

Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen



Gemeinsamkeiten und Unterschiede internationaler Rahmenwerke

Herausgeber/Redaktion:

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung
der Deutschen Wirtschaft e. V.

Oberwallstraße 24

10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30 – 2028-1474

Fax: +49 (0)30 – 2028-2474

E-Mail: info@econsense.de

Projektbetreuung: Dr. Jana Heinze

© 2013 by econsense

Alle in dieser Broschüre verwendeten Texte und Bilder sind durch das Urheberrecht geschützt. Jegliche Weiterverwertung ist nur nach ausdrücklicher Genehmigung durch econsense gestattet.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft ist ein Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen nachhaltige Entwicklung und Corporate Social Responsibility (CSR). Das Ziel von econsense ist es, nachhaltige Entwicklung in der Wirtschaft voranzubringen und gemeinsam gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Das Unternehmensnetzwerk wurde im Jahr 2000 auf Initiative des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) gegründet und versteht sich als Dialogplattform und Think Tank.

Mitglieder:

Allianz, Alstom Deutschland, BASF, Bayer, BMW Group, Coca-Cola Deutschland, Bosch, Daimler, Danone, Deloitte, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, DuPont, EnBW, E.ON, Ernst & Young, Evonik Industries, Generali Deutschland, HeidelbergCement, KPMG, Linde, Lufthansa, PwC, RWE, SAP, Siemens, Tetra Pak, ThyssenKrupp, TUI, VCI, Vodafone, Volkswagen

Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen

**Gemeinsamkeiten und
Unterschiede internationaler
Rahmenwerke**

Inhalt

Executive Summary	3
1. Einführung	4
2. Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte im Überblick	5
2.1 Guiding Principles on Business and Human Rights.....	5
2.2 OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen	9
2.3 UN Global Compact	12
2.4 ILO Kernarbeitsnormen.....	14
2.5 ISO 26.000.....	17
3. Zusammenfassende Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede	21
4. Fazit.....	31
5. Verzeichnis der zitierten Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte	32
6. Menschenrechte auf einen Blick	33
Anhang.....	39

Executive Summary

Mit zunehmender Globalisierung steigen die Anforderungen an einen umfassenden Menschenrechtsschutz als integraler Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, unterschiedliche Rahmenwerke zum Thema Unternehmen und Menschenrechte in konkretes betriebliches Handeln umzusetzen. Aktuelle Rahmenwerke wie die UN Guiding Principles on Business and Human Rights stellen hierbei einen zentralen Steuerungsmechanismus, Entscheidungen innerhalb der Unternehmen durchzusetzen bzw. Prozessschritte zu definieren, dar. Vor dem Hintergrund der Vielzahl an existierenden Standards und Normen zum Thema Unternehmensverantwortung (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, ISO 26.000 etc.), die bereits zentral oder am Rande Menschenrechte adressieren, sollten Dopplungen in der betrieblichen Umsetzung jedoch vermieden werden. Darüber hinaus variiert auch die in den Rahmenwerken geforderte Handlungs- und Verantwortungstiefe von den Unternehmen. In diesem Diskussionsbeitrag werden anhand einer internationalen synoptischen Betrachtung die Inhalte zentraler Rahmenwerke analysiert und miteinander in Beziehung gesetzt. Ziel ist es, unterschiedliche Anforderungsprofile aufzudecken sowie allgemeine Implikationen für die praktische Umsetzung durch Unternehmen abzuleiten.

Die synoptische Betrachtung zeigt, dass ...

- die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Global Compact und die ISO 26.000 Norm ein breiteres Spektrum an Handlungsfeldern als die UN Guiding Principles und die ILO Kernarbeitsnormen umfassen, die ausschließlich das Thema Menschenrechte bzw. Arbeitsnormen fokussieren.
- die völkerrechtliche Grundlage aller Rahmenwerke übereinstimmend die „Internationale Menschenrechtscharta“ ist.
- das praktische Anforderungsprofil in den Rahmenwerken UN Guiding Principles, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, UN Global Compact sowie im Rahmen der ISO 26.000 Norm analog ausformuliert ist.
- insbesondere die Neufassung der OECD Leitsätze inhaltlich wie sprachlich im Einklang mit den UN Guiding Principles on Business and Human Rights steht – gemeinsam bilden sie einen kohärenten Bezugsrahmen im Kontext Unternehmen und Menschenrechte.
- Unternehmen einzig bei der Mitgliedschaft im Global Compact einen jährlichen Fortschrittsbericht abgeben müssen.
- die explizite Anerkennung aller Rahmenwerke durch das Unternehmen auf Freiwilligkeit basiert. Im Rahmen der OECD Leitsätze verpflichtet sich die Bundesregierung, alle auf ihrem Gebiet tätigen Unternehmen zur Einhaltung der Leitsätze anzuhalten. Damit gelten die OECD Leitsätze implizit für alle Unternehmen in Deutschland. Die Rahmenwerke sehen keine bzw. im Fall der OECD Leitsätze potenzielle Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten vor.

1. Einführung

Das Thema Wirtschaft und Menschenrechte befindet sich in einem dynamischen Entwicklungsprozess. Mit zunehmender Globalisierung der Märkte steigt die Anzahl transnationaler Unternehmen bzw. die Zahl der Auslandsniederlassungen und Tochterunternehmen in den letzten Jahrzehnten deutlich an. Die Ebenen unternehmerischer Verantwortung multiplizieren und verlagern sich damit – auch räumlich – häufig aus dem unmittelbaren Erlebnis- und Entscheidungsumfeld der Verantwortlichen. Parallel wird auf völkerrechtlicher Ebene zunehmend die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte adressiert. In konkreter Auseinandersetzung mit bestehenden völkerrechtlichen Normen, politischen Leitprinzipien und Regelwerken wurde durch die Verabschiedung der „Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" (im Folgenden kurz: UN Guiding Principles) des UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte, Prof. John Ruggie, erstmalig ein Rahmen für Unternehmen und Menschenrechte vorgelegt, der von den Vereinten Nationen im Jahr 2011 einstimmig verabschiedet worden ist.

Zentrales Element des Ruggie-Frameworks ist, dass der Staat stets die primäre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte trägt; Unternehmen diese aber zu respektieren haben und Menschenrechtsverletzungen (auch präventiv) verhindern sollen. Neben der Definition der staatlichen Schutzpflicht und unternehmerischen Verantwortung wird das UN-Framework drittens um eine Remediationskomponente erweitert. Neben den UN Guiding Principles stehen jedoch noch weitere Initiativen, Ratgeber und Regelwerke zur Diskussion: Die wichtigsten hierbei sind die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die ILO Kernarbeitsnormen sowie die ISO 26.000 Norm.

Die genannten Dokumente bauen z.T. aufeinander auf; teilweise werden sie aufgrund ihrer unterschiedlichen Zielsetzung und Ausgestaltung im öffentlichen Diskurs unabhängig voneinander gesehen (vgl. hierzu und im Folgenden auch: Global Compact 2011). Ziel des Beitrages ist es daher, die Rahmenwerke vorzustellen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten und eine vergleichende Zusammenfassung zu erstellen.

2. Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte im Überblick

Das nachfolgende Kapitel gibt einen zusammenfassenden Überblick über die zentralen Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Dieser umfasst jeweils die Entstehungsgeschichte, das Ziel, die Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten (inkl. weiterer Themen) sowie Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle. Eine vergleichende Betrachtung der Rahmenwerke erfolgt dann in Kapitel 3.

2.1 Guiding Principles on Business and Human Rights

Das "Protect, Respect and Remedy" Framework findet seinen Ursprung in der Ernennung von Prof. John Ruggie als „UN Special Representative of the Secretary General on Human Rights and Transnational Corporations and other business enterprises“ im Jahr 2005. UN Generalsekretär Kofi Annan reagierte damit auf das vorangegangene Scheitern der so genannten „UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights“ („Draft Norms“). Die Draft Norms sahen ursprünglich vor, die Verantwortung von Unternehmen, Menschenrechte zu achten, wirtschaftsvölkerrechtlich z.T. verbindlich auf Unternehmen zu übertragen. Unternehmen und Staaten wären so im Menschenrechtsschutz gleichrangig gestellt gewesen. Die Festlegung rechtlich verpflichtender Elemente im Menschenrechtsschutz durch Unternehmen wurde von den Vereinten Nationen in Ermangelung einer rechtlichen Legitimationsgrundlage jedoch abgelehnt. Vor diesem Hintergrund wurde der UN-Sonderbeauftragte Prof. John Ruggie im Rahmen seines ersten Mandates mit der Aufgabe betraut, die Einfluss- und Gestaltungsräume von Nationalstaaten einerseits und Unternehmen andererseits zu analysieren und die Erwartungen, die an die einzelnen Akteure gestellt werden, zu konkretisieren – ohne dabei die rechtliche Verbindlichkeit in den Mittelpunkt zu stellen. Zentrales Endprodukt des ersten Mandates war im Jahr 2008 der Report „Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights“ (kurz: UN-Framework). Das Mandat wurde daraufhin bis 2011 verlängert. Ziel der UN Guiding Principles war es dann, das Rahmenwerk zu operationalisieren, eine Handlungsrichtlinie für Unternehmen zu entwickeln sowie den öffentlichen Diskurs aller relevanter Stakeholder zu intensivieren. Der im Rahmen des umfangreichen Multi-Stakeholder-Verfahrens erzielte Konsens macht das UN Framework und die UN Guiding Principles zum diskursbestimmenden Rahmenwerk und zentralen Referenzrahmen für Unternehmenshandeln im Bereich Menschenrechte.

Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten

Charakteristisch für das bestehende UN-Framework und der UN Guiding Principles ist die Abgrenzung des Zuständigkeitsbereiches von Staaten, Menschen in seinen Grenzen vor Menschenrechtsverletzungen durch nicht-staatliche Akteure zu schützen sowie die Definition der Pflicht von Unternehmen, Menschenrechte zu respektieren und die dazu nötigen Managementstrukturen aufzubauen. Betont wird hierbei die komplementäre Zuständigkeit von Regierungen und Unternehmen im Menschenrechtsschutz und ihre Wechselbeziehungen. Zentrales Element ist, dass der Staat stets die primäre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte trägt; Unternehmen diese aber zu respektieren haben und negative Menschenrechtsauswirkungen (auch präventiv) verhindern sollen. Neben der Definition der Zuständigkeitsbereiche staatlicher und nicht-staatlicher Akteure wird das Rahmenwerk um eine sogenannte Remedy Komponente erweitert. Dies bedeutet für Unternehmen und Staaten, dass formelle wie informelle Beschwerde- und Sanktionsmechanismen entwickelt und gestärkt werden sollen, um die Abwehr von Menschenrechtsverletzungen zu verbessern und Wiedergutmachung für begangene Menschenrechtsverletzungen von Einzelpersonen bzw. Gruppen sicherzustellen.

