

Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette



Handbuch für Lieferanten

Inhalt

Warum Ihnen die Menschenrechte wichtig sein sollten	3
1 Was sind Menschenrechte?	3
2 Welche Auswirkungen haben Unternehmen auf die Menschenrechte?	5
3 Weshalb Ihr Unternehmen die Menschenrechte achten sollte	6
4 Ich möchte die Menschenrechte im Unternehmen verankern. Wie sehen erste Schritte aus, um dieses Ziel zu erreichen?	7

Herausgeber:

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
www.econsense.de

Autor: Mike Baab

Projektbetreuung:

Dr. Jana Heinze, Maria Blume, Dr. Karsten Schröder

Alle in dieser Broschüre verwendeten Texte und Bilder sind durch das Urheberrecht geschützt. Jegliche Weiterverwertung von Texten und Bildern ist nur nach ausdrücklicher Genehmigung durch econsense gestattet. Die externen Textbeiträge geben die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder.

© 2016 by econsense

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. ist ein aktives Netzwerk führender, global tätiger Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die gemeinsam die Zukunft nachhaltigen Wirtschaftens und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung gestalten möchten – im offenen Dialog untereinander, mit Politik und Gesellschaft.

Mitglieder:

Aareal Bank, Accenture, Allianz, BASF, Bayer, Bertelsmann, BMW Group, Bosch, Celesio, Coca-Cola Deutschland, Continental, Covestro, Daimler, Deloitte, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post DHL Group, Deutsche Telekom, DuPont, EnBW, E.ON, EY, Evonik Industries, Generali Deutschland, GE Power, HeidelbergCement, KPMG, Linde, PwC, RWE, SAP, Schaeffler, Siemens, thyssenkrupp, VCI, Volkswagen

Diese Publikation verwendet ausschließlich die männliche Sprachform. Bei allen Personen- und Funktionsbezeichnungen sind stets auch weibliche gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen besserer Lesbarkeit gewählt und ist nicht benachteiligend gemeint.

Warum Ihnen die Menschenrechte wichtig sein sollten

Als Lieferant multinationaler Konzerne haben Sie vielleicht schon von dem Begriff der Menschenrechte gehört. Eventuell ist Ihnen aber nicht klar, was die Menschenrechte für Ihren Geschäftsbetrieb bedeuten oder wie Sie sich diesem Thema nähern können.

Dieses Handbuch bietet Ihnen einen Überblick über das, was Sie wissen müssen, um zu gewährleisten, dass die Menschenrechte in Ihrem Betrieb geachtet werden. Der Begriff „Menschenrechte“ klingt vielleicht nach einem komplizierten und sehr spezifischen Thema, das Unternehmen zu überfordern droht. Im Grunde handelt es sich aber um Anforderungen, mit denen sich viele von Ihnen bereits befassen. Die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften, die Herstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und der Schutz der Umwelt – all dies sind unterschiedliche Formen der Achtung der Menschenrechte. In diesem Handbuch erfahren Sie, wie Sie die bereits vorhandenen Maßnahmen Ihres Unternehmens ausweiten können. Und Sie lernen, wie Sie diese zu einem System weiterentwickeln können, mit dem Sie die menschenrechtlichen Risiken des Unternehmens gezielt mindern.

Dabei veranschaulicht das Handbuch nur die ersten Schritte. Es dient nicht als umfassendes Schulungshandbuch. Die Publikation „Respecting Human Rights“¹ von econsense enthält viele weitere Informationen, die für Sie relevant sind.

1 Was sind Menschenrechte?

Einfach gesagt: Die Menschenrechte sind eine Reihe von Regeln, die festlegen, wie Menschen zu behandeln sind. Dazu gehören Rechte in Bezug auf politische Teilhabe und Freiheiten (das Recht auf Gleichbehandlung, das Recht auf Beteiligung an der Regierung, das Recht auf freie Meinungsäußerung) sowie Rechte in Bezug auf Lebensqualität und Wohlbefinden (das Recht auf Arbeit, das Recht auf Nahrungsmittel, das Recht auf Gesundheit). Diese Grundsätze sind in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt. Durch rechtsverbindliche Übereinkommen wie die UN-Kinderrechtskonvention und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung werden sie weiterentwickelt und präzisiert.

Der **erste** wesentliche Aspekt dieser Grundsätze liegt darin, dass sie universell sind. Jeder Mensch auf der Erde hat allein deshalb, weil er/sie ein Mensch ist, Anspruch auf sämtliche Menschenrechte. Die Menschenrechte gelten sowohl für Arbeitsmigranten ohne Papiere, als auch für Staatsoberhäupter und sowohl für Kinder als auch für alte Menschen.

Der **zweite** wesentliche Aspekt der Menschenrechte liegt darin, dass sie von allen Staaten unterstützt werden. Kein Land hat bisher verlangt, von den Menschenrechten ausgenommen zu werden, oder hat Anspruch auf eine derartige Ausnahmeregelung. Alle Staaten haben akzeptiert, dass der Schutz der Menschenrechte Teil ihrer Pflichten gegenüber allen Menschen ist, die auf ihrem Gebiet leben.

Der **dritte** wesentliche Aspekt der Menschenrechte – und der für dieses Handbuch wichtigste – ist, dass die Menschenrechte zwar ursprünglich für Staaten formuliert wurden, inzwischen aber auch für Unternehmen gelten und ihnen Pflichten auferlegen. Als die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948 verabschiedet wurde, waren die schlimmsten Menschenrechtsverletzungen in der Geschichte der Menschheit im Wesentlichen von Staaten begangen worden. In den Jahrzehnten, die seitdem vergangen sind, hat die internationale Gemeinschaft jedoch erkannt, dass auch Unternehmen schwerwiegende Auswirkungen auf die Orte haben können, an denen sich ihre Geschäftstätigkeit vollzieht. Infolgedessen hat die internationale Gemeinschaft den Geltungsbereich der Menschenrechte auch auf die Privatwirtschaft ausgedehnt.

¹ http://www.econsense.de/sites/all/files/Respecting_Human_Rights.pdf

Menschenrechte oder soziale Verantwortung des Unternehmens?

