



HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Zusammenfassung der Ergebnisse zur Umfrage des Deutschen Global Compact Netzwerks und econsense

Erstellt von Dr. Jana Heinze, econsense und Gwendolyn R Emmert, Deutsches Global Compact Netzwerk

Eckdaten

- Teilnehmer der Befragung: econsense Projektgruppe „Business and Human Rights“ & Unternehmensteilnehmer des Deutschen Global Compact Netzwerks
- Befragungszeitraum: 09.04. – 25.04.2014
- Befragungsart: Onlinebefragung
- Stichprobe (nach Datenbereinigung): n=39 Teilnehmer
- Ziel: Überblick über die Nutzung aktueller Instrumente und Leitfäden, die bei der Umsetzung der Vereinten Nationen (im Folgenden: VN)-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte unterstützen

Kernergebnisse

- Die Rücklaufquote und die Zusammensetzung der Stichprobe belegen die systematische Auseinandersetzung der Unternehmen mit dem Thema Wirtschaft und Menschenrechte – unabhängig von ihrer Größe. Auch kleine und mittelständische Unternehmen haben das Thema auf der Agenda. Die Einhaltung menschenrechtlicher Standards wird von den Teilnehmern überwiegend als bedeutsam für den langfristigen Unternehmenserfolg erachtet.
- Der hohe Abstraktionsgrad der VN-Leitprinzipien zeigt die hohe Komplexität des Themas Wirtschaft und Menschenrechte. Obgleich die Mehrheit der befragten Unternehmen mit den operativen Prinzipien der Achtung und Wahrung der Menschenrechte vertraut ist und häufig bereits Maßnahmen ergriffen hat, zeigen sich Unterschiede in der Interpretation und Anwendung dieser Prinzipien auf der praktischen Ebene. Zudem wurden nur vereinzelt Angaben zur Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern gemacht.
- Der Bekanntheitsgrad der abgefragten Instrumente und Leitfäden zur Unterstützung von Unternehmen ist hoch. Erfahrungen in der Nutzung – insbesondere bei den verfügbaren Instrumenten (Tools) – liegen jedoch eher selten vor. Besonders kostenpflichtige Instrumente werden selten genutzt. Die Instrumente, die eine hohe Bekanntheit und Nutzungsintensität aufweisen, sind unternehmensübergreifende Datenbanken mit Praxisbeispielen oder Tools sowie allgemeine thematische Einführungen.

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Teilnehmende Unternehmen

Obgleich über die Hälfte der befragten Unternehmen in die Kategorie Großunternehmen (> 20.000 Mitarbeiter) einzuordnen ist, verdeutlichen die Umfrageergebnisse, dass sich auch kleine und mittelständische Unternehmen mit Menschenrechtsfragen auseinandersetzen: Rund 13 % der befragten Unternehmen sind in die Größenkategorie bis 250 Mitarbeiter einzuordnen.

Bedeutsamkeit des Themas Wirtschaft und Menschenrechte

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass dem Thema Menschenrechte eine zunehmende Bedeutung für den Unternehmenserfolg beigemessen wird (Frage: How important are human rights for the current success of your business?). Hier ergibt sich auf der 8er-Skala (1 = irrelevant bis 8 = very important) ein Mittelwert 5,74 (n = 38). Wichtige betriebsrelevant wirkende Effekte für das Unternehmen können z. B. ein geringeres Reputationsrisiko, Liefersicherheit, aber auch eine stärkere Mitarbeiterbindung sein.

Erfolgsfaktoren und Barrieren

Im Rahmen der Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, wichtige Promotoren und Hindernisse bei der betrieblichen Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht im Sinne der VN-Leitprinzipien zu benennen.

Bei den Antworten lassen sich interne und externe Faktoren unterscheiden.