Die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte bzw. Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (beide 1966) (zusammen im engl. "International Bill of Human Rights") sowie der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) verankerten Menschenrechte gelten als Minimalanforderung für Unternehmen (vgl. Liste im Anhang). Im Zentrum stehen damit einerseits grundlegende Menschenrechte, die bürgerliche und politische als auch wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte abdecken und andererseits Kernarbeitsnormen, wie die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit oder die effektive Abschaffung der Kinderarbeit. Unternehmen sind damit nicht für alle potenziell möglichen, sondern nur für die von Prof. John Ruggie definierten Menschenrechte verantwortlich. Ergänzend wird in den UN Guiding Principles darauf hingewiesen, dass Unternehmen – je nach individueller Ausgangslage – ergänzende von den Vereinten Nationen zum Schutz von indigenen Völkern, Frauen, nationalen, religiösen, sprachlichen und ethnische Minderheiten, Kindern, Menschen mit Behinderungen und Wanderarbeitern und ihren Familien eingesetzte Instrumente zu beachten haben. Innerhalb der UN Guiding Principles führt Prof. John Ruggie zunächst in das Konzept der staatlichen Schutzpflicht vor Menschenrechtsverletzungen ein (I. The state duty to protect human rights). Der für Unternehmen relevante Teil beginnt mit dem zweiten Kapitel des Reports auf Seite 13 (II. The corporate responsibility to respect human rights¹). Innerhalb des für Unternehmen relevanten Kapitels wird darüber hinaus zunächst eine Untergliederung nach erstens Foundational Principles (A) und zweitens Operational Principles (B) vorgenommen. Danach wird das für Unternehmen relevante Anforderungsprofil und Handlungsspektrum herausgearbeitet. Eine ausführliche Darstellung der Leitsätze Nr. 11 bis 24 der „Responsibility to respect“ Säule der UN Guiding Principles ist im Anhang des Diskussionspapiers zu finden. Unternehmen sind in Abhängigkeit von ihrer Größe und den spezifischen Umständen der Geschäftstätigkeit dazu aufgefordert:

- **ein Menschenrechtsbekenntnis abzulegen (Leitsatz 16)**

Grundbaustein der Operationalisierung unternehmerischer Menschenrechtsverantwortung ist eine durch die Geschäftsführung bzw. ranghöchste Unternehmensebene legitimierte Menschenrechtsstrategie, die allen Anspruchsgruppen des Unternehmens zugänglich gemacht werden soll – intern wie extern – sowie in alle Unternehmensbereiche zu integrieren ist.

- **einen Menschenrechts-Due-Diligence-Prozess durchzuführen (Leitsatz 17)**
- **Analyse und Bewertung aktueller und potenzieller Menschenrechtsauswirkungen (Leitsatz 18)**
- **Integration (Leitsatz 19)**
- **Monitoring und Reporting (Leitsatz 20 und 21)**

Leitsatz 19 greift die im Rahmen der “Human Rights Due Diligence“ erforderliche systematische Integration der Analyseergebnisse (potenzieller) Menschenrechtsauswirkungen in alle relevanten Unternehmensebenen sowie in bestehende Managementprozesse auf. Die Auswahl der Instrumente, um begangene Menschenrechtsverletzungen anzugehen, ist abhängig davon, ob die Menschenrechtsverletzung in den primären Verantwortungsbereich des Unternehmens fällt (Unternehmen ist alleine und/oder im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen unmittelbar an der Menschenrechtsverletzung beteiligt) respektive das Unternehmen zu einer Menschenrechtsverletzung beigetragen hat. Leitsatz 20 fokussiert die Übersetzung potenziell abstrakter Schutzzräume und Rechtsansprüche in quantitative und qualitative Indikatoren, die im Dialog mit (betroffenen) Bezugsgruppen kontinuierlich weiterentwickelt und überprüft werden sollen (Messung und Monitoring). Im unternehmerischen Diskurs steht die Herstellung von Transparenz, das Eingehen auf Gegenargumente und die Rechtfertigung des Handelns, d.h. die Erklärung, Begründung und Verteidigung von Unternehmensentscheidungen bzw. Reaktionen auf negative Auswirkungen in der Öffentlichkeit im Mittelpunkt. Unternehmen werden damit in Leitsatz 21 aufgefordert, ein kontinuierliches, externes Reporting über ihre Respektierung der Menschenrechte und ihr Risikomanagement abzulegen. Kritisches Erfolgsmoment menschenrechtssensitiver Unternehmensführung ist damit zum einen der öffentliche Zugang zu Informationen sowie die systematische Integration in die Managementpraxis.

- **Wiedergutmachungsprozesse bei Menschenrechtsverletzungen zu etablieren (Leitsatz 22)**

Leitsatz 22 greift der dritten Säule des “Protect, Respect and Remedy“ Framework vor und weist einleitend auf die grundsätzliche Verantwortung der Unternehmen hin, bei begangenen (mit)verantwortlichen Verletzungen des Menschenrechtsschutzes effektive **Sanktions- und Beschwerdeverfahren zur Wiedergutmachung** zu etablieren. Hierunter können sowohl juristische wie nicht juristische Verfahren fallen. Unternehmen sind intern in erster Linie mit der Integration privater Beschwerdemechanismen konfrontiert. In der Praxis verankerte Instrumente sind bspw. Ombudspersonen, Beschwerdewhotlines oder (präventive) Stakeholder-Dialoge. Prof. John Ruggie

formuliert darüber hinaus in Leitsatz 31 acht Kriterien der Effektivität der Beschwerde- und Sanktionsmechanismen: Legitimität, Zugänglichkeit, Verlässlichkeit, Fairness, Rechtskompatibilität, Transparenz, Rechtskompatibilität und Offenheit für stetige Verbesserung.

Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle

Prof. Ruggie betont, dass die Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen unabhängig von existierenden freiwilligen Standards geboten sei. Nach den vorangegangenen *draft norms*, die nach einer Rechtsverbindlichkeit für Unternehmen suchten und scheiterten, erwachsen aus den Leitlinien ausdrücklich keine verbindlichen Regeln für Unternehmen und keine festgelegten Instrumente zur Herstellung von Transparenz.

2.2 OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen

Der Ursprung der OECD Leitsätze findet sich im Jahr 1976 (vgl. zum Folgenden OECD 2011). Im Jahr 2000 wurden sie unter Mitwirkung von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und NGOs umfassend überarbeitet und erweitert. Die letzte Aktualisierung erfolgte 2011. Die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder von den Teilnehmerstaaten aus operieren. Sie beanspruchen weltweite Gültigkeit. Die aufgeführten Grundsätze, Anforderungsprofile und Maßstäbe sind nicht rechtsverbindlich. Die OECD Leitsätze sind jedoch im Vergleich das einzige Rahmenkonzept im Handlungsfeld CSR und Nachhaltigkeit, zu dessen Förderung sich die Regierungen explizit verpflichtet haben.

Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten

Durch die Integration eines eigenständigen Kapitels „Menschenrechte“ in die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen nimmt die Verantwortung für Menschenrechte und tragfähige Arbeitsbeziehungen in der überarbeitenden Version von 2011 einen bedeutsamen Stellenwert ein. Das Kapitel 4 der Leitsätze definiert in sechs Abschnitten, welche Erwartungen an Unternehmen gestellt werden (Ziffer 1-6). In den darauf folgenden Paragraphen 36-46 wird das in Kapitel 4 (Ziffer 1-6) beschriebene Anforderungsprofil detaillierter dargestellt. Inhaltlich wie sprachlich sind die Ausführungen hierbei in enger Anlehnung an die UN Guiding Principles angelehnt bzw. teilweise identisch formuliert. Weitere, von den Leitsätzen behandelten Themen sind: Arbeitsnormen, Zahlung von Steuern, Verbraucherschutz, Schaffung von Transparenz, Umweltschutz, Wettbewerbsregeln, Korruptionsbekämpfung sowie Wissenschaft, Forschung und Technologietransfer.

Zusammengefasst werden in Kapitel 4 (Menschenrechte) folgende Schlüsselkomponenten aufgeführt:

- **Achtung der Menschenrechte**

Staaten haben die primäre Pflicht, Menschenrechte zu schützen. Unternehmen sollten die Menschenrechte achten – dies gilt unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor/operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur sowie unabhängig von der Bereitschaft der Staaten, Menschenrechtsverpflichtungen nachzukommen (Ziffer 1 sowie in näherer Erläuterung Ziffer 36-41). In Ländern, in denen nationale Gesetze und Vorschriften mit den international anerkannten Menschenrechten in Konflikt stehen, sollten sich Unternehmen um Mittel und Wege bemühen, sie soweit wie möglich einzuhalten, ohne gegen nationales Recht zu verstoßen. Referenzmaßstab ist laut Ziffer 39 stets – analog zu den UN Guiding Principles on Business and Human Rights – die internationale Menschenrechtscharta, d.h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte bzw. Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (beide 1966) sowie die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998). Ergänzend wird in Ziffer 40 ebenfalls darauf hingewiesen, dass Unternehmen – abhängig vom Kontext – ergänzende von den Vereinten Nationen zum Schutz von indigenen Völkern, Frauen, nati-

onalen, religiösen, sprachlichen und ethnische Minderheiten, Kindern, Menschen mit Behinderungen und Wanderarbeitern und ihren Familien eingesetzte Instrumente zu beachten haben.

- **Im Rahmen ihrer eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern**

Ziffer 2 formuliert die Aufforderung an die Unternehmen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden und keinen Beitrag dazu zu leisten, und diesen Auswirkungen zu begegnen, wenn sie auftreten. Dies umfasst sowohl Handlungen als auch Unterlassungen. Eine Einflussmöglichkeit wird dann als gegeben angesehen, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, in den Praktiken des Verursachers der negativen menschenrechtlichen Auswirkungen einen Wandel herbeizuführen.

- **Bemühungen, Menschenrechtsverletzungen bei Geschäftspartnern zu verhindern oder zu mindern. Gleiches gilt für die negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, wo das Unternehmen auf Grund seiner eigenen Produkte oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden ist.**

Ziffer 3 der OECD Leitsätze (sowie in näherer Erläuterung in Ziffer 43) umfasst die Erwartungshaltung an Unternehmen, die aufgrund einer Geschäftstätigkeit unmittelbar mit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte verbunden sind. Je nach individueller Ausgangssituation (Bsp.: Schwere der Auswirkungen, Intensität der Geschäftsbeziehung usw.) wird von den Unternehmen hierbei explizit erwartet, dass sie ihren Einfluss nutzen, um die fraglichen Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern. Die Verantwortung für die Menschenrechtsverletzung soll hierbei aber nicht von dem eigentlichen Verursacher auf das Unternehmen verlagert werden, mit dem der Verursacher eine Geschäftsbeziehung unterhält.

