche Initiativen, die auf der Achtung menschenrechtsbezogener Normen aufbauen, sollten dafür Sorge tragen, dass wirksame Beschwerdemechanismen zur Verfügung stehen.

Kommentar:

Immer häufiger finden menschenrechtsbezogene Normen in Verpflichtungen Eingang, die von Industrieorganen, Multistakeholder- und anderen gemeinschaftlichen Initiativen etwa im Rahmen von Verhaltenskodizes, Leistungsstandards, globalen Rahmenvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und transnationalen Unternehmen und ähnlichen Verpflichtungsvereinbarungen eingegangen werden.

Diese gemeinschaftlichen Initiativen sollten dafür Sorge tragen, dass wirksame Mechanismen zur Verfügung stehen, durch die Betroffene oder ihre rechtmäßigen Vertreter Anliegen vortragen können, wenn sie der Auffassung sind, dass die betreffenden Verpflichtungen nicht eingehalten wurden. Die Legitimität dieser Initiativen kann gefährdet werden, wenn sie keine derartigen Mechanismen bereitstellen. Die Mechanismen könnten auf der Ebene des einzelnen Mitglieds, der gemeinschaftlichen Initiative oder auf beiden Ebenen angesiedelt sein. Diese Mechanismen sollten für Rechenschaftslegung sorgen und dazu beitragen, die Wie-

dergutmachung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen zu ermöglichen.

Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen

31. Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nichtstaatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen:

(a) legitim sein: Sie ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren;

(b) zugänglich sein: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen u. U. vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;

(c) berechenbar sein: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;

(d) ausgewogen sein: Sie sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;

(e) transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;

(f) Rechte-kompatibel sein: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen;

(g) eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen;

Mechanismen auf operativer Ebene sollten außerdem:

(h) auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.

Kommentar:

Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden.

Die ersten sieben Kriterien gelten für jeden staatlichen oder nicht staatlichen, richterlichen oder dialoggestützten Mechanismus. Das achte Kriterium stellt spezifisch auf Mechanismen auf operativer Ebene ab, die von Wirtschaftsunternehmen mit verwaltet werden.

Der Begriff „Beschwerdemechanismus“ wird hier als Fachbegriff verwendet. Bei Anwendung auf einen konkreten Mechanismus ist der Begriff selbst vielleicht nicht immer zutreffend oder hilfreich, jedoch bleiben die Wirksamkeitskriterien in jedem Fall gleich. Die einzelnen Kriterien werden wie folgt kommentiert:

- (a) Stakeholder, für die ein Mechanismus vorgesehen ist, müssen ihm vertrauen, wenn sie sich zu seiner Inanspruchnahme entschließen sollen. Ein wichtiger Faktor der Vertrauensbildung bei Stakeholdern ist in der Regel Rechenschaftspflicht dafür, dass die Parteien eines Beschwerdeverfahrens nicht in dessen faire Abwicklung eingreifen können;
- (b) Zugangshindernisse können unter anderem mangelnde Kenntnis des Mechanismus, Sprache, Lese- und Schreibvermögen, Kosten, Standort und Furcht vor Repressalien umfassen;
- (c) Damit einem Mechanismus vertraut und er in Anspruch genommen wird, sollte er öffentlich Informationen über das von ihm angebotene Verfahren bereitstellen. Der zeitliche Rahmen für jede Stufe sollte nach Möglichkeit eingehalten werden, aber dennoch die mitunter notwendige Flexibilität gewähren.
- (d) Bei Beschwerden oder Streitfällen, an denen Wirtschaftsunternehmen und betroffene Stakeholder beteiligt sind, haben Letztere oft erheblich schlechteren Zugang zu Informationen und sachverständi-

gen Ressourcen und vielfach nicht die Mittel, um dafür zu bezahlen. Wird dieses Ungleichgewicht nicht behoben, kann es sowohl die Gewährleistung als auch die Wahrnehmung der Verfahrensgerechtigkeit mindern und es erschweren, zu dauerhaften Lösungen zu gelangen;