Viele Unternehmen verwenden im Zusammenhang mit ihren Pflichten gegenüber der Gesellschaft die Begriffe Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Responsibility (CR), Nachhaltigkeit oder Corporate Citizenship. Wie unterscheiden sich diese Konzepte von den Menschenrechten?

Der Hauptunterschied zwischen den Menschenrechten und anderen sozialen Rahmen der Privatwirtschaft besteht darin, dass die Menschenrechte von der internationalen Gemeinschaft entwickelt wurden und durch zahlreiche Rechtsinstrumente umgesetzt werden. Während ein Unternehmen für sich selbst festlegen kann, was Nachhaltigkeit bedeuten soll, werden die Menschenrechte umfassend von internationalen Insti-

tutionen definiert und durch ein ebenso umfassendes Fallrecht gestützt.

Natürlich verwendet nicht jedes Unternehmen bei der Beschreibung seiner sozialen Verpflichtungen dieselbe Terminologie. Manche Unternehmen bekennen sich unter dem Begriff der Nachhaltigkeit umfassend zu den Menschenrechten. Andere bekennen sich zu den Menschenrechten, ergreifen diesbezüglich jedoch nur wenige konkrete Maßnahmen. Aber vollkommen unabhängig davon, welchen Begriff Sie verwenden – entscheidend ist, dass Sie die sozialen Auswirkungen Ihres Unternehmens erkennen und in einen Dialog zu den Personen treten, die diese Auswirkungen zu spüren bekommen.

Die Prinzipien hinter dem Menschenrechtsrahmen sind wichtig, nicht die Terminologie.

2011 beendeten die Vereinten Nationen diese Debatte und verabschiedeten einstimmig die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Damit wurde erstmals ein Rahmen geschaffen, der festlegt, dass Staaten und Unternehmen dafür verantwortlich sind, negative Auswirkungen der Tätigkeit von Unternehmen auf die Menschenrechte zu verhindern. Die Leitprinzipien legen fest, dass Regierungen für den Schutz der Menschenrechte verantwortlich sind. Sie haben dafür zu sorgen, dass die Menschenrechte ihrer Bürgerinnen und Bürger nicht durch Unternehmen beeinträchtigt werden. Gleichzeitig sind die Unternehmen dafür verantwortlich, die Menschenrechte zu achten, d.h. sie dürfen nicht gegen die Menschenrechte verstoßen, ganz gleich wo und wie sie tätig sind. Mit anderen Worten: Die Staaten sind auf ihrem Staatsgebiet dazu verpflichtet, Menschenrechtsverletzungen zu verbieten, zu

untersuchen und zu bestrafen. Folglich müssen Unternehmen dafür sorgen, dass sie nirgendwo gegen die Menschenrechte verstoßen; nicht einmal in Ländern, deren Regierung die Pflicht zum Schutz der Menschenrechte missachtet. Für Unternehmen gilt der Grundsatz do no harm.

Wie die Menschenrechte selbst, wurden die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von der internationalen Gemeinschaft einschließlich der Unternehmen einstimmig verabschiedet. Seit 2011 haben Organisationen, die Unternehmen und Wirtschaft vertreten – beispielsweise die Internationale Handelskammer und die Internationale Arbeitgeberorganisation – die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte übernommen und ihre Mitglieder zur Umsetzung des Do-no-harm-Prinzips angehalten. Auch führende Konzerne haben sich durch eindeutige Grundsatzklärungen zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet.

UN-Rahmenwerk „Schutz, Achtung und Abhilfe“:

Schutz

Pflicht aller Staaten, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Bevölkerung vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, also auch Unternehmen, zu schützen u.a. durch wirksame Politiken, Gesetzgebung, sonstige Regelungen und gerichtlichen Entscheidungsverfahren geeignete Maßnahmen.

Achtung

Die Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte, d. h. heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.

Abhilfe

Die Verantwortung von Staaten und Unternehmen dafür Sorge zu tragen, dass Betroffene die Möglichkeit erhalten sollen, über wirksame Mechanismen eine Streitbeilegung und Wiedergutmachung zu verlangen. Dies kann sowohl über gerichtliche wie außergerichtliche Kanäle geschehen.

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zur Implementierung des Rahmenwerks

2 Welche Auswirkungen haben Unternehmen auf die Menschenrechte?

Die Menschenrechte erstrecken sich auf viele verschiedene Themen. Die Bandbreite reicht vom Recht auf Nahrungsmittel und Gesundheit über das Recht auf eine Staatsbürgerschaft bis hin zur politischen Teilhabe. Doch obwohl die Menschenrechte so breit gefächert sind, können fast alle durch unter-

nehmerisches Handeln beeinträchtigt werden.

Bei manchen Rechten ist es offensichtlich, dass das betreffende Menschenrecht durch Unternehmen verletzt werden kann – dies gilt beispielsweise für das Recht auf Arbeit. Bei anderen Menschenrechten, wie dem Recht auf Familie oder dem Recht auf freie Meinungsäußerung, ist der Zusammenhang dagegen weniger eindeutig. In der folgenden Tabelle wird beschrieben, wie sich die Richtlinien oder Praktiken von Unternehmen auf die verschiedensten Menschenrechte auswirken können, auch wenn dies oft nur indirekt geschieht.