- **Abgabe einer Erklärung durch das Unternehmen, Menschenrechte zu respektieren**

Analog zur „Responsibility to respect“ Säule der UN Guiding Principles weisen die OECD Leitsätze in Ziffer 4 und 44 darauf hin, dass Unternehmen ihrem Menschenrechtsengagement durch eine Grundsatzerklärung, die (a) auf höchster Unternehmensebene beschlossen wird, (b) durch internes und externes Fachwissen fundiert ist, (c) die Erwartungen des Unternehmens an alle internen und externen Stakeholder formuliert, (d) öffentlich verfügbar sowie allen betroffenen Parteien mitgeteilt wird und (e) innerhalb des Gesamtunternehmens verankert ist, Ausdruck verleihen sollen.

- **Durchführung eines Due Diligence Prozess, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen**

Ziffer 5 sowie Ziffer 45 weisen auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht der Unternehmen hin. Diese umfasst in erster Linie (a) die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen zu ermitteln, (b) die resultierenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und

entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, (c) den Reaktionen nachzugehen sowie (d) mitzuteilen, wie diesen Risiken begegnet wird.

▪ **Verfahren zur Untersuchung, Bestrafung und Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen, an denen das Unternehmen beteiligt war, etablieren**

In kohärenter Ausgestaltung mit den Guiding Principles on Business and Human Rights umfassen Ziffer 6 und Ziffer 46 die Aufforderung an Unternehmen, über Verfahren zu verfügen, um eine Wiedergutmachung bei begangenen Menschenrechtsverletzungen zu ermöglichen. Grundsätzlich sind zwei Arten von Remediationsverfahren denkbar: Erstens durch eine Beteiligung an gerichtlichen oder rechtsstaatlichen außergerichtlichen Mechanismen sowie zweitens durch Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene. Grundvoraussetzung ist die Erfüllung der nachfolgenden „Effektivitätskriterien“: Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Unparteilichkeit, Vereinbarkeit mit den Leitsätzen und Transparenz und Dialog. Die unternehmensinternen Mechanismen dürfen jedoch nicht den Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen verhindern (inkl. Nationale Kontaktstelle).

Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle

Die OECD Leitsätze sind ein auf Freiwilligkeit basierender Handlungsrahmen in den Bereichen Grundpflichten, Informationspolitik, Menschenrechte, Beschäftigungspolitik, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Mit dem Ratsbeschluss verpflichtet sich jede Regierung, die sich den Leitsätzen angeschlossen hat, eine Nationale Kontaktstelle (NKS) als verbindliches Umsetzungsverfahren einzurichten, die bei Beschwerden aufgrund von Verstößen gegen die Leitsätze ein Forum zur Vermittlung zwischen den Parteien bereitzustellen (vgl. hierzu ausführlich OECD 2011: 87ff.). Die deutsche NKS ist im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Referat V C3 – Auslandsinvestitionen; Umschuldung; Weltbank, Regionale Entwicklungsbanken – angesiedelt.

2.3 UN Global Compact

Der UN Global Compact wurde im Jahr 2000 gegründet. Als Dialog- und Lernforum hat der Global Compact das primäre Ziel, Unternehmensaktivitäten zu Nachhaltigkeitsthemen zu bündeln und gemeinsam mit den Unternehmen weiterzuentwickeln. Weltweit sind mehr als 10.000 Unternehmen dem Global Compact beigetreten. In Deutschland umfasst das Netzwerk 200 Unternehmen. Ziel ist die Umsetzung und Förderung der 10 Prinzipien zu nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der UN Global Compact baut auf dem Prinzip der freiwilligen Selbstverpflichtung der Unternehmen auf.

Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten (inkl. weiterer Themen)

Die zehn Prinzipien des Global Compact:

- 1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.**
- 2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklungen und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Referenzgrundlage der zehn Prinzipien sind die Internationale Charta der Menschenrechte (Prinzip 1-2), die Kernarbeitsnormen der ILO (Prinzip 3-6), die UN-Konvention gegen Korruption und – im Bereich des Umweltschutzes – die Rio-Deklaration. Das deutsche Global Compact Netzwerk verweist zudem in Publikationen und auf der Webseite auf die UN Guiding Principles als „eine weithin akzeptierte Grundlage für die Verantwortung von Staaten und Unternehmen für die Menschenrechte“.

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten

Unter Verweis auf das „UN Protect, Respect and Remedy Framework“ und die UN Guiding Principles findet sich in der weiterführenden Erklärung zu Prinzip Nr.1 nachfolgendes Anforderungsprofil für Unternehmen. Unternehmen sind demnach angehalten, im Rahmen ihres Due-Diligence Prozesses folgende Eckpunkte beachten:

- **Grundsaterklärung zum Thema Menschenrechte (integriert oder stand-alone Erklärung)**
- **Analyse und Bewertung aktueller und potenzieller Menschenrechtsauswirkungen**
- **Integration**
- **Monitoring und Reporting**
- **unternehmensinterner Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismus**

2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Der Global Compact unterscheidet drei Formen der Mittäterschaft: Direkte Mittäterschaft (wissentliche Unterstützung bei der Verletzung der Menschenrechte), nutznießende Mittäterschaft (unmittelbarer Nutzen bei Menschenrechtsverletzungen Dritter) und stillschweigende Mittäterschaft, wenn Unternehmen es bspw. unterlassen eine Menschenrechtsverletzung bei den zuständigen Behörden vorzubringen (vgl. hierzu auch ISO 26.000). Analog zu Prinzip Nr. 1 wird den Unternehmen angeraten, eine potenzielle Mittäterschaft in negativen Menschenrechtsauswirkungen zu vermeiden, indem sie u.a. eine Analyse und Bewertung aktueller und potenzieller Menschenrechtsauswirkungen vornehmen, ein Monitoring System etablieren oder den offenen Dialog mit betroffenen Stakeholdergruppen suchen.

Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle

Die Organisation selbst betont, der Global Compact sei „kein ordnungspolitisches Instrument und es ist nicht seine Aufgabe, Verhalten und Maßnahmen teilnehmender Unternehmen zu überwachen, zu bewerten oder zu bestrafen“ (Global Compact 2011). Die Teilnehmer des Global Compact sind jedoch verpflichtet, einmal im Jahr einen Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Prinzipien im eigenen Unternehmen vorzulegen. Voraussetzung, um dem Global Compact beitreten zu können, ist zudem ein schriftliches Commitment des CEO des Unternehmens.

2.4 ILO Kernarbeitsnormen

Die ILO (International Labour Organization) wurde 1919 nach Ende des 1. Weltkrieges gegründet (vgl. zum Folgenden <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ziele/index.htm>). Die ILO hat 185 Mitgliedsstaaten. Zentrale Handlungs- und Orientierungsmaxime sind die vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf mit dem Ziel, weltweit anerkannte Sozialstandards und Arbeitsnormen zu schaffen. In diesem Zusammenhang umfasst das erste ILO-Übereinkommen aus dem Jahr 1919 bspw. Obergrenzen für die Länge von Arbeitstag und Arbeitswoche in der Industrie. Mit der Annahme der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 1998 konzentrierte die ILO ihre Tätigkeit verstärkt auf die Ratifizierung und Implementierung der acht grundlegenden Übereinkommen, die zusammen die Kernarbeitsnormen ausmachen (siehe dazu Seite 15).

Ziel der ILO Kernarbeitsnormen ist die Einführung von weltweit geltenden sozialen Mindeststandards. Mit weltweit anerkannten Sozialstandards soll verhindert werden, dass sich einzelne Staaten durch Abbau von Arbeitnehmerrechten und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen Wettbewerbsvorteile verschaffen. Die Abkommen der ILO sind jedoch nur rechtsverbindlich, wenn sie von den Mitgliedsstaaten ratifiziert werden. Die Staaten sind dann verpflichtet, die ILO Kernarbeitsnormen durchzusetzen. Insgesamt 120 Mitgliedsstaaten haben alle ILO Kernarbeitsnormen ratifiziert (darunter auch Deutschland). Das Übereinkommen zum Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit hat den höchsten Ratifikationsstand: Insgesamt 160 Mitgliedsstaaten haben das Übereinkommen ratifiziert.

Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten (inkl. weiterer Themen)

Die vier Grundprinzipien der ILO beschreiben das Selbstverständnis und Handeln der ILO (vgl. zum Folgenden: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>):

- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**
- **Beseitigung der Zwangsarbeit**
- **Abschaffung der Kinderarbeit**
- **Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**

Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

- **Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948**
- **Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949**

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten. Diese Organisationen haben das Recht, sich Satzungen zu geben, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln, ihr Programm aufzustellen und sich zu Verbänden und Zentralverbänden zusammenzuschließen. Ergänzt wird das Übereinkommen 87 durch das Übereinkommen 98. Es fordert den angemessenen Schutz der Arbeitnehmer vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht. Hierunter werden insbesondere Handlungen begriffen, die die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, dass er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austrifft, oder einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt. Die Möglichkeit zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zwischen Arbeitgebern oder Organisationen von Arbeitgebern und Organisationen von Arbeitnehmern zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen soll gefördert werden.

- **Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930**
- **Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957**

Beide Übereinkommen fokussieren sich auf die Beseitigung der Zwangsarbeit. Dies bedeutet, dass jeder das Recht hat, seine Arbeit frei zu wählen. Zwangsarbeit ist verboten. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Das Übereinkommen 105 fügt hinzu, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit nicht als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen mit missliebigen Ansichten, als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung, als Maßnahme der Arbeitsdisziplin, als Strafe für die Teilnahme an Streiks oder als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung verwendet werden darf.

- **Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951**

Das Übereinkommen 100 verpflichtet jedes Mitglied dazu, mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.

- **Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958**

Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf ist aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

- **Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973**
- **Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999**

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist. Das Alter der Kinder darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Lebens- und gesundheitsgefährdende oder die Entwicklung behindernde Tätigkeiten („schlimmste Formen der Kinderarbeit“) sind für Personen unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Für einfache Tätigkeiten dürfen auch 13-15jährige beschäftigt werden, wenn die nationalen Gesetze dies erlauben und der Schulbesuch dadurch nicht verhindert wird. Die das Übereinkommen ratifizierenden Staaten haben sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verboten und beseitigt werden. Bei diesen schlimmsten Formen der Kinderarbeit handelt es sich um:

- alle Formen der Sklaverei und sklavereiähnlicher Praktiken (z. B. Verkauf von Kindern, Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit),
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution oder zu pornographischen Zwecken oder
- zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere im Drogenhandel, und
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

Die "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" wurde auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimme angenommen. Alle Mitgliedsstaaten bekennen sich damit ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen. Gleichwohl gibt es immer noch eine große Zahl von Mitgliedsstaaten, die die Kernarbeitsnormen noch nicht oder nur eingeschränkt ratifiziert haben (Bsp.: China).

Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle

Die Mitgliedsstaaten sind angehalten, jährlich über ihre Aktivitäten zur Durchsetzung der Grundprinzipien zu berichten. Für Staaten, die die Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert haben, wird die Berichterstattung deutlich erweitert. Auch müssen sie sich künftig einer konkreten Überwachung ihrer Gesetzgebung und Praxis unterziehen. Für Unternehmen besteht kein institutionalisiertes Instrument zur Herstellung von Transparenz über die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen. In der Praxis finden sich jedoch zunehmend Angaben über die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen in den CSR- und Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen.

2.5 ISO 26.000

Die ISO (Internationale Normungsorganisation) ist eine weltweite Vereinigung nationaler Normungsinstitute (vgl. zum Folgenden ISO 26.000). Die Erarbeitung der ISO 26.000 Norm wurde in einem Multi-Stakeholder-Ansatz von der Arbeitsgruppe „Social Responsibility“ erstellt. Die internationale Norm ISO 26.000 ist ein Leitfaden, der Orientierung und Empfehlungen gibt, wie sich Organisationen jeglicher Art verhalten sollten, damit sie als gesellschaftlich verantwortlich angesehen werden können. Der Leitfaden wurde im November 2010 veröffentlicht und seine Anwendung ist freiwillig. In Deutschland ist diese Norm als DIN ISO 26.000 mit Ausgabedatum Januar 2011 veröffentlicht.

Referenzgrundlagen (bspw. völkerrechtliche Verträge) und Schlüsselkomponenten (inkl. weiterer Themen)

Die ISO 26.000 gliedert sich in folgende Themenfelder:

- **Anwendungsbereich**
- **Begriffe und Definitionen**
- **Gesellschaftliche Verantwortung verstehen**
- **Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung**
- **Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen**
- **Kernthemen und Handlungsfelder**
- **Integration innerhalb des Einflussbereiches der Organisation**
- **Anhang: Beispiele freiwilliger Initiativen und Werkzeuge**

Bei den Kernthemen handelt es sich um:

1. Organisationsführung

2. Menschenrechte

Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt

Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen

Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden

Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen

Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen

Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte

Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

3. Arbeitspraktiken

Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz

Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog

Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

4. Umwelt

Handlungsfeld 1: Vermeidung von Umweltbelastung

Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen

Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung

Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

5. Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung

Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung

Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb

Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern

Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten

6. Konsumentenbelange

Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen

Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit bei den Konsumenten

Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum

Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren

Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten

Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung

Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung

7. Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft

Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur

Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung

Handlungsfeld 4: Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen

Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen

Handlungsfeld 6: Gesundheit

Handlungsfeld 7: Investitionen zugunsten des Gemeinwohls

zu Punkt 2: Menschenrechte

Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt

Laut ISO 26.000 Norm sind Unternehmen durch gebührende Sorgfalt dazu aufgefordert, die tatsächlichen oder möglichen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Menschenrechte zu erkennen, zu vermeiden und sich damit auseinanderzusetzen. Dies gilt in gleichem Maße für die Tätigkeiten der Organisationen, mit denen sie in Beziehung stehen. Das Prinzip der gebührenden Sorgfalt umfasst ferner die Verantwortung das Verhalten anderer zu beeinflussen, wo diese zum Auslöser von Menschenrechtsverletzungen werden, in welche die Organisation verwickelt sein könnte. Entsprechende Komponenten, die im Rahmen einer auf Menschenrechte bezogenen Sorgfaltsprüfung enthalten sein sollen, sind:

- **Organisationspolitische Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten (intern und extern zugänglich)**
- **Methoden zur Beurteilung, wie gegenwärtige und vorgesehene Tätigkeiten Menschenrechte beeinflussen**
- **Verfahren zur Integration der Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten**
- **Verfahren zur Nachvollziehung der Leistung im zeitlichen Verlauf**
- **Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen**

Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen

Das Handlungsfeld 2 beschreibt Umstände und Rahmenbedingungen unternehmerischer Aktivitäten, die das Risiko von Menschenrechtsverstößen verschärfen können. Diese umfassen unter anderem Länder mit politischer Instabilität, die Beteiligung an Abbauverfahren, Arbeiten, die Kinder betreffen oder auch ein korruptes Umfeld und komplexe Lieferketten. Die Komplexität der Situation soll hierbei nicht als Vorwand genutzt werden, nicht zu handeln.

Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden

Die ISO 26.000 Norm unterscheidet drei Formen der Mittäterschaft: Direkte Mittäterschaft (wissentliche Unterstützung bei der Verletzung der Menschenrechte), nutznießende Mittäterschaft (unmittelbarer Nutzen bei Menschenrechtsverletzungen Dritter) und stillschweigende Mittäterschaft, wenn Unternehmen es bspw. unterlassen eine Menschenrechtsverletzung bei den zuständigen Behörden vorzubringen.

Unternehmen sind in diesem Kontext dazu aufgefordert:

- keine Waren und Dienstleistungen zu liefern, die von einer Person oder Gruppe dazu verwendet werden, Menschenrechtsverletzungen zu begehen;
- keine formelle, informelle oder vertragliche Beziehung zu einem Partner einzugehen, der im Zusammenhang dieser Partnerschaft oder bei der vertraglich vereinbarten Arbeit Menschenrechtsverletzungen begeht;
- sich über die sozialen und umweltbezogenen Umstände zu informieren, unter denen eingekaufte Waren und Dienstleistungen produziert bzw. erbracht werden;
- sicherzustellen, dass sie nicht mitschuldig sind an der nicht rechtskonformen Umsiedlung von Personen;
- zu erwägen, öffentlich oder in anderer Form deutlich zu machen, dass Menschenrechtsverletzungen nicht stillschweigend geduldet werden;
- Beziehungen mit Personen oder Gruppen zu vermeiden, die sich an unsozialen Aktivitäten beteiligen.

Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen

Organisationen sollten im Rahmen des Handlungsfeldes 4 wirksame Beschwerdeverfahren für jene schaffen, die glauben, dass ihre Menschenrechte verletzt wurden. Der Zugang zu gesetzlichen Verfahren sollte hierbei jedoch nicht beeinträchtigt werden. Nichtstaatliche Verfahren könne zusätzliche Möglichkeiten für Regress und Wiedergutmachung sein. Damit diese Mechanismen wirksam werden, sollten sie: legitim, zugänglich, vorhersehbar, gerecht,

mit geltendem Recht vereinbar, klar und transparent sein sowie auf Vermittlung und Dialog beruhen.

Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen

Handlungsfeld 5 definiert unzulässige Gründe für eine Diskriminierung. Diese sind nicht nur aber auch: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Sprache, Eigentum, Nationalität oder nationale Herkunft, Religion, ethnische oder soziale Herkunft, Kaste, wirtschaftliche Gründe, Behinderung, Schwangerschaft, Zugehörigkeit zu einem indigen Volk, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Parteizugehörigkeit sowie politische oder andere Meinung. Ehe- oder Familienstand, persönliche Beziehungen und Gesundheitszustand sind ebenfalls unzulässige Gründe. Beispiele schutzbedürftiger Gruppe sind: Frauen und Mädchen, Menschen mit Behinderungen, Kinder, indigene Völker, Migranten und Wanderarbeiter sowie Personen, die aufgrund ihrer Abstammung, Kastenzugehörigkeit, Rassengründen diskriminiert werden sowie andere schutzbedürftige Gruppen wie bspw. Flüchtlinge oder Menschen mit HIV/Aids.

Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte

Handlungsfeld 6 definiert das Spektrum der bürgerlichen und politischen Rechte. Referenzmaßstab ist der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966). Eine Organisation sollte alle bürgerlichen und politischen Individualrechte achten (vgl. zur Übersicht Kapitel 6).

Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Analog zu Handlungsfeld 6 definiert Handlungsfeld 7 das Spektrum der wirtschaftlichen, sozialen und kulturelle Rechte (vgl. zur Übersicht Kapitel 7). Grundlage ist der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966). Um diese Rechte zu achten, hat die Organisation eine Verantwortung, mit gebührender Sorgfalt sicherzustellen, dass sie nicht an Tätigkeiten beteiligt ist, die den Genuss dieser Rechte verletzen, verhindern oder erschweren.

Handlungsfeld 8: Grundsätze und Rechte bei der Arbeit

Handlungsfeld 8 stützt sich auf die oben dargestellten von der ILO definierten grundlegenden Rechte bei der Arbeit. Diese umfassen: Vereinigungsfreiheit, Abschaffung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle

Im Gegensatz zu Managementsystem-Normen wie ISO 9001 oder ISO 1400 ist die ISO 26.000 nicht zertifizierbar. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Norm, dem Anwender Orientierung zu geben, wie das Konzept Nachhaltigkeit in die Strategien, Prozesse und Strukturen im Unternehmen integriert werden kann, distanziert sich auch die Organisation selbst von einer Zertifizierung: „Die ISO 26.000 Richtlinie ist für Zertifizierungszwecke weder vorgesehen noch geeignet. Es wäre eine Fehlinterpretation der Absicht und des Zwecks dieser Internationalen Norm, Zertifizierung gemäß ISO 26.000 anzubieten bzw. zu behaupten, gemäß ISO 26.000 zertifiziert zu sein.“ (vgl. ISO 26.000: 6).

3. Zusammenfassende Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die nachfolgenden Tabellen stellen eine Zusammenfassung und Gegenüberstellung der oben beschriebenen Rahmenwerke zum Thema Unternehmen und Menschenrechte dar. Neben einer Übersicht über die grundlegenden Eckdaten (vgl. hierzu auch UN Global Compact 2011) erfolgt in einem zweiten Schritt eine Gegenüberstellung des geforderten Handlungsspektrums der einzelnen Werke (mit Ausnahme der ILO Kernarbeitsnormen, die als Sozialstandard weniger auf die zugrunde liegenden Managementprozesse abstellen). Die synoptische Betrachtung schließt mit einer Gegenüberstellung des Handlungsspektrums mit den GRI Indikatoren, basierend auf dem Indikatorprotokollsatz Menschenrechte Version 3.1.