Wichtige **externe Erfolgsfaktoren** sind demnach:

- VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (als formulierte Erwartung an Unternehmen)
- Erwartungshaltung der Stakeholder an das Unternehmen – insbesondere NGOs, Konsumenten, aber auch Investoren und Anteilseigner
- Teilnahme an Initiativen, die mit einem öffentlichen Bekenntnis zu Menschenrechten einhergehen – insbesondere UN Global Compact und Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI
- Einstufung bei entsprechenden Ratings
- Teilnahme an Netzwerkaktivitäten/Erfahrungsaustausch
- Compliance und regulative Anforderungen
- Reputationsrisiken

Als **interne Erfolgsfaktoren** wurden insbesondere hervorgehoben:

- Bekenntnis der Unternehmensführung (Vorstand) und Unterstützung durch das höhere und mittlere Management
- Positionierung im Thema Menschenrechte als Wettbewerbsvorteil
- Integration des Themas als Kernbestandteil einer unternehmensübergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie
- Verankerung in eigenen Codes of Conduct

All diese Faktoren führen zu einer verbesserten Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht im Unternehmen. Der öffentliche Druck und das damit verbundene Reputationsrisiko steigen, nicht zuletzt aufgrund tragischer Unglücke in komplexen Lieferketten. Auch seitens des Kapitalmarktes steigen die Erwartungen an Unternehmen, sich mit Nachhaltigkeit und den ökologischen und sozialen Auswirkungen des Wirtschaftens auseinanderzusetzen. Besonders hervorgehoben wurde von einer Vielzahl der Teilnehmenden die Rolle eines internen und externen Bekenntnisses der Führungsebene z. B. durch den Beitritt zum UN Global Compact. Als Promotoren wirken darüber hinaus die Berichterstattung nach den Global Reporting Initiative (im Folgenden: GRI) Richtlinien, die Unternehmen und Organisationen bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten entsprechende Indikatoren vorgeben. Damit wird auf wichtige Fragestellungen u. a. im Bereich Menschenrechte aufmerksam gemacht. Als hilfreich wurden auch Netzwerkmitgliedschaften und Lernforen herausgestellt.

Parallel dazu gibt es nach Angaben der Teilnehmenden auch eine Reihe von Hindernissen bei der Umsetzung eines menschenrechtsbasierten Ansatzes im Sinne der VN Leitprinzipien in Unternehmen. Insbesondere wurden hier genannt:

- unterschiedliche nationale und kulturelle Verständnisse von Menschenrechten in unterschiedlichen Staaten und Regionen
- mangelndes Bewusstsein für die Beziehung zwischen Wirtschaftsaktivitäten und Menschenrechten und fehlendes Wissen über potenzielle negative Einflüsse von Unternehmen auf die Menschenrechte – u. a. bei Mitarbeitern, Lieferanten, aber auch Kunden
- fehlende spezialisierte Kapazitäten
- schwierige Verbindung zwischen dem Thema und dem Business Case

Speziell mit Blick auf die Lieferketten wurden besondere Hindernisse genannt, die sich insbesondere auf Herausforderungen bei der Etablierung und Integration menschenrechtlicher Anforderungen in bestehende Prozesse zeigen: Komplexität, Varianz und Größe sowie Ausdehnung der Lieferketten, Monitoring und Nachverfolgung sowie die Definition bzw. Abgrenzung des eigenen Einflussbereichs.

Diese Ergebnisse zeigen, dass sowohl in Unternehmen als auch für deren Lieferketten auf den spezifischen Menschenrechtskontext angepasste Methoden benötigt werden, um die jeweils angemessene Sorgfaltspflicht auszuüben. Besonders bei der Umsetzung in spezifischen nationalen Kontexten an Unternehmensstandorten oder in der Lieferkette könnte eine unternehmensübergreifende branchenspezifische Zusammenarbeit hier größere Wirkung entfalten als ein individuelles Vorgehen.