Menschenrecht	Beispiele für Menschenrechtsverstöße
Diskriminierungsverbot <i>AEMR,² Art. 2</i>	Stellenanzeige, in der gesagt wird, dass nur Bewerber mit einer bestimmten Staatsangehörigkeit berücksichtigt werden. Einzelne Mitarbeiter werden aufgrund ihrer ethnischen Herkunft von Vorgesetzten diskriminiert.
Recht auf Schutz der Persönlichkeit <i>AEMR, Art. 12</i>	Das Unternehmen überwacht in den Betriebswohnungen der Mitarbeiter, wie diese das Internet nutzen. Das Unternehmen liefert Behörden demographische Angaben über seine Mitarbeiter; die Behörden nutzen diese Angaben, um einzelne Personen gezielt zu diskriminieren.
Recht auf Familie <i>AEMR, Art. 16</i>	Das Unternehmen fragt Bewerber/-innen, ob sie Kinder bekommen möchten, und berücksichtigt solche Bewerber/-innen nicht, die mit höherer Wahrscheinlichkeit Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen.
Versammlungs-freiheit <i>AEMR, Art. 20</i>	Das Unternehmen hindert Gewerkschaftsaktivisten daran, dass Firmengelände zu betreten oder Informationsmaterial unter den Mitarbeitern zu verteilen. Das Unternehmen bestraft Mitarbeiter, die sich an Streiks beteiligt haben, durch Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.
Recht auf Nahrungsmittel <i>AEMR, Art. 25</i>	Ein großes Unternehmen und seine Mitarbeiter gehen in eine Region mit schwach entwickelter Agrarinfrastruktur, wodurch die Preise für Wasser und Lebensmittel für die örtliche Bevölkerung steigen.
Recht auf geistiges Eigentum <i>AEMR, Art. 27</i>	Das Unternehmen entwickelt Arzneimittel, die von einer indigenen Gemeinschaft genutzt werden, zu einem kommerziellen Produkt weiter und teilt die damit erzielten Gewinne nicht mit der indigenen Bevölkerung.
Recht auf menschenwürdige Wohnverhältnisse <i>AEMR, Art. 25</i>	Das Unternehmen wird mit der Vertreibung von Menschen aus ihren Wohnungen oder von ihrem Land sowie mit anderen damit zusammenhängenden Menschenrechtsverstößen in Verbindung gebracht. Das Thema Landnutzung durch Unternehmen gehört zu den umstrittensten Menschenrechtsfragen, insbesondere in den Branchen Bergbau und Landwirtschaft, deren Tätigkeit langfristige Folgen für Grund und Boden hat.
Recht auf Gesundheit <i>AEMR, Art. 25</i>	Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern keine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung, obwohl diese mit Chemikalien arbeiten müssen; dadurch verletzt das Unternehmen das Recht der Mitarbeiter auf Gesundheit. Ein Unternehmen leitet Farbstoffe, Chemikalien oder andere umweltschädliche Substanzen in die Umwelt ein – und zwar in Mengen, die über den gesetzlichen Grenzwerten liegen. Dadurch schädigt das Unternehmen die Gemeinden in der Nähe seiner Standorte. Ein großes Unternehmen beeinträchtigt die Gesundheit der Menschen, die in der Nähe seiner Standorte leben, dadurch, dass die Schadstoffbelastung der Luft sowie die Lärmbelastung gesetzlichen Grenzwerte überschreiten.
Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person <i>AEMR, Art. 3</i>	Ein Unternehmen hat die Mitarbeiter seines Sicherheitsdienstes nicht ausreichend ausgebildet. Die Angehörigen des Sicherheitsdienstes tragen Waffen und misshandeln Arbeitnehmer oder die Menschen, die in der Nähe des Unternehmensstandortes leben. Das Recht auf Sicherheit der Person umfasst den Schutz vor physischen Angriffen, vor der Androhung eines physischen Angriffs sowie vor anderen schweren Schikanen.

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

Diese Szenarien zeigen, dass die negativen Auswirkungen, die mit der Tätigkeit von Unternehmen verbunden sein können, vielfach komplex sind. Manche Unternehmen ignorieren die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Menschenrechtsverletzungen; andere sind sich nicht einmal der Tatsache bewusst, dass ihre Tätigkeit Menschenrechtsverstöße nach sich zieht. Beispielsweise kann es vorkommen, dass Lieferanten ihren Kunden versichern, dass sie ihren Mitarbeitern den Mindestlohn zahlen, obwohl die Löhne tatsächlich deutlich unter dem Mindestlohn liegen. Eine Regierung hingegen könnte gegenüber einem Investor behaupten, dass das von dem Investor erworbene Gelände ungenutzt ist. Dabei verschweigt sie aber, dass die früheren Bewohner dazu gezwungen wurden, das Gelände zu räumen.

Um die negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die verschiedenen Menschenrechte zu minimieren, ist es nicht erforderlich, jedes einzelne Unternehmen oder jede Person, die für Ihr Unternehmen tätig ist, zu kontrollieren. Genauso wenig können Sie nicht jedes soziale oder politische Problem lösen, das an den Standorten Ihres Unternehmens besteht. Es ist jedoch erforderlich, dass Sie die menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens systematisch analysieren.

Viele Unternehmen in den Entwicklungsländern legen den Schwerpunkt ihres sozialen Engagements auf wenige Themen. Darunter sind häufig die Bereiche Bildung, Gesundheit oder Umwelt. Dies ist angesichts der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, unter denen diese Unternehmen tätig sind, durchaus verständlich. Möglicherweise lässt es aber die größeren Auswirkungen unberücksichtigt, die das jeweilige Unternehmen verursacht – etwa im Bezug auf seine Lieferanten und Partner oder die Beziehungen zu den Regierungen der Länder, in denen es Standorte hat.

Der Menschenrechtsrahmen verlangt von Unternehmen, dass sie die wesentlichen Auswirkungen ihrer Tätigkeit erkennen. Sie müssen demnach in den Bereichen ansetzen, die den größten Einfluss auf die Situation der Menschenrechte haben. Es geht immer darum, die negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte zu minimieren. Das Problem ist: Möglicherweise schätzen Sie die Auswirkungen Ihres Unternehmens auf die Menschenrechte falsch ein. Und möglicherweise ist das Potenzial für negative (aber auch für positive) menschenrechtliche Auswirkungen dort am größten, wo Sie es am wenigsten erwarten.

3 Weshalb Ihr Unternehmen die Menschenrechte achten sollte

Die Einführung einer Menschenrechtsstrategie zur Minimierung von sozialen Risiken mag als überwältigende Herausforderung erscheinen. Dies gilt vor allem angesichts der vielfältigen negativen Auswirkungen, zu denen Ihr Unternehmen beitragen kann. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist die große Anzahl an Stakeholdern. Doch die Einführung einer Menschenrechtsstrategie bietet Ihrem Unternehmen große Chancen. Eventuell ist gerade diese Strategie Ihr Schlüssel zu nachhaltigem Wirtschaften.