Zusammenfassende Übersicht internationaler Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen

Rahmenwerk	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen	UN Global Compact	ILO Kernarbeitsnormen	ISO 26.000 Norm
Art	Leitprinzip: Internationale Vereinbarung	Leitprinzip: Internationale Vereinbarung amtlich angenommene oder anerkannte Orientierung/ rechtliche Anlehnung	Leitprinzip: Internationale Vereinbarung/ internationale Lern- und Dialogplattform	Leitprinzip: Internationale Vereinbarung amtlich angenommene oder anerkannte Orientierung/ rechtliche Anlehnung	Leitprinzip: Internationale Norm und definitorischer Leitfaden
Dimension der Menschenrechte (inkl. Arbeitsnormen)	Internationale Menschenrechtscharta Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) „ILO Kernarbeitsnormen“	Internationale Menschenrechtscharta Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) „ILO Kernarbeitsnormen“	Internationale Menschenrechtscharta Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) „ILO Kernarbeitsnormen“	Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) „ILO Kernarbeitsnormen“	Internationale Menschenrechtscharta Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) „ILO Kernarbeitsnormen“
Weitere Themen	keine	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Korruptionsbekämpfung • Zahlung von Steuern • Verbraucherschutz • Schaffung von Transparenz • Wettbewerbsregeln • Wissenschaft, Forschung und Technologietransfer 	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Korruptionsbekämpfung 	keine	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • faire Betriebs- und Geschäftspraktiken • Organisationsführung • Konsumentenbelange • Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft
Instrumente zur Herstellung von Transparenz und Kontrolle	Unternehmen: keine Berichtspflicht, aber Due Diligence Staaten: Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte	Unternehmen: keine Berichtspflicht, aber Due Diligence Staaten: Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte und Etablierung einer Nationalen Kontaktstelle	Unternehmen: Berichtspflicht (jährlich) in Form einer Fortschrittsmeldung	Unternehmen: keine Berichtspflicht ILO-Staaten: Verpflichtung zur Umsetzung sowie jährlicher Bericht zur Durchsetzung der Grundprinzipien	Unternehmen: keine Berichtspflicht
Adressaten	Unternehmen und Staaten	Unternehmen und Staaten	Unternehmen	Unternehmen und Staaten	Unternehmen

Handlungsspektrum internationaler Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen

Handlungsspektrum ²	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen	UN Global Compact	ISO 26.000 Norm
<p>Menschenrechts-erklärung</p>	<p>Principle 16: „As the basis for embedding their responsibility to respect human rights, business enterprises should express their commitment to meet this responsibility through a statement of policy that:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Is approved at the most senior level of the business enterprise; (b) Is informed by relevant internal and/or external expertise; (c) Stipulates the enterprise’s human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services; (d) Is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties; (e) Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.“ 	<p>Ziffer 4: „Eine Erklärung ausarbeiten, in der sie ihr Engagement zur Achtung der Menschenrechte formulieren.“</p> <p>Ziffer 44: „In Ziffer 4 wird empfohlen, dass die Unternehmen ihrem Engagement zur Achtung der Menschenrechte durch eine Grundsatzklärung Ausdruck verleihen, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) auf höchster Unternehmensebene beschlossen wird; (b) durch einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen fundiert ist; (c) die Erwartungen des Unternehmens im Hinblick auf die Menschenrechte an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Parteien fixiert, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind; (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern mitgeteilt wird; (e) sich in den Geschäftspraktiken und -verfahren widerspiegelt, was notwendig ist, um sie innerhalb des Gesamtunternehmens zu verankern.“ 	<p>Principle 1: „Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.“</p> <p>„In order to ensure and demonstrate (i.e. to know and show) that a company is meeting its responsibility to respect human rights it should undertake due diligence. (...) Particularly important elements are:</p> <p>1. A statement of policy (integrated or stand-alone): Companies should adopt a statement of policy as a public commitment to fulfill their responsibility to respect human rights, approved by their board or equivalent. It can be a stand-alone statement or integrated into a broader corporate responsibility policy or code of conduct. Broad inspirational language may be used to describe the respect for human rights, but more detailed guidance in specific functional areas is necessary to give those commitments practical meaning. The policy should give meaningful guidance to those within the organization and those significantly linked to the organization. Developing a human rights policy can be an important opportunity for stakeholder engagement on the topic of human rights, which can be almost as important as the policy that results from the process.“</p>	<p>Handlungsfeld 1: Das Prinzip gebührende Sorgfalt</p> <p>„In einem Prozess, in dem mit gebührender Sorgfalt vorgegangen wird, sollten im Kontext Menschenrechte die folgenden Komponenten entsprechend der Größe und der Situation der Organisation berücksichtigt werden:</p> <p>Organisationspolitische Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten, die als aussagekräftige Orientierung dienen, sowohl für die Mitglieder der Organisation als auch für jene, mit denen sie eng verbunden ist.“</p>

Handlungsspektrum internationaler Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen

Handlungs- spektrum	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Leitsätze für multi- nationale Unternehmen	UN Global Compact	ISO 26.000 Norm
<p>Due Diligence Prozess</p> <p>Principle 17: „In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include</p> <ul style="list-style-type: none"> • assessing actual and potential human rights impacts • integrating and acting upon the findings • tracking responses and • communicating how impacts are addressed. <p>Human rights due diligence: (a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships; (b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations; (c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve.“</p>	<p>Ziffer 5: „Je nach ihrer Größe, der Art und des Kontextes ihrer Geschäftstätigkeit und dem Ausmaß der Risiken von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) nachzukommen.“</p> <p>Ziffer 45: „Ziffer 5 enthält an die Unternehmen gerichtete Empfehlung, ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen. Das Verfahren besteht u.a. darin,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen, den Reaktionen nachzugehen sowie • mitzuteilen, wie diesen Auswirkungen begegnet wird <p>(...) Angesichts der Tatsache, dass sich die Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf insofern verändern können, als das sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln, handelt es sich dabei um eine kontinuierliche Aufgabe.“</p>	<p>Principle 1: „Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.“</p> <p>„In order to ensure and demonstrate (i.e. to know and show) that a company is meeting its responsibility to respect human rights it should undertake due diligence. (...) Particularly important elements are: (...)</p> <p>2. Assessing human rights impacts: Companies should take proactive steps to understand how existing and proposed activities may affect human rights. The scale of the review will depend on the industry, company size and national and local context and should be commensurate with the level of risk. Based on the information uncovered, companies should refine their plans to address and avoid potential negative human rights impacts on an ongoing basis.</p> <p>3. Integration of human rights policies throughout a company: The integration of human rights policies throughout a company may be the biggest challenge in respecting human rights. If awareness of human rights issues and their importance is not fully integrated within the company's management practices, inconsistent or contradictory actions can result. For example, product</p>	<p>Handlungsfeld 1: Das Prinzip gebührende Sorgfalt</p> <p>„In einem Prozess, in dem mit gebührender Sorgfalt vorgegangen wird, sollten im Kontext Menschenrechte die folgenden Komponenten entsprechend der Größe und der Situation der Organisation berücksichtigt werden: (...)</p> <p>Methoden zur Beurteilung, wie sich gegenwärtige und geplante Aktivitäten auf Menschenrechte auswirken könnten;</p> <p>Verfahren zur organisationsweiten Integration der Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten;</p> <p>Verfahren, um die Entwicklung der Leistung fortlaufend nachzuvollziehen, damit erforderliche Anpassungen bei Prioritäten und Vorgehensweise vorgenommen werden können.“</p>	

Principle 18-21 – nähere Beschreibung der oben genannten Komponenten.

developers may not consider human rights implications; sales or procurement teams may not know the risks of entering into relationships with certain parties; and company lobbying may contradict commitments to human rights. Leadership from the top is essential to embed respect for human rights throughout a company, as is training to ensure consistency, as well as having the capacity to respond appropriately when unforeseen situations arise.

4. Tracking and reporting performance: Monitoring and auditing processes permit a company to track ongoing developments. The procedures may vary across sectors and even among company departments, but regular reviews of human rights impact and performance are crucial. Tracking generates information needed to create appropriate incentives and disincentives for employees, ensure continuous improvement and to make necessary adjustments in priorities and approaches. Confidential means to report non-compliance, such as hotlines, can also provide useful feedback. Reporting is a driver for change, externally as well as internally. It shapes stakeholders' perceptions of a company and helps to build trust; and it is increasingly acknowledged that reporting also acts as a stimulus for internal development with a positive impact on business decisions and outcomes. Global Compact participants are required to communicate their progress (COP) on an annual basis."

Handlungsspektrum internationaler Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte durch Unternehmen

<p>Beschwerde- und Sanktionsmechanismen</p>	<p>Principle 22 „Where business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes.“</p> <p>Principle 31 „In order to ensure their effectiveness, non-judicial grievance mechanisms, both State-based and non-State-based should be:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Legitimate (b) Accessible (c) Predictable (d) Equitable (e) Transparent (f) Rights-compatible (g) A source of continuous learning <p>Operational-level mechanisms should also be:</p> <ul style="list-style-type: none"> (h) Based on engagement and dialogue.“ 	<p>Ziffer 6: „Rechtmäßige Verfahren fördern oder sich daran beteiligen, um eine Wiedergutmachung der negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen, wenn sich herausstellt, dass sie diese Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben.“</p> <p>Ziffer 46: „Wenn die Unternehmen durch ihre Due-Diligence-Vorkehrungen im Bereich der Menschenrechte oder andere Mittel herausfinden, dass sie negative Auswirkungen verursacht oder zu diesen beigetragen haben, empfehlen die Leitsätze, dass sie über Verfahren verfügen sollten, um eine Wiedergutmachung zu ermöglichen. In einigen Fällen ist es erforderlich, dass die Unternehmen sich an gerichtlichen oder rechtsstaatlichen außergerichtlichen Mechanismen beteiligen. In anderen Fällen können Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene (...) ein wirksames Mittel sein, um solche Verfahren zu etablieren, sofern diese folgende Schlüsselerkriterien erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Legitimität (b) Zugänglichkeit (c) Berechenbarkeit (d) Unparteilichkeit (e) Vereinbarkeit mit den Leitsätzen und Transparenz (f) Dialog und die Bereitschaft, einvernehmliche Lösungen zu finden.“ 	<p>Principle 1: „Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.“</p> <p>„Another key element of due diligence is having in place effective company-level grievance mechanisms so that employees, contractors, local communities and others can raise their concerns and have them be considered. This can help companies to identify risks of negative impacts and avoid escalation of disputes.“</p>	<p>Handlungsfeld 1: Das Prinzip gebührende Sorgfalt „In einem Prozess, in dem mit gebührender Sorgfalt vorgegangen wird, sollten im Kontext Menschenrechte die folgenden Komponenten entsprechend der Größe und der Situation der Organisation berücksichtigt werden: (...)</p> <p>Maßnahmen zum Umgang mit den negativen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten.“</p> <p>Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen „ (...) eine Organisation sollte für den eigenen Gebrauch und für ihre Anspruchsgruppen Abhilfemechanismen aufbauen oder anderweitig garantieren. Damit diese Mechanismen wirksam werden können, sollten sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) legitim sein (b) zugänglich sein (c) vorhersehbar sein (d) gerecht sein (e) mit geltendem Recht vereinbar sein (f) klar und transparent sein (g) auf Dialog und Vermittlung beruhen.“
--	---	---	--	---

Gesamtübersicht der Kernindikatoren nach GRI 3.1

	<p>GRI Reporting (Version 3.1³) – Indikatorprotokollsatz Menschenrechte</p>
<p>Kernindikatoren</p>	<p>Performance Indicator</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR 1 – Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening. (Core) • HR 2 – Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken. (Core) • HR 3 – Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained. (Additional) • HR 4 – Total number of incidents of discrimination and actions taken. (Core) • HR 5 – Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights. (Core) • HR 6 – Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor. (Core) • HR 7 – Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of forced or compulsory labor. (Core) • HR 8 – Percentage of security personnel trained in the organization policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations. (Additional) • HR 9 – Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken. (Additional) • HR 10 – Percentage and total number of operations that have been subject to human rights reviews and/or impact assessments. • HR 11 – Percentage and total number of operations that have been related to human rights filed, addressed and resolved through formal grievance mechanisms.

