

econsense

# Menschenrechte messbar machen

Eine umfassende Zusammenstellung quantitativer  
**Menschenrechtsindikatoren** für Unternehmen

econsense Diskussionspapier 2020



econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung  
der Deutschen Wirtschaft e.V.  
Geschäftsstelle: Oberwallstraße 24, 10117 Berlin  
T: +49 30 2028-1474  
E: [info@econsense.de](mailto:info@econsense.de)  
[www.econsense.de](http://www.econsense.de)

[econsense.de/newsletter](http://econsense.de/newsletter)  
[linkedin.com/company/econsense](https://www.linkedin.com/company/econsense)  
[twitter.com/econsense](https://twitter.com/econsense)

© September 2020

Autorin: Laura Franken  
Projektmitarbeit: Valentina González

econsense verbindet international tätige Unternehmen mit einem gemeinsamen Ziel: Sie wollen den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft aktiv gestalten. Wir unterstützen unsere Mitglieder dabei, Nachhaltigkeit im Unternehmen, in der Strategie und entlang der Lieferketten zu verankern. Dabei haben wir alle relevanten Themen im Blick: vom Umweltschutz bis zu Menschenrechten – immer mit Fokus auf den Business Case Nachhaltigkeit. Im Austausch mit Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft bündeln wir Ideen und entwickeln konkrete Lösungsvorschläge. Das macht econsense zu einem gefragten Vordenker, Ratgeber und Partner in Sachen Nachhaltigkeit.

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. Externe Textbeiträge geben die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder.

In diesem Dokument wird ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. 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. Zitate, die nur im englischen Original vorlagen, wurden von der Autorin übersetzt.

Mitglieder:

Aareal Bank, Accenture, BASF, Bayer, Bertelsmann, BMW Group, Bosch, Coca-Cola Deutschland, Continental, Covestro, Daimler, Deloitte, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post DHL Group, Deutsche Telekom, EnBW, E.ON, EY, Evonik Industries, HeidelbergCement, HSBC Deutschland, KPMG, Lidl Deutschland, Linde, PwC, RWE, SAP, Sartorius, Schaeffler, Siemens, thyssenkrupp, Uniper, VCI, Vodafone, Volkswagen, Zalando

# Executive Summary

Unternehmen werden immer mehr in die Verantwortung genommen, Menschenrechte zu achten. Zu menschenrechtlichen Grundsatzserklärungen, Risikoanalysen, Maßnahmen und Berichterstattung existieren bereits zahlreiche Leitfäden. Die meisten von ihnen sind allerdings qualitativer Natur. Was bisher fehlt, sind Methoden, um in quantitativer Form über Menschenrechte zu berichten. Es ist richtig, dass quantitative Indikatoren nur eine begrenzte Aussagekraft haben und die in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beschriebenen Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt keinesfalls ersetzen können. Wenn Menschenrechte jedoch für Unternehmen und Finanzsysteme steuerungsrelevant werden sollen, sind konkrete quantitative Indikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) dennoch unerlässlich. Denn diese Prozesse werden meist durch Kennzahlen gesteuert. Mit dieser Veröffentlichung legt econsense eine Zusammenstellung von quantitativen Menschenrechtsindikatoren für Unternehmen vor. Diese Liste basiert auf Indikatoren von etablierten und anerkannten Institutionen. Sie kann unter diesem Link als Excel-Datei heruntergeladen werden: [www.econsense.de](http://www.econsense.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	5
<b>2. Hinweise zu quantitativen Indikatoren</b>	7
<b>3. Die Beziehung zwischen Sozial- und Menschenrechtsbelangen</b>	8
<b>4. Methodologie</b>	10
<b>5. Auszug aus der Zusammenstellung der Indikatoren</b>	12
<b>6. Ausblick</b>	14
<b>Literatur und andere Quellen</b>	15
<b>Überblick über den Aufbau der Excel-Indikatoren-Tabelle</b>	18