3.1 Einhaltung von Rechtsvorschriften

Verbraucher und Investoren erwarten von Unternehmen, dass sie die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit kennen und durch geeignete Maßnahmen minimieren. Überdies werden die Unternehmen in vielen Ländern der Welt durch entsprechende Rechtsvorschriften zu solchen Maßnahmen verpflichtet.

Die Beispiele sind mittlerweile zahlreich: So müssen Unternehmen mit Sitz in den USA offenlegen, welche Investitionen sie in der Demokratischen Republik Kongo³ und in Myanmar⁴ getätigt haben. Unternehmen mit Sitz in Kalifornien wiederum müssen nachweisen, dass ihre Produkte nicht mit Sklavenarbeit in Zusammenhang stehen⁵. Auf Grundlage des Foreign Corrupt Practices Act⁶ von 1977 wird zurzeit gegen mutmaßliche Korruptionsfälle bei der FIFA ermittelt. Inzwischen wird das Gesetz auf breiter Basis und immer häufiger auch auf im Ausland tätige US-Unternehmen angewendet. Großbritannien hat vor Kurzem mit dem UK Bribery Act⁷ und dem UK Modern Slavery Act⁸ eigene Rechtsvorschriften zur Regulierung der Auslandstätigkeit von Unternehmen verabschiedet. Indien hat kürzlich ein Gesetz verabschiedet, das alle Unternehmen dazu verpflichtet, zwei Prozent ihres Gewinns für CSR-Projekte einzusetzen⁹. China wiederum verpflichtet die Unternehmen zur Offenlegung ihrer Standorte und der Maßnahmen, die sie zur Minderung der negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit treffen¹⁰. Nicht zuletzt diskutieren die Vereinten Nationen darüber, Unternehmen durch ein rechtsverbindliches Übereinkommen zur Verhinderung von Menschenrechtsverstößen zu verpflichten¹¹.

Diese Rechtsvorschriften betreffen Ihr Unternehmen vielleicht nicht direkt, doch Ihre Kunden werden ihre Compliance-Anstrengungen steigern und erwarten von Ihnen, dass Sie sie dabei unterstützen.

3.2 Produktivitätssteigerung

Wer die sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit nicht kennt oder ignoriert, schadet nicht nur seinen externen Geschäftsbeziehungen. Er schadet auch seiner eigentlichen Geschäftstätigkeit. So wechseln Mitarbeiter seltener das Unternehmen, wenn sie fair bezahlt werden und die Arbeitsbedingungen gut sind. Dadurch wiederum fallen geringere Kosten für die Gewinnung und Ausbildung von Personal an. Wenn eine Gemeinde konsultiert wird, bevor das Unternehmen einen Standort errichtet und den Betrieb aufnimmt, ist die Wahrscheinlichkeit von Protesten oder Sabotageakten geringer. Demzufolge muss das Unternehmen keine kostspieligen Betriebsunterbrechungen fürchten. Und Unternehmen,

³ <https://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

⁴ <http://www.humanrights.gov/u.s.-government-approach-on-business-and-human-rights>

⁵ <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>

⁶ <https://www.sec.gov/spotlight/fcpa.shtml>

⁷ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>

⁸ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

⁹ <http://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/CompaniesAct2013.pdf>

¹⁰ Company Law of the People's Republic of China: http://www.saic.gov.cn/zcfg/fl/xxb/201206/t20120612_126990.html, Guidelines to the State-owned Enterprises Directly under the Central Government on Fulfilling Corporate

Social Responsibilities: <http://en.sasac.gov.cn/n1408035/c1477196/content.html>

¹¹ <https://business-humanrights.org/en/binding-treaty>

die sich um die Minimierung der Umweltbelastung durch ihre Werke bemühen, gehen in der Regel effizienter mit Energie um als andere.

All dies sind starke Argumente für die Achtung der Menschenrechte. Denn bei einer ganzheitlichen Betrachtungsweise zeigt sich, dass die Achtung der Menschenrechte nicht nur einzelne Initiativen und die Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen umfasst. Ein Unternehmen kann langfristige Werte schaffen, wenn es ihm gelingt, sich als nachhaltig handelndes und akzeptiertes Mitglied der Gesellschaft zu definieren und die Achtung der Menschenrechte im Zentrum seiner Strategie zu verankern. Mit anderen Worten: Ein umfassender Schutz der Menschenrechte generiert umfassende Vorteile.

Dies gilt insbesondere für den Zusammenhang zwischen Menschenrechten und der Einhaltung von Rechtsvorschriften. Die Einhaltung von Recht und Gesetz reicht aus, um Strafen zu vermeiden – um das Nutzenpotenzial Ihres Unternehmens voll auszuschöpfen, ist dies jedoch nicht genug. Echte Nachhaltigkeit und echte Innovationen sind nur durch den Aufbau konstruktiver Beziehungen zu Arbeitnehmern, Kunden und Gemeinden möglich. Unternehmen, deren Nachhaltigkeitsstrategie auf die Einhaltung der Rechtsvorschriften beschränkt ist, gelingt es vielleicht, Strafen zu vermeiden. Langfristig jedoch werden sie nie ihr vollständiges Potenzial nutzen können.

3.3 Wettbewerbsvorteile

Weltweit reagieren immer mehr Unternehmen auf den Druck von Investoren und Verbrauchern. Sie bemühen sich dementsprechend, die negativen gesellschaftlichen Folgen ihrer Tätigkeiten zu minimieren. Wie die Reaktion konkret aussieht, ist von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich. Der Trend jedoch ist eindeutig: Die Welt erwartet von Unternehmen, dass sie Verantwortung übernehmen – für die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten ebenso wie für die Umweltfolgen ihres Wirtschaftens.

Für Sie als Lieferanten internationaler Konzerne hat diese Entwicklung ebenso eindeutige Konsequenzen: Sie müssen sich an diesen Bemühungen beteiligen. Sie müssen zeigen, dass Sie Maßnahmen treffen, um die möglicherweise negativen Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit in den Griff zu bekommen. Da eine immer größere Zahl Ihrer Kunden Wert auf die Achtung der Menschenrechte legen, können Sie sich durchaus einen Wettbewerbsvorteil erarbeiten: Dazu müssen Sie zeigen, dass die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens positive Auswirkungen auf die Menschenrechte hat. Gelingt es Ihnen dagegen nicht, die Erwartungen Ihrer Kunden zu erfüllen, werden Sie gegenüber dem Wettbewerb das Nachsehen haben.