Handlungsspektrum nach den UN Guiding Principles – Reportinganforderungen

	<p>GRI Reporting (Version 3.1) – Indikatorprotokollsatz Menschenrechte</p>
<p>Dimension der Menschenrechte</p>	<p>Disclosure on Management Approach Provide a concise disclosure on the implementation of due diligence processes on the following Management Approach items, with reference to the human rights Aspects below. The primary reference points should be the ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy and the Organization for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investment and Procurement Practices • Non-discrimination • Freedom of Association and Collective Bargaining • Child Labor • Prevention of Forced and Compulsory Labor • Security Practices • Indigenous Rights • Assessment and • Remediation <p>Goals and Performance Organization-wide goals regarding performance relevant to the human rights aspects, indicating their linkage to the international declarations and standards listed in the introduction. Use organization-specific Indicators (as needed) in addition to the GRI Performance Indicators to demonstrate the results of performance against goals.</p>
<p>Menschenrechts- erklärung</p>	<p>Policy Brief, organization-wide policy or policies that define the organization's overall commitment to the human rights Aspects including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rights identified as priorities; • Application of the policy or policies in terms of country of operations and business partners; • Policy or policies which may reasonably be considered likely to affect employees' decisions to join a trade union, or bargain collectively. <p>Alternatively, state where a policy or policies can be found in the public domain (e.g., web link). Also, reference the linkage between organizational policy or policies and international human rights Conventions and Declarations.</p> <p>The relevant policies for this disclosure may be stand-alone human rights policy, or may require disclosing criteria that are integrated into a combination of policies. Strategies for extending and embedding human rights policies, goals and processes across the organization, and strategies for extending applicable policies and procedures to external parties such as joint ventures, subsidiaries and suppliers. Specifically, the organization should explain its approach for using human rights criteria or clauses in contracts, including the types of clauses and the types of contracts and agreements in which they are commonly applied (e.g., investments, purchasing contracts, joint ventures).</p>

Due Diligence

Organizational Risk Assessment

Describe risk assessment procedures that include human rights, including the use of industry guidance and practices.

Identify other processes for analyzing and understanding human rights issues that are relevant to the organization and its stakeholders, and the frequency with which they are undertaken.

Identify any specific organizational or sectoral opportunities and risks that relate to human rights, considering internal drivers or practices that could promote or undermine efforts to uphold human rights (e.g., purchasing practices).

Impact Assessment

Processes and procedures for assessing, reviewing or tracking human rights impacts at the level of individual operations, or for assessing specific business decisions, including the review of projects, operations, or other activities with specific business lines (e.g., sourcing strategies). This is distinct from organizational risk assessment, which assesses the organization as a whole.

- Degree to which internal and external stakeholder engagement is included in the process;
- Degree to which minorities and vulnerable groups are considered in the process;
- Whether and how the organization assesses its relationships with other parties such as workers and their trade unions, suppliers, business partners, governments, security providers in order to evaluate the potential of its being associated with, or considered complicit in, human rights abuse;
- Which parameters are used to implement the assessment (e.g., country of operation, relevant human rights law, organizational human rights policies and commitments);
- How and when the results of impact assessment inform processes that investigate alternatives and/or assist in the development of mitigation and remediation strategies.

Organizational Responsibility

The most senior position with operational responsibility for human rights Aspects, or an explanation of how operational responsibility is divided at senior level for these Aspects, including:

- The distribution of responsibilities for the implementation of human rights policies and practices, including any involvement of the highest governance body;
- Listing of human rights issues that have been raised at board or senior executive level during the reporting period;
- The inclusion of human rights criteria in employee performance assessments, annual bonus schemes and other incentive mechanisms; and
- Any agreements/partnerships with external parties that are designed to help the organization identify and meet its human rights responsibilities (for example, international framework agreements with trade unions/global union federations, external grievance procedures established with local/international NGOs or national human rights commissions).

The above points differ from Disclosure 4.1, which focuses on structures at the governance level.

Training and Awareness

Procedures related to training and raising awareness in relation to the human rights Aspects, including descriptions of the strategy for embedding awareness of human rights, of major operations that are the focus of internal training, of the methods and resources used for human rights training, and of training on the availability and accessibility of grievance mechanisms and remediation processes.

Handlungsspektrum nach den UN Guiding Principles – Reportinganforderungen

<p>Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismen</p>	<p>Monitoring, Follow-up and Remediation</p> <p>Procedures related to monitoring and corrective and preventive actions, including those related to the supply chain. List of certifications for human rights-related performance, or certification systems, or other approaches to auditing/verifying the reporting organization or its supply chain.</p> <p>Procedures describing how the results of monitoring are applied, and procedures to determine remedies for negative human rights impacts, including remediation processes associated with grievance procedures, and responses to complaints from local community/workers' representatives, and other stakeholders.</p> <p>Describe processes for monitoring internal and external parties (e.g., use of internal audit, third-party monitoring, prioritizing risk locations). In addition, the organization should describe the availability and accessibility of grievance mechanisms and remediation processes, and the involvement of local community/workers' representatives' engagement in monitoring performance.</p> <p>Additional Contextual Information</p> <p>Additional relevant information required to understand organizational performance, such as: Key successes and shortcomings; Major organizational risks and opportunities; Major changes in the reporting period to systems or structures to improve performance; and Key strategies and procedures for implementing policies or achieving goals.</p>
--	---

4. Fazit

Die synoptische Betrachtung zeigt erstens, dass die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Global Compact und die ISO 26.000 Norm ein breiteres Spektrum an Handlungsfeldern als die UN Guiding Principles und die ILO Kernarbeitsnormen umfassen, die ausschließlich das Thema Menschenrechte bzw. Arbeitsnormen fokussieren. Ferner zeigt sich zweitens, dass das praktische Anforderungsprofil an Unternehmen in den Rahmenwerken UN Guiding Principles, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen, UN Global Compact sowie ISO 26.000 Norm analog ausgearbeitet worden ist. Die ILO Kernarbeitsnormen spiegeln als völkerrechtliche Abkommen eher einen normativen Sozialstandard wider und fokussieren weniger auf die zugrunde liegenden Managementprozesse. Alle Rahmenwerke rekurren jedoch auf die ILO Kernarbeitsnormen als Minimum Anforderung an die Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Die völkerrechtliche Grundlage aller Rahmenwerke ist drittens übereinstimmend die „Internationale Menschenrechtscharta“, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte.

Thematisch umfassen die OECD Leitsätze, der Global Compact und die ISO 26.000 Norm ein breiteres Spektrum an Handlungsfeldern als die UN Guiding Principles und die ILO Kernarbeitsnormen, die ausschließlich das Thema Menschenrechte bzw. Arbeitsnormen fokussieren. Den umfassendsten Überblick über die wesentlichen Komponenten einer verantwortungsvollen Unternehmensführung liefern die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen. Während die ISO 26.000 Norm eine Vielzahl an Definitionen und Leitfragen zusammenfasst, wird in den UN Guiding Principles und den OECD Leitsätzen darüber hinaus auch eine detaillierte Beschreibung der Prozessschritte zur praktischen Implementierung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht integriert. Alle Rahmenwerke basieren auf Freiwilligkeit und sehen keine bzw. im Fall der OECD Leitsätze potenzielle Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten vor. Einzig bei der Mitgliedschaft im Global Compact verpflichten sich Unternehmen jedoch zu einem jährlichen Fortschrittsbericht. Die Gegenüberstellung der Rahmenwerke zeigt, dass insbesondere die Neufassung der OECD Leitsätze inhaltlich wie sprachlich im Einklang mit den UN Guiding Principles on Business and Human Rights stehen bzw. stellenweise identisch ausformuliert worden sind. Gemeinsam bilden sie einen kohärenten Bezugsrahmen im Kontext Unternehmen und Menschenrechte.

5. Verzeichnis der zitierten Rahmenwerke zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte

1. UN Protect, Respect and Remedy Framework

<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

2. UN Guiding Principles – Implementing the Protect, Respect and Remedy Framework

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

3. OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen

<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/2011105e.pdf>

4. UN Global Compact

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

Principle 1

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle1.html>

Principle 2

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>

5. ILO Kernarbeitsnormen

<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>

6. ISO 26.000 Norm (nicht als kostenloser Download verfügbar)

<http://www.nasg.din.de/cmd;jsessionid=C0B11251DFCD93B6693AB0D7D0A71510.3?artid=136765858&bcrumblevel=1&contextid=nasg&subcommitteeid=76551141&level=tpl-art-detailansicht&committeeid=54739031&languageid=de>

7. Indikatorprotokollsatz Menschenrechte GRI/ Human Rights Reporting

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G3-Human-Rights-Indicator-Protocols.pdf>

<https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/g3-1-guidelines/Pages/Human-Rights-and-Reporting.aspx>

6. Menschenrechte auf einen Blick

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948⁴

- Artikel 1** Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.
- Artikel 2** Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.
- Artikel 3** Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person.
- Artikel 4** Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel in allen ihren Formen sind verboten.
- Artikel 5** Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.
- Artikel 6** Jeder hat das Recht, überall als rechtsfähig anerkannt zu werden.
- Artikel 7** Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.
- Artikel 8** Jeder hat Anspruch auf einen wirksamen Rechtsbehelf bei den zuständigen innerstaatlichen Gerichten gegen Handlungen, durch die seine ihm nach der Verfassung oder nach dem Gesetz zustehenden Grundrechte verletzt werden.
- Artikel 9** Niemand darf willkürlich festgenommen, in Haft gehalten oder des Landes verwiesen werden.
- Artikel 10** Jeder hat bei der Feststellung seiner Rechte und Pflichten sowie bei einer gegen ihn erhobenen strafrechtlichen Beschuldigung in voller Gleichheit Anspruch auf ein gerechtes und öffentliches Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht.
- Artikel 11** 1. Jeder, der einer strafbaren Handlung beschuldigt wird, hat das Recht, als unschuldig zu gelten, solange seine Schuld nicht in einem öffentlichen Verfahren, in dem er alle für seine Verteidigung notwendigen Garantien gehabt hat, gemäß dem Gesetz nachgewiesen ist.