## Abkürzungsverzeichnis

<b>CSR</b>	Corporate Social Responsibility
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>ESG</b>	Environmental, Social and Governance
<b>ICCPR</b>	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
<b>ICESCR</b>	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
<b>IAO</b>	Internationale Arbeitsorganisation
<b>KPI</b>	Key Performance Indicator
<b>OECD</b>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
<b>OHCHR</b>	Office of the UN High Commissioner for Human Rights
<b>TEG</b>	Technical Expert Group on Sustainable Finance
<b>UN</b>	United Nations (Vereinte Nationen)
<b>UNEP FI</b>	UN Environment Programme Finance Initiative
<b>UNGPs</b>	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
<b>UNGPRF</b>	UNGPs Reporting Framework
<b>WBCSD</b>	World Business Council for Sustainable Development

# 1. Einleitung

Menschenrechte sind zentral für unser Wohlergehen, denn sie beschreiben die Quintessenz unserer Bedürfnisse als Menschen. In erster Linie ist es die Pflicht der Staaten, diese Rechte zu schützen. Doch wird inzwischen allgemein anerkannt, dass auch Unternehmen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte tragen. Weil Menschenrechte aber bisher oft als abstrakt und komplex wahrgenommen werden, müssen sie sowohl für Unternehmen als auch für Investoren messbar werden. **Wenn Menschenrechte für Unternehmen und Finanzsysteme steuerungsrelevant werden sollen, sind konkrete quantitative Indikatoren unerlässlich**, um die Auswirkungen von Unternehmen in diesem Bereich effektiv nachzuhalten und zu vergleichen.

Das Kernthema dieses Papiers ist es, den Einfluss von unternehmerischen Aktivitäten auf die Menschenrechte messbar zu machen. Trotzdem ist es wichtig, auf die Bedeutung von zahlreichen Faktoren außerhalb der Unternehmenssphäre hinzuweisen, wie z. B. der lokalen Regierungsführung. Eine effektive Arbeit in Bezug auf Menschenrechtsfragen erfordert daher eine Zusammenarbeit mit Akteuren innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Die beiden internationalen Dokumente, auf die in diesem Zusammenhang immer wieder Bezug genommen wird, sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die UNGPs stützen sich auf drei Säulen: a) die Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte, b) die Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte und c) den Zugang zu Abhilfe (Vereinte Nationen, 2011). Die OECD-Leitsätze enthalten Grundsätze und Standards für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in einem globalen Kontext. In ihrem Kapitel zu den Menschenrechten beziehen sich diese Leitsätze auch auf die UNGPs.

Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte wird auch im Zusammenhang mit nachhaltiger Finanzwirtschaft und nicht-finanzieller Berichterstattung diskutiert. Die Menschenrechte gehören zur zweiten Kategorie

der Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (sogenannte ESG-Faktoren). Während aber immer intensiver über nachhaltige Finanzwirtschaft debattiert wird, **wird der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit im Vergleich zu Umweltthemen noch immer wenig Aufmerksamkeit geschenkt**. Diese Herausforderung wird nicht nur von vielen zivilgesellschaftlichen Akteuren, sondern zunehmend auch von Investoren aufgegriffen:

*„Während sich die gegenwärtige Taxonomie-Verordnung auf klimabezogene Faktoren konzentriert (...), kann und sollte dieser Erfolg bei der Schaffung einer praktikablen Taxonomie die Grundlage dafür legen, in Zukunft nicht nur „E“-Themen, sondern auch „S“- und „G“-Faktoren zu erfassen.“ (Blackrock 2020, p. 4)*

## Nachhaltiges Finanzwesen

... ist ein Begriff, der das Ziel beschreibt, finanzielle Investitionen in nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten zu lenken. Nachhaltige Investitionen umfassen soziale, ökologische und Governance-Aspekte (im Englischen ESG-Faktoren genannt). Auf EU-Ebene wurde bereits ein Klassifizierungssystem („Taxonomie“) für ökologisch nachhaltige Aktivitäten entwickelt. Im Dezember 2019 wurde zwischen dem Rat der Europäischen Union und dem Europäischen Parlament eine politische Einigung über die Taxonomie-Verordnung erzielt. Im April 2020 nahm der Rat die Verordnung an. Dieser Text wurde dann im Juni 2020 vom Europäischen Parlament angenommen. Die Verordnung EU 2020/852 ist inzwischen im offiziellen Amtsblatt der Europäischen Union erschienen.