4 Ich möchte die Menschenrechte im Unternehmen verankern. Wie sehen erste Schritte aus, um dieses Ziel zu erreichen?

Der Prozess zur Erkennung und Minderung Ihrer menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen wird als menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bezeichnet. Unternehmen mit meh-

rerer tausend Mitarbeitern, Dutzenden von Produkten und Standorten in mehreren Ländern benötigen mehr als ein Jahr und zahlreiche Konsultationen, um ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gerecht zu werden. Bei Unternehmen mit nur einem Produktionsstandort, wenigen Produkten und weniger als 50 Mitarbeitern kann dieser Prozess dagegen wesentlich weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Wie bei anderen Due-Diligence-Prozessen Ihres Unternehmens geht es bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nicht darum, von einem Tag auf den nächsten alle Anforderungen lückenlos umzusetzen. Vielmehr handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess. Dies wäre das erste Grundprinzip. Unabhängig von der Größe oder Komplexität Ihres Unternehmens ist es entscheidend, dass Sie Kommunikationskanäle zu den Menschen aufbauen, die von der Tätigkeit Ihres Unternehmens betroffen sind. Vor allem müssen Sie diese Kommunikationskanäle für einen kontinuierlichen Dialog offenhalten.

Das zweite Grundprinzip bezieht sich darauf, inwieweit Ihr Unternehmen für die negativen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte verantwortlich ist. So liegen manche Menschenrechtsprobleme im Einflussbereich Ihres Unternehmens – zum Beispiel die Arbeitsbedingungen an Ihren Produktionsstandorten. Infolgedessen sind Sie für die Behebung der entsprechenden Missstände verantwortlich. Andere negative menschenrechtliche Auswirkungen – wie etwa die Arbeitsbedingungen in den Werken Ihrer Lieferanten oder Maßnahmen der Regierung in einem Land, in dem Sie einen Standort betreiben –, lassen sich dagegen nicht so einfach beheben. Sie können nur mithilfe von Dritten und weiteren Maßnahmen gemindert werden.

Die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken oder die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu verbessern erfordert engagierte Mitarbeiter, ausreichende Ressourcen, eine überlegte Priorisierung von Maßnahmen und eine passende Strategie. Die Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist kein einmaliger Vorgang. Vielmehr geht es um einen kontinuierlichen, dauerhaften Unternehmensprozess, der aktiv vorangetrieben werden muss.

In diesem Abschnitt werden die ersten Schritte zur Entwicklung dieses Prozesses beschrieben.

4.1 Wissen, was die Mitarbeiter bewegt

Die direkten negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte sowie die Risiken, die Sie zuerst mindern müssen, weil sie in Ihrer Verantwortung liegen, haben Ihre Ursache in der Regel im eigenen Unternehmen. Die Arbeitsbedingungen zum Beispiel legt Ihr Unternehmen selbst fest (Arbeitszeiten, Löhne/Gehälter, Einstellungsverfahren). Wenn Ihr Unternehmen nun eine Diskussion darüber anstößt, wie sich die Arbeitsbedingungen verbessern lassen, wird Ihr Unternehmen davon den größten Nutzen haben.

Dieser Dialog sollte strukturiert und systematisch erfolgen – so wie alle anderen Schritte im Prozess zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. In der folgenden Tabelle sind verschiedene Themenbereiche mit Musterfragen aufgeführt. Sie helfen Ihnen dabei, die Risiken für die Menschenrechte Ihrer Mitarbeiter zu erkennen.

Thema	Beispielfragen
Löhne/Gehälter	Zahlt Ihr Unternehmen allen Mitarbeitern den Mindestlohn, auch den Mitarbeitern von Auftragnehmern und Subunternehmern, wozu insbesondere Mitarbeiter von Sicherheitsdiensten und Reinigungsfirmen gehören?
Arbeitszeiten	Verlangen Sie von Ihren Mitarbeitern Überstunden ohne die in den nationalen Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Überstundenzuschläge? Nach welchem Verfahren wird entschieden, wer Überstunden zu leisten hat? Sind Ihre Mitarbeiter grundsätzlich mit diesem Verfahren zufrieden?
Urlaub	Sind Ihren Mitarbeitern die Richtlinien des Unternehmens in Bezug auf Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Erholungsurlaub bekannt? Wissen Ihre Mitarbeiter, dass sie den Urlaub, auf den sie Anspruch haben, nehmen können, ohne dafür schikaniert zu werden?
Ruhezeiten und arbeitsfreie Tage	Sorgt Ihr Unternehmen dafür, dass die Mitarbeiter ihren arbeitsfreien Tag pro Woche sowie die Ruhezeiten zwischen zwei Schichten einhalten?
Gesundheits- und Arbeitsschutz	Führt das Unternehmen Sicherheitsschulungen für neue Mitarbeiter durch? Müssen die Mitarbeiter ihre persönliche Schutzausrüstung selbst bezahlen oder wird diese gestellt?
Vertretung durch Gewerkschaften	Werden Ihre Mitarbeiter durch Gewerkschaften vertreten? Falls nicht, dürfen Gewerkschaftsvertreter gemäß den nationalen Rechtsvorschriften den Betrieb besuchen? Wenn Ihre Mitarbeiter nicht gewerkschaftlich organisiert sind: Gibt es ein anderes Gremium, das die Mitarbeiter und ihre Anliegen vertritt?
Diskriminierung	Wurden Fälle von Schikanieung gemeldet? Falls ja: Wie wurde mit diesen Fällen umgegangen?

Wie Sie diesen Themen entnehmen können, erfordert die Achtung der Menschenrechte am Arbeitsplatz weder die Ausweitung Ihrer Bemühungen auf neue Bereiche, noch die Entwicklung vollkommen neuer Systeme. Die meisten Themen haben mit Bereichen zu tun, in denen sie bereits aktiv sind und für die sie bereits Systeme und Zuständigkeiten definiert haben. Die Hauptanforderung des Menschenrechtsrahmens besteht nun darin, diese Verpflichtungen zu systematisieren und in einen direkten Dialog mit den Mitarbeitern zu treten, um deren Sorgen und Anliegen in Erfahrung zu bringen.