Integration der Leitprinzipien in die Unternehmensprozesse

Gemäß Prinzip 15 der VN-Leitprinzipien sind Unternehmen aufgefordert, sich zur Einhaltung von Menschenrechten im Rahmen einer Policy zu bekennen, einen Prozess für die Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Dilligence) sowie Verfahren zur Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen zu etablieren. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der Großteil der Unternehmen (über 60%) gegenwärtig an der Entwicklung einer Unternehmensstrategie oder Unternehmenspolitik zu Menschenrechten arbeitet. Rund 40% berichten zudem im Rahmen ihrer Unternehmensberichterstattung über ihren Umgang mit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Analog zu den Anforderungen der Leitprinzipien wurde in der Befragung ermittelt, (1.) welche konkreten Umsetzungsschritte bereits durch das Unternehmen in Angriff genommen wurden und (2.) wie und mit welchen Hilfsmitteln dies vollzogen wurde bzw. derzeit vollzogen wird. Folgende durch die VN-Leitprinzipien vorgegebenen Schritte wurden dabei abgefragt:

- a. Menschenrechtspolitik (Policy)
- b. Auswirkungsanalyse (Impact Assessment)
- c. Integration im Unternehmen (Integration)
- d. Nachverfolgung von Maßnahmen (Tracking)
- e. Berichterstattung (Reporting)
- f. Beschwerde- und Wiedergutmachungsverfahren (Grievance)

Knapp dreiviertel der Unternehmen (71%) gaben dabei an, mindestens 4 dieser 6 Schritte aktiv im Unternehmen anzugehen. Am schwächsten ausgeprägt war dabei die Arbeit an den Schritten „Integration“ und „Tracking“. Rund 50% gaben an, an „Impact Assessments“ zu arbeiten. Bei der konkreten Umsetzung lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen¹:

TABELLE 1

Schritt	Zusammenfassung der Umfrageergebnisse
Policy	<ul style="list-style-type: none"> ■ häufig im Rahmen interner Workshops bzw. Arbeitsgruppen entwickelt ■ häufig in bestehende Dokumente wie Codes of Conduct oder Unternehmens-Policies integriert
Impact Assessment	<ul style="list-style-type: none"> ■ konkrete Angaben bezogen sich häufig auf Risikoanalysen (Risk Assessments) oder Complianceprüfungen sowie entsprechende Prüfungen bei Mitarbeitern ■ spezifische Impact Assessments werden bisher nur selten durchgeführt
Integration	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maßnahmen zur Integration konzentrieren sich stark auf die Mitarbeiterenebene ■ Analog zu den oben angegebenen Hindernissen starke Konzentration auf Trainings und Kapazitätsaufbau ■ Als hilfreich wird externes peer-to-peer Lernen angegeben
Tracking	<ul style="list-style-type: none"> ■ starke Varianz bei den gemachten Angaben u.a. über Lieferketten-Monitoring, Audits und Zertifizierung, Daten zu Health & Safety oder mit Hilfe eigener, im Aufbau befindlicher Tracking-Instrumente
Reporting	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehrheit berichtet mit Hilfe von GRI und gemäß der COP Richtlinien des Global Compact ■ einzelne Angaben zur Erhebung von Daten via bestehender Beschwerdemechanismen
Grievance	<ul style="list-style-type: none"> ■ ca. 50 % nutzen bestehende Hotlines/Whistleblowingsysteme aus dem Korruptionsbereich ■ Mehrheit der Mechanismen richtet sich primär an Mitarbeiter ■ vereinzelt befinden sich Systeme im Aufbau, auch als Brancheninitiativen

¹ Nur nur etwa dreiviertel der Befragten haben detaillierte Angaben zu dieser Frage gemacht.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen mit den operativen Prinzipien zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte vertraut ist und zu vielen dieser Elemente bereits Maßnahmen ergriffen hat. Zwei Aspekte fallen besonders auf:

- Der unternehmensspezifische Umgang mit den Leitprinzipien und den einzelnen Prozessschritten variiert verhältnismäßig stark. Dies wird besonders im Bereich menschenrechtlicher Auswirkungsanalysen deutlich.
- Die Zusammenarbeit mit Stakeholdern bei der Erarbeitung von Maßnahmen zu den Prozessschritten ist noch wenig ausgeprägt.