**Viele Themen des „S“ in ESG sind Menschenrechtsthemen**, da Sozial- und Arbeitnehmerbelange oft einen direkten Bezug zu internationalen Menschenrechtsdokumenten haben. Mit der EU-Taxonomie-Verordnung<sup>1</sup> und den politischen Debatten über eine verpflichtende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht<sup>2</sup> **werden Unternehmen verstärkt offenlegen müssen, wie sie in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte abschneiden.**

Menschenrechte sind ein wichtiger Aspekt der Geschäftstätigkeit. Es wurden bereits eine Reihe von Leitfäden zu Grundsatzserklärungen, Risikoanalysen, Maßnahmen und Berichterstattung veröffentlicht, wie z.B. der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles Reporting Framework). Die meisten dieser Leitfäden sind qualitativer Natur. **Weniger verbreitet sind Methoden, um in quantitativer Form über Menschenrechte zu berichten.** Dementsprechend ist die Berichterstattung von Unternehmen zu Menschenrechtsthemen oft „narrativ und fallspezifisch“ (Alliance for Corporate Transparency, 2019, S. 18). Das kann auch daran liegen, dass „Unternehmens- und Menschenrechtsnormen (...) oft zu vage sind, um sie unmittelbar in operative Indikatoren umzusetzen“ (Damiano de Felice, 2015, S. 549). Zum Teil liegt dies in der Natur der Sache: Die Quantifizierung von Menschenrechtsfragen und -auswirkungen ist eine Herausforderung, da „aus menschenrechtlicher Sicht jede negative Auswirkung auf die Menschenrechte eine zu viel ist“ (Damiano de Felice, 2015, S. 549). Zudem kann es für Menschenrechte keine Hierarchie geben. In den Leitfäden werden oft nur die relevanten Menschenrechtskonventionen genannt, ohne dass eine Liste der Themen erstellt wird, um die es in diesen Dokumenten geht. Einerseits ist dies verständlich,

da die Menschenrechte komplex sind und durch eine Vielzahl von Konventionen definiert werden, von denen sich einige inhaltlich überschneiden. Auch birgt jede solche Aufzählung die Gefahr einer zu starken Vereinfachung. Andererseits bleibt ohne eine solche Liste die Bandbreite der Menschenrechte, die von Unternehmensaktivitäten berührt werden, verschwommen.

Viele Grundlagentexte zum Themenkomplex Wirtschaft und Menschenrechte enthalten weder eine Liste von Rechten noch ihre jeweiligen Definitionen. Dies ist problematisch, da die Inhalte dieser Dokumente oft wortwörtlich in Gesetzestexte übernommen werden. Dies wiederum kann zu Missverständnissen führen, da Inhalte und Reichweite der Menschenrechte bei der praktischen Anwendung dieser Regulierungen offen für Interpretationen bleiben. **In diesem Papier wird daher davon ausgegangen, dass Unternehmen eine Liste von Menschenrechtsthemen und entsprechende Indikatoren benötigen, um die menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit nachzuvollziehen und zu steuern.** Aus diesem Grund werden in diesem Beitrag quantitative Indikatoren von etablierten Institutionen aggregiert und mit spezifischen Menschenrechtsthemen abgeglichen. Sie kann als Excel-Tabelle unter [www.econsense.de](http://www.econsense.de) heruntergeladen werden.

1 Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates besagt: „(...) gilt eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig, wenn diese Wirtschaftstätigkeit (...) unter Einhaltung des in Artikel 18 festgelegten Mindestschutzes ausgeübt wird (...) Bei (...) Mindestschutz handelt es sich um Verfahren, die (...) sicherzustellen, dass die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (...) befolgt werden.“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2021, Art. 3 und Art. 18 ).