Wichtig ist auch, dass sich dieser Prozess nicht nur auf die Verbesserung der für Ihre Mitarbeiter geltenden Regeln, sondern auch auf deren Anwendung konzentrieren sollte. Um dies zu erreichen, müssen Besprechungen mit den jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt und die Umsetzung der Besprechungsergebnisse überwacht werden. Die Achtung der Menschenrechte führt nur dann zu echten Fortschritten bei Produktivität und Arbeitsmoral, wenn die Arbeitsbedingungen auch tatsächlich verbessert werden. Erklärungen und verbesserte Regeln, die zwar verkündet, aber nicht umgesetzt werden, reichen dazu nicht aus.

4.2 Wissen, was bei den Lieferanten geschieht

Die Tätigkeit eines Unternehmens wirkt sich unmittelbar auf die eigenen Mitarbeiter aus, so dass sich die Auswirkungen auf die Menschenrechte relativ leicht erkennen lassen. Die größten Auswirkungen zeigen sich jedoch bei Lieferanten, Partnern und Auftragnehmern. Infolgedessen besteht der nächste Schritt zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht darin, mit den Lieferanten in einen Dialog über die an ihren Standorten angewendeten Praktiken und deren Auswirkungen auf die Menschenrechte zu treten.

Ganz gleich wie groß oder klein Ihr Unternehmen ist, Ihre Lieferkette ist sehr wahrscheinlich viel zu komplex, als dass Sie für jedes Produkt oder jede Dienstleistung, die Sie beziehen, perfekte Bedingungen gewährleisten könnten. Weder der Kiosk an der Ecke noch der multinationale Mischkonzern sind dazu in der Lage. In manchen Fällen aber haben Ihre Maßnahmen tatsächlich Einfluss auf die Menschenrechtssituation bei den Lieferanten, auch wenn Ihnen dies möglicherweise nicht bewusst ist. Entscheidend ist, dass es Ihnen gelingt, die Lieferanten und die Maßnahmen zu erkennen, die das Potenzial bieten, Veränderungen herbeizuführen.

Die **erste** Frage, die sich hier stellt, lautet: **„Wer sind meine Lieferanten?“** Ihr Unternehmen bezieht zahlreiche Produkte und Dienstleistungen von großen und kleinen Unternehmen. All diese Firmen sind Ihre Lieferanten. Dazu gehören Ihr Stromanbieter, das Hotel, in dem Ihre Konferenzen stattfinden, und der Hersteller, der Sie mit den Rohstoffen für Ihre Produkte beliefert. Grundsätzlich kann jede Geschäftsbeziehung für die menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens relevant sein, ganz gleich, ob Ihr Unternehmen Produkte bezieht oder Geschäftspartner ist.

Selbstverständlich ist es nicht realistisch, jeden Lieferanten auf Menschenrechtsverstöße zu überprüfen oder zu versuchen, die Arbeitsbedingungen bei dem staatlichen Stromversorger oder dem Restaurant, in dem Sie zu Mittag essen, zu verbessern. Und hier kommt die **zweite** Frage ins Spiel: **„Welchen Einfluss habe ich?“** Ihr Stromversorger hat vielleicht mehrere Millionen Kunden, und womöglich bestimmen Hunderte von Faktoren seine Arbeitspraktiken. Damit spielt Ihr Stromversorger in einer anderen Liga als Ihr Unternehmen. Selbst wenn Sie den Eindruck haben, dass es bei Ihrem Stromversorger mit den Arbeitsbedingungen nicht zum Besten steht, könnte ihr Unternehmen allein wahrscheinlich nichts ausrichten, um dies zu ändern. Allerdings sollten Sie zumindest prüfen, ob Sie weiterhin mit einem Lieferanten zusammenarbeiten wollen, dessen Arbeitsbedingungen fragwürdig sind.

Bei einigen Lieferanten haben Sie jedoch die Möglichkeit, direkt oder indirekt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen. Wenn ein Lieferant Sie gemäß Ihren Spezifikationen mit Materialien oder Dienstleistungen versorgt (beispielsweise ein Bekleidungshersteller, der Kleidung für ein Modelabel produziert, oder ein Stahlwerk, das einen Automobilhersteller mit kundenspezifischen Stählen beliefert), stehen Sie mit Ihrem Lieferanten bereits in einem Dialog über die Bedingungen, unter denen die Produkte hergestellt werden, selbst wenn es in diesem Dialog bis jetzt noch nicht um die Achtung der Menschenrechte ging. Zur Beantwortung dieser Frage müssen Sie die Lieferanten identifizieren, die ihren Umsatz zu einem großen Teil mit Ihrem Unternehmen realisieren oder deren Arbeitsmethoden Sie am einfachsten beeinflussen können.

Die **dritte** Frage, die Sie sich stellen sollten, lautet: **„Wie beeinflussen die Maßnahmen meines Unternehmens die Lage der Menschenrechte bei meinen Lieferanten?“** Wenn Sie Aufträge in letzter Minute ändern oder das Auftragsvolumen erhöhen, müssen Ihre Lieferanten Überstunden anordnen, um termingerecht liefern zu können. Wenn zu einer Bestellung auch Produkte gehören, die gefährliche Chemikalien enthalten, stellt sich beispielsweise die Frage, ob Ihr Lieferant über ausreichende Belüftungssysteme oder persönliche Schutzausrüstungen für seine Mitarbeiter verfügt oder Restbestände an Chemikalien in der Umwelt verklappt.