Partner bei der Umsetzung

Befragt man die Unternehmen nach Organisationen, mit denen sie zusammenarbeiten, zeigt sich ein Fokus auf die Arbeit in Netzwerken und sektorspezifischen Initiativen, mit deren Arbeit sie insgesamt zufrieden sind. Häufig arbeiten Unternehmen auch mit Nichtregierungsorganisationen und/oder sozialen Institutionen zusammen. Auffällig ist, dass nur wenige Unternehmen angeben, mit Unternehmensberatungen oder spezialisierten Dienstleistern zusammenzuarbeiten. Dabei wird nicht klar, ob dies maßgeblich an fehlender Nachfrage oder an fehlenden Angeboten liegt. Fokus der externen Zusammenarbeit liegt damit auf peer-to-peer Lernen und auf der Zusammenarbeit mit ausgewählten branchen- und/oder themenspezifischen Nichtregierungsorganisationen.

Instrumente und Leitfäden zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht

Ein Großteil der abgefragten Instrumente und Leitfäden zur Unterstützung der Menschenrechtsarbeit im Unternehmen ist diesen bekannt. Intensive Erfahrungen in der Nutzung – insbesondere bei den verfügbaren Instrumenten (Tools) – liegen jedoch eher selten vor. Besonders kostenpflichtige Tools werden selten genutzt. Instrumente mit hoher Bekanntheit und Nutzungsintensität sind unternehmensübergreifende Datenbanken mit Praxisbeispielen oder Tools. Großer Nutzen wird insbesondere folgenden Instrumenten zugeschrieben:

- UNGC/Maplecroft – Human Rights and Business Dilemmas Forum
<http://human-rights.unglobalcompact.org/>
- Business & Human Rights Resource Center – Database of company human rights policies
<http://www.business-humanrights.org/Categories/Company policysteps>
- BLIHR/UNGC/OHCHR – A Guide for Integrating Human Rights into Business Management
<http://www.integrating-humanrights.org/>

Die Nutzungsintensität der Leitfäden spiegelt die Schwerpunktsetzung der Unternehmen auf die Entwicklung einer Strategie oder Unternehmenspolitik zu Menschenrechten sowie auf die Berichterstattung, aber auch die Bewusstseinsbildung wider. Die Bewertung der abgefragten Tools (Tabelle 2) und Leitfäden (Tabelle 3) ist in der unten stehenden Tabelle zusammengefasst.

TABELLE 2 Which of the following tools and web pages have you worked with and how would you rate them (5 = excellent bis 1 = very poor)?

Name des Instruments	Mittelwert	Anzahl der Bewertungen
UNGC/Maplecroft – Human Rights and Business Dilemmas Forum	3,9	11
Business & Human Rights Resource Center – Database of company human rights policies	3,6	14
BLIHR/UNGC/OHCHR – A Guide for Integrating Human Rights into Business Management	3,6	14
UNGC/OHCHR – Business and Human Rights Learning Tool	3,6	9
DIHR – Human Rights Compliance Assessment & the HRCA Quick Check	3,6	9
NOMOGAIA – Human Rights Impact Assessment Toolkit	3,5	2
CSR Europe – Management of Complaints Assessment (MOC-A Tool)	3,3	10
ACCESS Facility website	3,3	3
IBLF/IFC/UNGC – Guide to Human Rights Impact Assessment and Management	3,1	10
Deutsches Global Compact Netzwerk/twentyfifty Ltd. – Organizational Capacity Assessment Instrument	3,1	10

TABELLE 3 Which of the following guidance material have you worked with and how would you rate them (5 = excellent bis 1 = very poor)?

Name des Leitfadens	Mittelwert	Anzahl der Bewertungen
Deutsches Global Compact Netzwerk/Deutsches Institut für Menschenrechte/twentyfifty Ltd – Respecting Human Rights: An Introductory Guide	3,8	11
IHRB/GBI – State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships	3,7	4
BSR – Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment	3,7	7
UNGC – How to Develop a Human Rights Policy	3,7	16
OHCHR – The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide	3,6	10
GRI – G4 Sustainability Reporting Framework	3,4	25
OHCHR – Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation	3,4	7
UNGC/GRI – Making the Connection – Using GRI's Guidelines to Create a COP	3,4	16
UNGC/GRI/Realizing Rights – A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting	3,3	8
Harvard Kennedy CSR Initiative – Embedding Rights Compatible Grievance Processes for External Stakeholders Within Business Culture	3,0	1