2 Ein regelmäßig aktualisierter Überblick über gesetzliche Initiativen zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht ist hier zu finden:

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/national-regional-movements-for-mandatory-human-rights-environmental-due-diligence-in-europe/>

## 2. Hinweise zu quantitativen Indikatoren

Menschenrechtsindikatoren können für Unternehmen hilfreich sein, um Ziele zu definieren. Sie können es zudem Investoren erleichtern, die menschenrechtlichen Auswirkungen von Geschäftsaktivitäten zu verstehen und zu vergleichen. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten:

### **Quantitative Indikatoren ersetzen nicht die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht**

In Übereinstimmung mit den UNGPs muss jedes Unternehmen seinen eigenen menschenrechtlichen Sorgfaltprozess (Due Diligence Process) im Hinblick auf Folgeschwere und Wesentlichkeit<sup>3</sup> vornehmen. Dazu zählt auch eine menschenrechtliche Risikoanalyse. Wenn ein Unternehmen eine solche Analyse durchgeführt hat, liegt es in der Verantwortung der Manager, Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die erkannten Risiken zu definieren. Welche Wirkungen diese Maßnahmen haben, sollte kontinuierlich nachverfolgt werden. In ihren Managementsystemen stützen sich Unternehmen sowohl für die Festlegung von Zielen als auch für Steuerungsprozesse häufig auf quantitative Indikatoren. In genau dieser Weise können sie auch die Zusammenstellung von Menschenrechtsindikatoren, die in diesem Beitrag vorgestellt wird, verwenden. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Aktivitäten von Unternehmen im Bereich der Menschenrechte nicht auf die Einhaltung einiger weniger Indikatoren beschränken sollten. Außerdem kann sich je nach Branche der Schwerpunkt bei spezifischen Menschenrechtsfragen im Laufe der Zeit ändern, was eine fortlaufende Risikoanalyse erfordert.

### **Quantitative Indikatoren haben eine begrenzte Aussagefähigkeit**

Quantitative Indikatoren erscheinen oft wie objektive und zuverlässige Fakten: „Das Wesen eines Indikators besteht darin, dass er einfach und leicht verständlich ist. Eingebettete Theorien, Entscheidungen über Messungen und Interpretationen der Daten werden durch die Gewissheit und Unumstrittenheit einer Zahl ersetzt.“ (Sally Engle Merry, 2011, S. 86). Tatsächlich sind Indikatoren ein selektiver Ausschnitt von Teilaspekten und können nicht den vollen Umfang eines Menschenrechtsthemas beschreiben. Daher ist bei der Interpretation quantitativer Menschenrechtsindikatoren Vorsicht geboten. Bei der Berichterstattung über solche Indikatoren ist es notwendig, zusätzliche qualitative Kontextinformationen zu liefern (siehe auch IIRC, 2013, S. 17).

### **Quantitative Indikatoren erfordern zusätzliche Daten**

Es liegt auf der Hand, dass Datenverfügbarkeit eine Herausforderung ist, wenn man quantitative Menschenrechtsindikatoren verwenden möchte. Die benötigten Daten sind in den meisten Fällen nicht ohne weiteres verfügbar und/oder nicht zuverlässig. In einigen Fällen müssen z.B. die Abteilungen für Personal, Compliance und Nachhaltigkeit zusammenarbeiten, um die erforderlichen Daten bereitzustellen. Auch die Einbeziehung von menschenrechtlichen Fragen in standardisierte Unternehmens- und Lieferantenumfragen kann bei der Gewinnung neuer Daten helfen. Weitere Ansätze sollten geprüft werden, beispielsweise die Zusammenarbeit mit Akteuren außerhalb des Unternehmens im Prozess der Datenerhebung.