Wenn Sie beispielsweise einen Lieferanten identifiziert haben, bei dem Sie teilweise für die Arbeitsbedingungen verantwortlich sind, sollten Sie mit dem Lieferanten über Ihre Bedenken sprechen. Dies ist bei den Lieferanten am einfachsten, mit denen Sie ohnehin über damit zusammenhängende Probleme und Aktionspläne diskutieren. Wenn Sie beispielsweise bei Ihren Lieferanten Qualitätsprüfungen durchführen, sollten auch die Punkte Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie informelle Arbeit zu den Prüfkriterien gehören. Weitere Punkte, die Sie ansprechen sollten, sind Arbeitszeiten, Schutzausrüstungen, die Vereinigungsfreiheit sowie existenzsichernde Löhne für die Mitarbeiter. Prüfen Sie, ob Ihre Beschaffungsmethoden (beispielsweise Lieferfristen, feste Margen, Kostenkalkulationen und instabile Lieferantenbeziehungen) negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben. Wenn Sie mit einem Lieferanten eine Absichtserklärung über Preise und Bestellbedingungen schließen, sollten Sie auch Bestimmungen zum Umgang mit Umweltrisiken und Gefahrstoffen in die Absichtserklärung aufnehmen.

Machen Sie sich klar, dass Sie bereits jetzt Prozesse durchführen, die die Arbeitsbedingungen bei Ihren Lieferanten beeinflussen. Der Menschenrechtsrahmen verlangt nun von Ih-

nen, dass Sie diese Prozesse identifizieren, analysieren und dazu nutzen, um zu gewährleisten, dass Ihre Maßnahmen die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern oder Gemeinden nicht beeinträchtigen.

4.3 Negative Auswirkungen auf die Menschenrechte mindern

Wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern und Lieferanten in einen Dialog getreten sind und die Bereiche identifiziert haben, in denen Ihr Unternehmen Menschenrechte beeinträchtigt, folgt der nächste Schritt. Er besteht darin, diese Beeinträchtigungen durch gezielte Maßnahmen abzubauen.

Wie umfangreich diese Maßnahmen sind und wie lange sie dauern, hängt von der Art des Unternehmens ab. Im Folgenden sind die wichtigsten Schritte dieses Prozesses sowie die Grundsätze aufgeführt, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie Ihre Menschenrechtsstrategie entwickeln.

1. Grundsatzerklärung

2. Auswirkungen bewerten, berücksichtigen und dagegen vorgehen

3. Ergebnisse verfolgen und evaluieren

4. Kommunikation und Berichterstattung

5. Zugang zu Abhilfemechanismen

1. Grundsatzerklärung

Der erste Schritt besteht darin, ein klares Signal an alle Betroffenen auszusenden, dass Ihr Unternehmen sich zu den Menschenrechten bekennt – und zwar sowohl an den eigenen Standorten als auch in den Betrieben seiner Lieferanten. Diese Grundsatzerklärung soll zeigen, dass Ihrem Unternehmen die Achtung der Menschenrechte wichtig ist, nach innen wie außen. Die Grundsatzerklärung sollte auf der Ebene der Geschäftsleitung verabschiedet und gegenüber Mitarbeitern, Mitgliedern von Gemeinden und zivilgesellschaftlichen Organisationen kommuniziert werden.

2. Negative Auswirkungen des Unternehmens auf die Menschenrechte bewerten, berücksichtigen und dagegen vorgehen

Bei den Gesprächen, die Sie mit Mitarbeitern und Lieferanten führen, um zu erfahren, welche negativen Auswirkungen Ihr Unternehmen auf die Menschenrechte hat, geht es nicht nur ums Zuhören. Vielmehr sollten Sie die Sorgen und Bedenken Ihrer Gesprächspartner in Ihren internen Systemen berücksichtigen und Mitarbeiter und Ressourcen zur Bearbeitung der betreffenden Probleme abstellen.

Wenn Ihr Unternehmen direkt für negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verantwortlich ist, müssen Sie Ihre Unternehmensrichtlinien und Verfahren ändern. Dies gilt beispielsweise im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen an den eigenen Standorten. Bei indirekten Auswirkungen kann es dagegen notwendig sein, eng mit Lieferanten oder mit anderen Unternehmen Ihrer Branche zusammenzuarbeiten, um die Missstände abzustellen.

3. Ergebnisse verfolgen und evaluieren

Wenn Sie auf die Ergebnisse der Bewertung gezielt reagieren, sollte dies zu spürbaren Verbesserungen bei den Menschenrechten führen. Wird beispielsweise in Gesprächen mit den Mitarbeitern festgestellt, dass unbezahlte Überstunden ein Problem darstellen, sollten Sie zunächst herausfinden, wie groß dieses Problem ist. Zudem sollten Sie prüfen, ob Ihre Maßnahmen zur Lösung des Problems (elektronische Zeiterfassung, Bewilligung von Überstunden durch den Vorgesetzten) tatsächlich Verbesserungen bewirken.

Legen Sie für jede menschenrechtliche Auswirkung, für die Sie Risikominderungsmaßnahmen priorisiert haben, geeignete Indikatoren fest. Sie sollten Ihnen zeigen, ob Fortschritte erzielt werden. Ergänzt werden sollten diese Indikatoren durch Gespräche mit Mitarbeitern und Lieferanten, um eine qualitative Einschätzung des Erfolgs der Maßnahmen zu erhalten.

4. Keine Angst vor Kommunikation

Sprechen Sie über die menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens, aber beschränken Sie die Teilnahme an diesen Veranstaltungen nicht auf Mitarbeiter und Lieferanten. Es ist sehr wichtig, dass Sie die Ergebnisse der Analyse Ihrer menschenrechtlichen Risiken kommunizieren. Art und Form dieser Berichterstattung sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Manche Unternehmen halten Versammlungen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen ab, um über Ihre Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit zu sprechen. Andere verfassen Nachhaltigkeitsberichte, die international verbreitet werden. Entscheidend ist stets, dass diese Berichte den Stakeholdern zur Verfügung gestellt werden, die von den negativen menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens potenziell betroffen sind, und dass der Dialog auf Grundlage der Berichterstattung fortgeführt wird.

5. Abhilfemechanismen aufbauen bzw. sich daran beteiligen

Normalerweise führen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht dazu, dass in einem Werk keine Arbeitsunfälle mehr auftreten. Ähnliches gilt auch für Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte: Selbst ein umfassendes Menschenrechtsprogramm wird nicht alle Bedenken von Mitarbeitern zerstreuen und nicht alle Menschenrechtsübertretungen in den Werken Ihrer Lieferanten abstellen. Wenn Menschenrechte durch das Unternehmen beeinträchtigt werden, ist es aber wichtig, dass das Problem erkannt wird, bevor es sich weiter verschärft. Außerdem muss das Unternehmen für Abhilfe sorgen. Vor allem aber muss es Maßnahmen ergreifen, die verhindern, dass es erneut zu einer derartigen Beeinträchtigung von Menschenrechten kommt.