- (e) Die regelmäßige Kommunikation mit den Parteien über den Fortgang einzelner Beschwerden kann ausschlaggebend dafür sein, das Vertrauen in den Prozess zu wahren. Durch Statistiken, Fallstudien oder ausführliche Informationen über die Behandlung bestimmter Fälle gegenüber breiteren Kreisen von Stakeholdern Transparenz zu zeigen, kann wichtig dafür sein, die Legitimität des Beschwerdemechanismus unter Beweis zu stellen und das allgemeine Vertrauen aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig sollte bei Bedarf Verschwiegenheit über den Dialog zwischen den Parteien und die Identität einzelner Personen gewahrt werden.
- (f) Beschwerden werden häufig nicht unter Bezugnahme auf die Menschenrechte formuliert und beziehen sich vielfach zunächst nicht auf menschenrechtsbezogene Anliegen. Sollten die Ergebnisse sich dennoch auf die Menschenrechte auswirken, sollte Sorge dafür getragen werden, dass sie mit den international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen;
- (g) Eine regelmäßige Analyse der Häufigkeit, Muster und Auslöser für Beschwerden kann die Einrichtung, die den Mechanismus verwaltet, befähigen, diejenigen Politiken, Verfahren oder Praktiken zu ermitteln und zu beeinflussen, die im Hinblick auf die Verhütung künftigen Schadens verändert werden sollten;
- (h) Was einen Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene angeht, so kann das Gespräch mit betroffenen Stakeholdern über seine Gestaltung und Leistung sicherstellen, dass er ihren Bedürfnissen gerecht wird, dass sie ihn in der Praxis in Anspruch nehmen werden und dass gemeinsames Interesse daran besteht, seinen Erfolg zu gewährleisten. Da ein Wirtschaftsunternehmen legitimerweise nicht sowohl Gegenstand von Beschwerden sein als auch unilateral deren Ergebnis bestimmen kann, sollten diese Mechanismen darauf abstellen, durch Dialog zu einvernehmlichen Lösungen zu gelangen. Bedarf es der richterlichen Entscheidung, sollte diese von einem legitimen, unabhängigen, dritten Mechanismus bereitgestellt werden.

Quelle: Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (Hrsg.) (2014): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“, Berlin.

https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

und <http://bit.ly/2g1f2pL>

13 Weiterführende Literatur und hilfreiche Links

Weiterführende Literatur

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

- Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (Hrsg.) (2014): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“, Berlin. https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf und <http://bit.ly/2g1f2pL>
- Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)/twentyfifty/Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2012): Menschenrechte achten. Ein Leitfaden für Unternehmen.
- Germanwatch/Misereor (Hrsg.) (2014): Globales Wirtschaften und Menschenrechte. Deutschland auf dem Prüfstand. Bericht 2014.
- Hadwiger, Felix/Hamm, Brigitte/Vitols, Katrin/Wilke, Peter (2016): Unternehmensverantwortung für Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte: die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als Thema für Betriebsräte und Gewerkschaften, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Knopf, Jutta/Rees, Caroline/Augenstein, Daniel/Menge, Jonathan/Methven O'Brien, Claire/Poulsen-Hansen, Cathrine/Stappenbeck, Niklas (2013): Unternehmensverantwortung für Menschenrechte. Ableitung von Handlungsempfehlungen auf der Basis von Experteninterviews und internationalen Fallstudien, adelphi, Berlin.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2014): Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf und <http://bit.ly/1JmlbPX>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide, New York/Genf. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf und <http://bit.ly/1AKmyW3>

Einbindung von Stakeholdern

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)/twentyfifty (Hrsg.) (2014): Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Ein Leitfaden für Unternehmen.

Grundsaterklärung

Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO). http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_179118/lang--en/index.htm und <http://bit.ly/2i60eYg>

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (2012): Ein Leitfaden für Unternehmen. Menschenrechtsstrategien entwickeln.

ILO-Kernarbeitsnormen. <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> und <http://bit.ly/1QYFNoT>

ISO 26000 (ISO); International Organization for Standardization. <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm> und <http://bit.ly/1dGrsYa>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm> und <http://bit.ly/1DMmdBU>

Schoenheit, Ingo (2012): Kurzgutachten zur Systematik bestehender CSR-Instrumente. imug Beratungsgesellschaft/Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Referat CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (AzA3). <http://docplayer.org/5634098-Kurzgutachten-zur-systematik-bestehender-csr-instrumente-b.html> und <http://bit.ly/2i64FSS>

Auswirkungs- und Wirkungsanalysen

Business & Human Rights Initiative (2010): How to Do Business with Respect for Human Rights. A Guidance Tool for Companies, Global Compact Network Netherlands, The Hague.

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)/twentyfifty (Hrsg.) (2014): 5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen ihres Unternehmens.

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)/twentyfifty/Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2015): Menschen-

rechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln. Perspektive aus der Unternehmenspraxis.

Grabosch, Robert/Scheper, Christian (2015): Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.

Hamm, Brigitte/Scheper, Christian (2011): Human Rights Impact Assessments zur Umsetzung der menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen. Konzeptionelle Herausforderungen und praktische Ansätze. INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 10/2011, Institut für Entwicklung und Frieden, Universität Duisburg-Essen.

NomoGaia (2012): Human Rights Impact Assessment Toolkit. <http://nomogaia.org/tools/>

Kommunikation und Berichterstattung

Beile, Judith/Kratz, Benjamin/Pohlmann, Malte/Vitols, Katrin (2014): Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

GRI (2009): A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting.