<sup>3</sup> Im Englischen: salience & materiality, siehe folgende Definitionen:

Die folgenschwersten Menschenrechtsthemen = „(...) diejenigen, die als am stärksten gefährdet gelten müssen. (...) Die Leitprinzipien machen deutlich, dass sich ein Unternehmen nicht ausschließlich auf die folgenschwersten Menschenrechtsfragen konzentrieren und andere möglicherweise auftretende Probleme ignorieren sollte. Aber logischerweise wird es seine Hauptanstrengungen auf die folgenschwersten Rechte konzentrieren.“ (Vereinte Nationen, 2012, S. 8).

Wesentlichkeit = „(...) Status von Informationen, bei denen vernünftigerweise erwartet werden kann, dass es die Entscheidungen beeinflussen würde, wenn sie ausgelassen oder falsch dargestellt würden (...)“ und (...) „in dem Maße, wie es für das Verständnis der [...] Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich ist (...) Die Auswirkungen können positiv oder negativ sein.“ (Europäische Kommission, 2017, S. 5)

### 3. Die Beziehung zwischen Sozial- und Menschenrechtsbelangen

Es gibt bereits mehrere Initiativen zu sozialen und menschenrechtlichen Indikatoren. In einem Bericht des NYU Stern Center for Business and Human Rights wurden drei Kategorien zur Erfassung sozialer Indikatoren aufgeführt:

- a) auf Unternehmen ausgerichtete Leitfäden wie die Richtlinien für die Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsberichterstattung,
- b) auf Investoren ausgerichtete Leitfäden wie die von ESG-Datenanbietern oder Rating-Agenturen aufgestellten Rahmenwerke und
- c) auf Menschenrechte ausgerichtete Leitfäden, die von Institutionen bereitgestellt werden, die Unternehmensrankings in diesem Bereich veröffentlichen (O'Connor und Labowitz, 2017, S.11).

O'Connor und Labowitz haben zwölf solcher Rahmenwerke im Detail bewertet. Sie kommen zu dem Schluss, dass es **keine gemeinsame konsistente Definition der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit** gibt:

*„(...) bei den ESG-Leitfäden fanden wir keine konsistenten Standards zur Bestimmung des „S“ (...) die meisten messen soziale Aspekte nur in vager Form oder beziehen sich nur auf eine kleine Gruppe von Anliegen aus der Arbeitswelt. Die meisten „S“-Indikatoren (35 %) untersuchten soziale Fragen allgemein, wobei vage Begriffe wie „sozial“, „Menschenrechte“ und „ESG“ ohne nähere Definition verwendet wurden. Weitere 20% bezogen sich auf eine kleine Zahl weit verbreiteter Themen aus der Arbeitswelt wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Entlohnung und Sozialleistungen oder Vielfalt und Chancengleichheit.“ (O'Connor und Labowitz, 2017, S.20).*

Es muss geklärt werden, welche Themen in Bezug auf Menschenrechte wichtig sind. Betrachtet man die Berichterstattung von Unternehmen, so ist zu beobachten, dass in Nachhaltigkeitsberichten tendenziell zwischen sozialen Fragen (wie Diversität) und Menschenrechtsfragen (wie Kinderarbeit) unterschieden

#### Sozial- und Menschenrechtsbelange in der Nachhaltigkeits-Berichterstattung

Die CSR-Richtlinie der EU legt fest, dass Unternehmen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, über „Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung und Bestechungsangelegenheiten“ berichten müssen. Definitionen dieser Themen sind in der Richtlinie nicht enthalten. Stattdessen wird auf unverbindliche Leitfäden (non-binding guidelines) verwiesen. Diese Leitfäden listen soziale und Arbeitnehmerangelegenheiten auf, von denen viele jedoch mit konkreten Menschenrechten in Verbindung gebracht werden können (siehe Abbildung auf der folgende Seite).