2. Niemand darf wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die zur Zeit ihrer Begehung nach innerstaatlichem oder internationalem Recht nicht strafbar war. Ebenso darf keine schwerere Strafe als die zum Zeitpunkt der Begehung der strafbaren Handlung angedrohte Strafe verhängt werden.

Artikel 12 Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes ausgesetzt werden. Jeder hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe oder Beeinträchtigungen.

Artikel 13 1. Jeder hat das Recht, sich innerhalb eines Staates frei zu bewegen und seinen Aufenthaltsort frei zu wählen.

2. Jeder hat das Recht, jedes Land, einschließlich seines eigenen, zu verlassen und in sein Land zurückzukehren.

Artikel 14 1. Jeder hat das Recht, in anderen Ländern vor Verfolgung Asyl zu suchen und zu genießen.

2. Dieses Recht kann nicht in Anspruch genommen werden im Falle einer Strafverfolgung, die tatsächlich auf Grund von Verbrechen nichtpolitischer Art oder auf Grund von Handlungen erfolgt, die gegen die Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen verstoßen.

Artikel 15 1. Jeder hat das Recht auf eine Staatsangehörigkeit.

2. Niemandem darf seine Staatsangehörigkeit willkürlich entzogen noch das Recht versagt werden, seine Staatsangehörigkeit zu wechseln.

Artikel 16 1. Heiratsfähige Männer und Frauen haben ohne jede Beschränkung auf Grund der Rasse, der Staatsangehörigkeit oder der Religion das Recht, zu heiraten und eine Familie zu gründen. Sie haben bei der Eheschließung, während der Ehe und bei deren Auflösung gleiche Rechte.

2. Eine Ehe darf nur bei freier und uneingeschränkter Willenseinigung der künftigen Ehegatten geschlossen werden.

3. Die Familie ist die natürliche Grundeinheit der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

Artikel 17 1. Jeder hat das Recht, sowohl allein als auch in Gemeinschaft mit anderen Eigentum innezuhaben.

2. Niemand darf willkürlich seines Eigentums beraubt werden.

Artikel 18 Jeder hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder seine Weltanschauung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder seine Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.

- Artikel 19** Jeder hat das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung; dieses Recht schließt die Freiheit ein, Meinungen ungehindert anzuhängen sowie über Medien jeder Art und ohne Rücksicht auf Grenzen Informationen und Gedankengut zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten.
- Artikel 20** 1. Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen.
2. Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.
- Artikel 21** 1. Jeder hat das Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter mitzuwirken.
2. Jeder hat das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande.
3. Der Wille des Volkes bildet die Grundlage für die Autorität der öffentlichen Gewalt; dieser Wille muß durch regelmäßige, unverfälschte, allgemeine und gleiche Wahlen mit geheimer Stimmabgabe oder einem gleichwertigen freien Wahlverfahren zum Ausdruck kommen.
- Artikel 22** Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft das Recht auf soziale Sicherheit und Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit sowie unter Berücksichtigung der Organisation und der Mittel jedes Staates in den Genuß der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen, die für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlich sind.
- Artikel 23** 1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
4. Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.
- Artikel 24** Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.
- Artikel 25** 1. Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der seine und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen, sowie das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder Verwitwung, im Alter sowie bei anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.

2. Mütter und Kinder haben Anspruch auf besondere Fürsorge und Unterstützung. Alle Kinder, eheliche wie außereheliche, genießen den gleichen sozialen Schutz.

- Artikel 26**
1. Jeder hat das Recht auf Bildung. Die Bildung ist unentgeltlich, zum mindesten der Grundschulunterricht und die grundlegende Bildung. Der Grundschulunterricht ist obligatorisch. Fach- und Berufsschulunterricht müssen allgemein verfügbar gemacht werden, und der Hochschulunterricht muß allen gleichermaßen entsprechend ihren Fähigkeiten offenstehen.
 2. Die Bildung muß auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und auf die Stärkung der Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten gerichtet sein. Sie muß zu Verständnis, Toleranz und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassischen oder religiösen Gruppen beitragen und der Tätigkeit der Vereinten Nationen für die Wahrung des Friedens förderlich sein.
 3. Die Eltern haben ein vorrangiges Recht, die Art der Bildung zu wählen, die ihren Kindern zuteilwerden soll.

- Artikel 27**
1. Jeder hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich an den Künsten zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Errungenschaften teilzuhaben.
 2. Jeder hat das Recht auf Schutz der geistigen und materiellen Interessen, die ihm als Urheber von Werken der Wissenschaft, Literatur oder Kunst erwachsen.

- Artikel 28**
- Jeder hat Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung, in der die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können.

- Artikel 29**
1. Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist.
 2. Jeder ist bei der Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschließlich zu dem Zweck vorsieht, die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten anderer zu sichern und den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und des allgemeinen Wohles in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen.
 3. Diese Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden.

- Artikel 30**
- Keine Bestimmung dieser Erklärung darf dahin ausgelegt werden, daß sie für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person irgendein Recht begründet, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung zu begehen, welche die Beseitigung der in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten zum Ziel hat.

Im Jahr 2012 wurde zudem das **Recht auf Wasser- und Sanitärversorgung** in die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aufgenommen.

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte – Zivilpakt⁵

Die durch den Zivilpakt garantierten Rechte sind unter anderem die folgende:

- **Recht auf Rechtsschutz hinsichtlich der im Pakt garantierten Rechte**
- **Recht auf Gleichberechtigung von Mann und Frau**
- **Recht auf Leben**
- **Verbot der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung der Strafe**
- **Freiheit vor Sklaverei und Leibeigenschaft; Verbot der Zwangsarbeit**
- **Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person, Schutz vor willkürlicher Festnahme oder Haft**
- **Recht auf Bewegungsfreiheit und freie Wohnsitzwahl**
- **Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz, Garantie der Unschuldsvermutung und Recht auf ein gerechtes Verfahren vor einem unabhängigen Gericht**
- **Recht auf Privatleben und seinen rechtlichen Schutz**
- **Recht auf Gedankens-, Gewissens- und Religionsfreiheit**
- **Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung**
- **Verbot der Kriegspropaganda und Förderung nationalen, „rassischen“ oder religiösen Hasses**
- **Recht auf Versammlungsfreiheit**
- **Recht auf Vereinigungsfreiheit**
- **Recht zu heiraten und eine Familie zu gründen**
- **Recht von Kindern auf staatlichen Schutz ohne Diskriminierung**
- **Recht auf Teilnahme an öffentlichen Angelegenheiten, aktives und passives Wahlrecht**
- **Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz und gleichen Schutz durch das Gesetz**
- **Rechte von religiösen, ethnischen oder sprachlichen Minderheiten**

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte – Sozialpakt⁶

Die durch den Sozialpakt garantierten Rechte sind unter anderem die folgenden:

- **Recht der Völker auf Selbstbestimmung**
- **Recht auf diskriminierungsfreie Gewährleistung und schrittweise Verwirklichung der im Sozialpakt verankerten Rechte**
- **Recht auf Gleichberechtigung von Mann und Frau**
- **Recht auf Arbeit**
- **Recht auf gerechte und würdige Arbeitsbedingungen**
- **Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten, Streikrecht**

- **Recht auf soziale Sicherung**
- **Recht auf Familie und Ehe, Schutz von Kindern und Jugendlichen**
- **Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, einschließlich ausreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung**
- **Recht auf körperliche und geistige Gesundheit**
- **Recht auf Bildung**
- **Grundsatz des unentgeltlichen Zugangs zur Grundschule**
- **Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben und wissenschaftlichen Fortschritt**

¹ vgl. zum Folgenden: Ruggie, J. (2011): Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, S. 13-21. Online verfügbar unter: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

² Die angegebenen Textstellen entsprechen dem Originalwortlaut des Dokuments. Wenn verfügbar, wurde auf die offizielle deutsche Übersetzung zurückgegriffen.

³ Gegenwärtig werden die Reporting Richtlinien im Rahmen einer internationalen Konsultationsphase umfassend überarbeitet. Die G4 Richtlinien sollen 2013 veröffentlicht werden.

⁴ vgl. UN Department for General Assembly and Conference Management German Translation Service (Stand: 30.10.2009). Online verfügbar unter: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger>

⁵ vgl. http://www.bmz.de/de/publikationen/themen/menschenrechte/BMZ_Informationsbroschuere_07_2010.pdf

⁶ vgl. http://www.bmz.de/de/publikationen/themen/menschenrechte/BMZ_Informationsbroschuere_07_2010.pdf

Anhang

Guiding Principles on Business and Human Rights

A. Foundational principles (S. 13 ff.)

11. „Business enterprises should respect human rights. This means that they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.”

Leitsatz 11 formuliert die bereits im Rahmenwerk von 2008 festgestellte eigenständige Verantwortung von Unternehmen, Menschenrechte zu respektieren – unabhängig davon, ob der Staat willens oder in der Lage ist, seine Verpflichtung zum Menschenrechtsschutz zu erfüllen und negative Menschenrechtsauswirkungen anzugehen.

12. „The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.”

Die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte bzw. Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (beide 1966) (zusammen im engl. "International Bill of Human Rights") sowie der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) verankerten Menschenrechte gelten als Minimalanforderung für Unternehmen. Im Zentrum stehen damit einerseits grundlegende Menschenrechte, die bürgerliche und politische als auch wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte abdecken und andererseits Kernarbeitsnormen, wie die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit oder die effektive Abschaffung der Kinderarbeit.

Unternehmen sind damit nicht für alle potenziell möglichen, sondern nur für die von Prof. John Ruggie definierten Menschenrechte verantwortlich. Ergänzend wird in dem „Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy Framework“ Guide darauf hingewiesen, dass Unternehmen – je nach individueller Ausgangslage – ergänzende von den Vereinten Nationen zum Schutz von indigenen Völkern, Frauen, nationalen, religiösen, sprachlichen und ethnische Minderheiten, Kindern, Menschen mit Behinderungen und Wanderarbeitern und ihren Familien eingesetzten Instrumente zu haben.