Shift/Mazars (o.J.): UN-Guiding Principles Reporting Framework with Implementation Guidance.

Beschwerdemechanismen

Corporate Social Responsibility Initiative (2008): Rights-Compatible Grievance Mechanisms. A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders. Working Paper Nr. 41. John F. Kennedy School of Governance, Harvard University, Cambridge MA.

CSR Europe (2013): Draft Report for Consultations: Company Mechanisms for Addressing Human Rights Complaints.

UN-Leitprinzipien und Gewerkschaften

DGB (2009): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Stellungnahme zum letzten Report des UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte, John Ruggie. Berlin, 30. Januar 2009, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundes-

vorstand, Bereich Struktur- und Regionalpolitik, Mitbestimmung Unternehmenspolitik.

DGB/Forum Menschenrechte/ Verband Entwicklungspolitik und humanitäre Hilfe (2015): Unternehmen in die Pflicht nehmen und wirksam unterstützen. Erwartungen an den nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung. http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Papier_NAP.compressed.pdf und <http://bit.ly/2j9DgMY>

Internationaler Gewerkschaftsbund (2011): Schützen, Respektieren, Wiedergutmachen. Referenzrahmen der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Hintergrundinformationen für Gewerkschafter/innen, Brüssel. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-21_ruggie_briefing_note_mk_3.pdf und <http://bit.ly/2i5pSvV>

ver.di (Hrsg.) (2006): Soziale Verantwortung in transnationalen Unternehmen? Neue Wege zur Internationalisierung gewerkschaftlichen Handelns, Berlin.

Verhaltenskodizes, globale Rahmenvereinbarungen (GRV)

Maschke, Manuela/Zimmer, Reingard (2013): Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Kleine und mittelgroße Unternehmen⁶

GLOBAL CSR/BBI International (o.J.): Mein Unternehmen und die Menschenrechte. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen zum Thema Menschenrechte. Finanziert von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Unternehmen und Industrie.

⁶ siehe auch „Kompass Nachhaltigkeit“ auf der nächsten Seite

Hilfreiche Links

CorA – Netzwerk für Unternehmensverantwortung Corporate Accountability: <http://www.cora-netz.de/cora/themen/ungp/> und <http://bit.ly/25lfW42>

CSR Germany (Portal von BDI und BDA mit Hintergrundinformationen): http://www.csrgermany.de/www/csr_cms_relaunch.nsf/id/home-de und <http://bit.ly/2iZGPYT>

CSR NEWS (täglich aktuelle Meldungen zum Thema Corporate Social Responsibility): <http://www.csr-news.de/>

Deutscher Nationaler Aktionsplan: http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Aussenwirtschaft/Wirtschaft-und-Menschenrechte/uebersicht_node.html und <http://bit.ly/1KbhUGg>

Deutsches Netzwerk der Vereinten Nationen: http://globalcompact.de/de/themen/Menschenrechte/Ressourcenerueberblick.php#anchor_6d8ee97d_Accordion-8-Welche-Ressourcen-helfen-mir-die-menschenrechtliche-Sorgfaltspflicht--due-diligence--fuer-Unternehmen-besser-zu-verstehen-und-umzusetzen- und <http://bit.ly/2iUHacE>

Econsense (Forum der Wirtschaft für nachhaltige Entwicklung): <http://www.econsense.de/>

Global Compact: <http://www.globalcompact.de/>

Global Reporting Initiative (GRI): <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-One.pdf> und <http://bit.ly/2h61TLn>

humanrights.ch (Informationsplattform für Menschenrechte): <http://www.humanrights.ch/de/Themendossiers/TNC/Sonderbeauftragter/index.html> und <http://bit.ly/2juxCbA>

Kompass Nachhaltigkeit (Informationen für kleine und mittelgroße Unternehmen, Arbeits- und Sozialnormen): <http://kmu.kompass-nachhaltigkeit.de/themen/arbeits-und-sozialrechte.html> und <http://bit.ly/2iZKPbS>

Die Geschäftstätigkeit transnational tätiger Unternehmen hat in vielfältiger Weise Auswirkungen auf die Menschenrechte. Zunehmend werden deshalb Forderungen laut, dass transnationale Konzerne Verantwortung für die Menschenrechte übernehmen müssen. Betriebliche Arbeitnehmervertreter in nationalen und europäischen Betriebsräten und die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten werden zunehmend mit dem Thema konfrontiert – für die Mitbestimmung ein immer wichtiger werdendes Feld mit eigenen Handlungs- und Gestaltungsanforderungen.

Dieser Leitfaden stellt anhand der „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ Instrumente und Beispiele guter Praxis dar und zeigt, wie die Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen beim Umgang mit den Menschenrechten gefördert werden kann.