wird. Dies hängt mit der Definition von Nachhaltigkeitsthemen zusammen, wie sie in der CSR-Richtlinie der EU zur nicht-finanziellen Berichterstattung (2014/95/EU) festgelegt ist. Die Richtlinie unterscheidet zwischen „Sozial- und Arbeitnehmerbelangen“ und „Achtung der Menschenrechte“, ohne aber eine klare Definition der beiden Begriffe zu liefern. Menschenrechte sind jedoch mehr als die Verhinderung von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit. Wenn Menschenrechte nur unter dem Blickwinkel extremer Schäden betrachtet werden und sich soziale Fragen nur auf Arbeitsnormen beziehen, entsteht eine Lücke, in der manche Menschenrechtsthemen unbeachtet bleiben, wie z. B. das Recht auf Privatsphäre. **Die Unterscheidung zwischen sozialen und menschenrechtlichen Themen ist zum Teil willkürlich.** Soziale Fragen sind Teil des Menschenrechtsspektrums. Dazu äußerte sich auch der ehemalige Sonder-



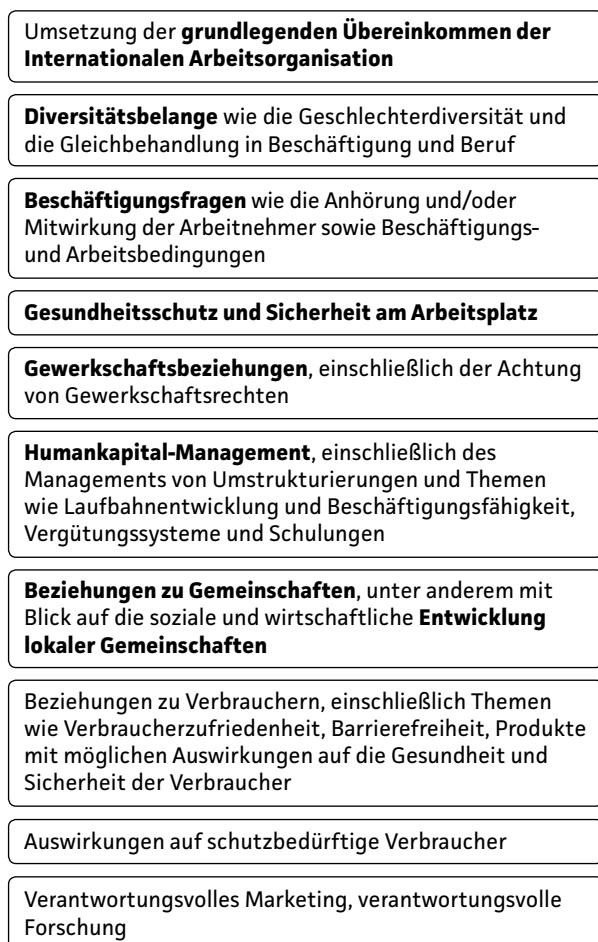
beauftragte des UN-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte, John Ruggie, in einem kürzlich erschienenen Papier über ESG-Investitionen:

„(...) Menschenrechtselemente werden im Bereich S konzeptualisiert (...) Die Spalte S enthält (...) Elemente (Beziehungen zur Gemeinschaft, Fragen der Vielfalt, Beziehungen zu Gewerkschaften, Gesundheit und Sicherheit usw.), die

sich jeweils auf zahlreiche Indikatoren stützen (...) Die konzeptuelle Merkwürdigkeit besteht darin, dass praktisch alle diese Elemente gängige Menschenrechtsthemen sind – obwohl die Liste zugleich eine eigene Menschenrechtskategorie enthält. Mit gängig meine ich, dass sie sich auf Menschenrechte beziehen, die von Staaten formell anerkannt worden sind (...)“ (Ruggie 2019, S. 14/15).