Die meisten Unternehmen erfüllen diese Anforderung durch den Aufbau eines Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene. Dabei handelt es sich ganz einfach um Kommunikationskanäle, über die Mitarbeiter, Lieferanten und Angehörige von Gemeinden ihre Bedenken direkt an das Unternehmen herantragen können. Dies kann ein Kummerkasten am Arbeitsplatz oder eine Mitarbeiter-Hotline sein, über die anonym Beschwerden vorgebracht werden können. Aber ganz gleich, welcher Art der verwendete Beschwerdemechanismus ist – es muss stets gewährleistet sein, dass die Person, die Beschwerde einreicht, nicht bestraft wird. Als dauerhafte Einrichtung können Beschwerdemechanismen Anlass zu weiteren Gesprächen geben und sich außerdem als sehr nützlich erweisen, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen.

Menschenrechte und Entwicklungsprojekte

Heutzutage führen viele Unternehmen Entwicklungsprojekte in den Gemeinden aus, in denen sie präsent sind. Diese Projekte umfassen oft Investitionen in die Gemeinden, die Vergabe von Stipendien, die Unterstützung lokaler Kunst- und Kulturorganisationen und den Bau von Krankenhäusern und Schulen.

Dieses Engagement ist für sich genommen lobenswert, kann jedoch die grundlegende Pflicht zur Achtung der Menschenrechte nicht ersetzen.

Den Kern des Menschenrechtsrahmens bildet das Do-no-harm-Konzept, das besagt, dass Unternehmen die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschenrechte erkennen und mindern müssen. Ein Unternehmen, das seinen Mitarbeitern nicht einmal den Mindestlohn zahlt und einen Fluss in der Nähe seines Standorts verunreinigt, ist auch dann kein idealer Kandidat für die Auszeichnung als „Human Rights Company of the Year“, wenn es Stipendien für die Kinder der Mitarbeiter vergibt.

Zuallererst muss ein Unternehmen menschenwürdige Arbeitsbedingungen schaffen und die Umwelt schützen. Wenn ein Unternehmen darüber hinaus Entwicklungsprogramme auflegen möchte, steht ihm dies frei, doch ein solches Programm ersetzt keinesfalls die Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

4.4 Mit Partnern, Kunden und zivilgesellschaftlichen Organisationen arbeiten

Einer der großen Vorteile des Menschenrechtsrahmens liegt darin, dass es bereits eine Vielzahl an Dokumenten, Standards, Netzwerken und Organisationen gibt. Darauf können Sie bei den ersten Schritten gut zurückgreifen.

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Organisationen und Initiativen aufgeführt, die Unternehmen bei der Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unterstützen.

1. Sprechen Sie mit anderen Unternehmen aus Ihrer Branche

Ihr Unternehmen ist nicht das erste, das sich dieser Herausforderung gegenübersteht. Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die ähnliche Probleme haben, kann ein einfacher erster Schritt sein, um die eigenen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen und die Zustände bei den Lieferanten zu verbessern. Diese Initiativen können bilateral oder unter dem Dach eines Branchen- oder Industrieverbands auf den Weg gebracht werden. Doch Vorsicht: Achten Sie dabei stets darauf, dass Sie nicht gegen das Wettbewerbsrecht Ihres Landes verstoßen.

2. Nehmen Sie Kontakt zu einem Unternehmensnetzwerk auf, das sich um die Minderung der negativen Auswirkungen Ihrer Branche bemüht

Handelskammern, Arbeitgeberverbände, der Global Compact der Vereinten Nationen und Branchenverbände bieten Veranstaltungen und Mitwirkungsmöglichkeiten in lokalen Netzwerken an, die sich mit den sozialen Auswirkungen unternehmerischen Handelns befassen. Außerdem können Sie branchenspezifischen Initiativen beitreten; dazu gehören beispielsweise:

- Chemie: Responsible Care & Together for Sustainability (TfS)
- Pharma: Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)
- Elektronik: Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Global e-sustainability Initiative (GeSi) und Joint Audit Cooperation (JAC)
- Automobil: European Automotive Working Group on Supply Chain Sustainability
- Eisenbahn: Railsponsible
- Handel: Business Social Compliance Initiative (BSCI) und Ethical Trade Initiative (ETI)
- Textilbranche: Global Organic Textile Standard, Fair Wear Foundation

3. Suchen Sie die Unterstützung Ihrer Kunden

Wenn Sie Produkte für multinationale Konzerne herstellen, ist es wahrscheinlich, dass diese Unternehmen sich öffentlich zur Achtung der Menschenrechte bekannt haben. Wenn Ihr Liefervertrag eine Menschenrechtsrichtlinie oder einen Kodex für ethisches Verhalten umfasst, sollten Sie Ihren Kunden darum bitten, Sie beim Capacity Building zu unterstützen und Lernerfahrungen mit Ihnen zu teilen. Der Konzern hat Interesse daran, dass die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen gut sind – so wie Sie es sich auch für Ihre eigene Lieferkette wünschen. Die Mitarbeiter des Konzerns können Ihnen weitere Maßnahmen empfehlen und Ihnen Orientierung bieten.

4. Tauschen Sie sich mit der Zivilgesellschaft aus

Dutzende lokaler und internationaler NGOs befassen sich mit der Verbesserung der menschenrechtlichen Auswirkungen, die die Tätigkeit von Unternehmen haben. Viele dieser NGOs sind nur allzu gern bereit, mit Unternehmen in einen offenen, konstruktiven Dialog zu treten. Sie diskutieren gerne mit Ihnen darüber, wie Sie ihre Arbeitsbedingungen verbessern und die von Ihrem Unternehmen ausgehende Umweltbelastung mindern können. Das Gespräch mit unabhängigen Gruppen bietet Ihnen wertvolle Einblicke in die Belange der Gemeinden in der Nähe der Unternehmensstandorte und liefert Ihnen nützliche Hinweise für erste Maßnahmen und Best Practices.