13. „The responsibility to respect human rights requires that business enterprises:

(a) Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;

(b) Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts.”

In Ergänzung zu Leitsatz 11 formuliert Leitsatz 13 die Pflicht, erstens Menschenrechte nicht zu verletzen sowie zweitens den Menschenrechtsschutz in der Wertschöpfungskette zu gewährleisten (*corporate responsibility to respect*). Leitsatz 13 (a) zielt auf die Vermeidung einer unmittelbaren und mittelbaren direkten Verursachung von negativen Menschenrechtsauswirkungen durch Unternehmen („avoid causing or contributing“). Richtigerweise wird in diesem Unterpunkt des Leitsatzes darauf hingewiesen, dass Unternehmen diese Form der (un)mittelbaren Menschenrechtsverletzung vermeiden sollen. Leitsatz 13 (b) zielt demgegenüber auf die darüber hinausgehende Wahrung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld des Unternehmens. Semantisch betrachtet wird hier der Begriff „seek to prevent or mitigate“ der Formulierung „avoid causing or contributing“ aus Leitsatz 13 (a) vorgezogen. Damit wird der – unter Umständen nicht in vollem Umfang für Unternehmen wahrnehmbare – Verantwortungsbereich des Menschenrechtsschutzes für weit über das eigene Unternehmensumfeld hinausgehende Tätigkeiten relativiert.

14. „The responsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size, sector, operational context, ownership and structure. Nevertheless, the scale and complexity of the means through which enterprises meet that responsibility may vary according to these factors and with the severity of the enterprise’s adverse human rights impacts.”

Das Konzept der „responsibility to respect“ gilt für alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe, Branche und Geschäftsstruktur. Gleichzeitig gilt es jedoch zu beachten, dass die zentralen Handlungsfelder für Menschenrechte in einzelnen Industriebranchen sowie an unterschiedlichen Standorten potenziell unterschiedlich ausgeprägt sein können.

15. „In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:

- (a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights;**
- (b) A human rights due-diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;**
- (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.”**

Gemäß Leitsatz 15 sind Unternehmen in Abhängigkeit von ihrer Größe und den spezifischen Umständen der Geschäftstätigkeit aufgefordert:

1. ein Menschenrechtsbekenntnis abzulegen (policy)
2. einen Menschenrechts-Due-Diligence-Prozess zu etablieren und
3. Wiedergutmachungsprozesse bei Menschenrechtsverletzungen zu etablieren.

Die in den Guiding Principles in Kapitel A “Foundational principles“, Leitsatz 15 genannten unternehmerischen Schritte, um der Menschenrechtsverantwortung nachzukommen, werden im weiteren Verlauf des Papiers in Kapitel B unter dem Titel „Operational principles“ näher ausgeführt und in konkrete Handlungsempfehlungen operationalisiert.

B. Operational principles

Policy commitment

16. „As the basis for embedding their responsibility to respect human rights, business enterprises should express their commitment to meet this responsibility through a statement of policy that:

- (a) Is approved at the most senior level of the business enterprise;**
- (b) Is informed by relevant internal and/or external expertise;**
- (c) Stipulates the enterprise’s human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to its operations, products or services;**
- (d) Is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties;**
- (e) Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.”**

Grundbaustein der Operationalisierung unternehmerischer Menschenrechtsverantwortung ist erstens eine durch die Geschäftsführung bzw. ranghöchste Unternehmensebene legitimierte Menschenrechtsstrategie, die allen Anspruchsgruppen des Unternehmens zugänglich gemacht werden soll – intern wie extern.

Human rights due diligence

17. „In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:

- (a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;**
- (b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations;**
- (c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise’s operations and operating context evolve.”**

Unternehmen werden in Leitsatz 17 darüber hinaus ausdrücklich aufgefordert, Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen durchzuführen. Dies schließt eine von der Unternehmensgröße, dem Risikopotenzial und Geschäftsumfeld abhängige umfassende und vor allem kontinuierliche menschenrechtliche Risikoprüfung ein und betont den präventiven Charakter des Menschenrechtsschutzes. Unternehmen sind demnach aufgefordert nicht nur aktive Verstöße gegen Menschenrechte zu vermeiden, sondern auch möglichen Verletzungen in der Zukunft proaktiv entgegenzuwirken.

18. „In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should:

(a) Draw on internal and/or independent external human rights expertise;

(b) Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation.”

Die Unternehmen werden in Leitsatz 18 ausdrücklich aufgefordert, jede aktuelle bzw. potenzielle Menschenrechtsauswirkung („human rights impacts“) kontinuierlich zu analysieren. Dies gilt sowohl in dem unmittelbaren Einflussbereich der eigenen Unternehmenstätigkeit als auch in der Beziehung zu Dritten (Bsp. Zulieferer). In Abhängigkeit der Unternehmensgröße und Geschäftstätigkeit sind hierbei Konsultationen mit potenziell betroffenen und anderen relevanten Stakeholdergruppen zu berücksichtigen. Auf diese Weise kann der Informationsbedarf angemessen berücksichtigt werden.

19. „In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact assessments across relevant internal functions and processes, and take appropriate action.

(a) Effective integration requires that:

(i) Responsibility for addressing such impacts is assigned to the appropriate level and function within the business enterprise;

(ii) Internal decision-making, budget allocations and oversight processes enable effective responses to such impacts.

(b) Appropriate action will vary according to:

(i) Whether the business enterprise causes or contributes to an adverse impact or whether it is involved solely because the impact is directly linked to its operations, products or services by a business relationship;

(ii) The extent of its leverage in addressing the adverse impact.”

Leitsatz 19 greift die im Rahmen der “human rights due diligence“ erforderliche systematische Integration der Analyseergebnisse (potenzieller) Menschenrechtsauswirkungen in alle relevanten Unternehmensebenen sowie in bestehende Managementprozesse auf. Die Auswahl der Instrumente, um begangene Menschenrechtsverletzungen anzugehen, ist abhängig davon, ob die Menschenrechtsverletzung in den primären Verantwortungsbereich des Unternehmens fällt (Unternehmen ist alleine und/oder im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen unmittelbar an der Menschenrechtsverletzung beteiligt) respektive ob das Unternehmen zu einer Menschenrechtsverletzung beigetragen hat.

20. „In order to verify whether adverse human rights impacts are being addressed, business enterprises should track the effectiveness of their response. Tracking should:

(a) Be based on appropriate qualitative and quantitative indicators;

(b) Draw on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders.”

Leitsatz 20 fokussiert die Übersetzung potenziell abstrakter Schutzräume und Rechtsansprüche in quantitative und qualitative Indikatoren, die im Dialog mit (betroffenen) Bezugsgruppen kontinuierlich weiterentwickelt und überprüft werden sollen (Monitoring).

21. „In order to account for how they address their human rights impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders. Business enterprises whose operations or operating contexts pose risks of severe human rights impacts should report formally on how they address them. In all instances, communications should:

(a) Be of a form and frequency that reflect an enterprise’s human rights impacts and that are accessible to its intended audiences;

(b) Provide information that is sufficient to evaluate the adequacy of an enterprise's response to the particular human rights impact involved;

(c) In turn not pose risks to affected stakeholders, personnel or to legitimate requirements of commercial confidentiality.”

Im unternehmerischen Diskurs steht die Herstellung von Transparenz, das Eingehen auf Gegenargumente und die Rechtfertigung des Handelns, d.h. die Erklärung, Begründung und Verteidigung von Unternehmensentscheidungen bzw. Reaktionen auf negative Auswirkungen in der Öffentlichkeit im Mittelpunkt. Unternehmen werden damit in Leitsatz 21 aufgefordert, ein kontinuierliches, externes Reporting über ihre Respektierung der Menschenrechte und ihr Risikomanagement abzulegen. Kritisches Erfolgsmoment menschenrechtssensitiver Unternehmensführung ist damit zum einen der öffentliche Zugang zu Informationen sowie die systematische Integration in die Managementpraxis.

Remediation

22. „Where business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes.”

Leitsatz 22 greift der dritten Säule des “Protect, Respect and Remedy” Framework vor und weist einleitend auf die grundsätzliche Verantwortung der Unternehmen hin, bei begangenen (mit)verantwortlichen Verletzungen des Menschenrechtsschutzes effektive Sanktions- und Beschwerdeverfahren zur Wiedergutmachung zu etablieren. Hierunter können sowohl juristische wie nicht juristische Verfahren fallen. Unternehmen sind intern in erster Linie mit der Integration privater Beschwerdemechanismen konfrontiert. In der Praxis verankerte Instrumente sind bspw. Ombudspersonen, Beschwerdhotlines oder (präventive) Stakeholder-Dialoge. Prof. John Ruggie formuliert darüber hinaus in Leitsatz 31 acht Kriterien der Effektivität der Beschwerde- und Sanktionsmechanismen: Legitimität, Zugänglichkeit, Verlässlichkeit, Fairness, Rechtskompatibilität, Transparenz, Rechtskompatibilität sowie Offenheit für stetige Verbesserung.

23. „In all contexts, business enterprises should:

(a) Comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever they operate;

(b) Seek ways to honour the principles of internationally recognized human rights when faced with conflicting requirements;

(c) Treat the risk of causing or contributing to gross human rights abuses as a legal compliance issue wherever they operate.”

Leitsatz 23 zielt auf die Rechtskonformität und bedeutet, dass alle für die jeweilige Organisation zutreffenden menschenrechtsrelevanten Rechtsbestimmungen erfüllt werden müssen. Prof. John Ruggie zielt mit Leitsatz 23 (a) hierbei insbesondere auf Geschäftstätigkeiten von Unternehmen in so genannten weak governance zones bzw. in Staaten mit fragmentierter Souveränität. Dies bedeutet konkret, dass Unternehmen – unabhängig davon, welche Menschenrechte durch den Nationalstaat als schützenswert betrachtet werden – für jedes Land den gleichen international anerkannten Schutzraum für Menschenrechte definieren und sicherstellen sollen. Die Sicherstellung der Rechtskonformität soll Teilmenge der rechtlichen Compliance des Unternehmens sein.

24. „Where it is necessary to prioritize actions to address actual and potential adverse human rights impacts, business enterprises should first seek to prevent and mitigate those that are most severe or where delayed response would make them irremediable.”

Abschließend wird betont, dass Unternehmen – wenn notwendig – eine Priorisierung vornehmen sollten, wenn schwere Folgen bereits im Status quo absehbar sind.