## Viele soziale Themen sind Menschenrechtsthemen

### Soziale Belange und Arbeitnehmerbelange\*



### Zugehörige Menschenrechte

Die **grundlegenden Übereinkommen der IAO** sind Teil des Menschenrechtsspektrums

**Verbot der Diskriminierung**

Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 2); Grundsatzkonvention der IAO No. 111; ICCPR (Art. 2); ICESCR (Art. 2)

**Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, angemessenen Lohn, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen**

ICESCR (Art. 7)

**Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit**

Grundsatzkonvention der IAO Nr. 87; Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 20); ICCPR (Art. 21 & 22)

**Recht auf berufliche Bildung und Training**

ICESCR (Art. 6)

**Rechte indigener Völker**

Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker

\* Definition gemäß der Europäischen Kommission in ihren Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, siehe:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

Hinweis: ICCPR = Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte; ICESCR = Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

## 4. Methodologie

### Bestimmung der Menschenrechte, auf die Unternehmen erheblichen Einfluss haben können

In der Diskussion über Menschenrechtsindikatoren für Unternehmen sollte das gesamte Spektrum der Menschenrechte, wie sie in der **Internationalen Menschenrechtscharta sowie den acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)** über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit definiert sind, berücksichtigt werden. Zusammen bilden sie die maßgebliche Liste der international anerkannten Menschenrechte (UNEP FI 2014) und das Mindestmaß, das durch die UNGPs, die OECD-Leitsätze und die Taxonomie-Verordnung der EU definiert ist. Für dieses Diskussionspapier wurde außerdem die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker berücksichtigt, da die potenzielle Schädigung ihrer Lebensgrundlage ein Thema ist, das im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte häufig angesprochen wird.

Die Internationale Menschenrechtscharta besteht aus drei Teilen:

- Universelle Erklärung der Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt, ICCPR)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt, ICESCR)

Als erster Schritt der Analyse wurden alle Menschenrechte, die in den oben genannten Dokumenten definiert sind, aufgelistet. Dann wurden Menschenrechtsthemen danach kategorisiert, wie stark sie von Unternehmen beeinflusst werden können.

Auch wenn in den UNGPs festgestellt wird, dass „Unternehmen Einfluss auf praktisch das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte haben können“ (UNGPs S. 13), wird in diesem Diskussionspapier argumentiert, dass Unternehmen nicht alle Menschenrechte im selben Maße beeinflussen können. Menschenrechte, auf die Unternehmen wenig Einfluss haben, sind zum Beispiel das Recht auf Selbstbestimmung der Völker oder das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz. Andere Menschenrechtsfragen, wie das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, können je nach fallspezifischem Kontext zum Teil von Unternehmen beeinflusst werden. Eine dritte Gruppe von Menschenrechten, wie z.B. das Recht auf faire Arbeitsbedingungen, kann durch wirtschaftliche Aktivitäten stark beeinflusst werden.

### Zuordnung quantitativer Indikatoren zu spezifischen Menschenrechtsthemen

Es gibt viele Berichte und Projekte zur Messbarkeit von Menschenrechten. Die meisten behandeln das Thema aus einer makroökonomischen und staatlichen Perspektive<sup>4</sup> und berücksichtigen nicht die Anwendbarkeit dieser Indikatoren auf Unternehmensebene. Aus diesem Grund werden sie in diesem Papier nicht im Detail beschrieben. Wo dies möglich war, wurden einige staatliche Indikatoren so angepasst, dass sie in den unternehmerischen Kontext passen. Im Themenkomplex Wirtschaft und Menschenrechte sind Indikatoren häufig qualitativ und inputorientiert. Solche Indikatoren beschreiben Unternehmensprozesse. Ebenso wichtig ist es jedoch, Indikatoren aufzunehmen, die zu einem besseren Verständnis der tatsächlichen positiven oder negativen Auswirkungen führen. **Für die Zusammenstellung am Ende dieses Papiers wurden hauptsächlich quantitative Indikatoren ausgewählt, die ergebnisorientiert sind (sogenannte Output- und Outcome-Indikatoren).** Indikatoren, die sich auf langfristige Auswirkungen (Impact) konzentrieren, sind noch zu selten. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

<sup>4</sup> Beispiele sind die „Human Rights Measurement Initiative“ <https://humanrightsmeasurement.org/> oder die „Human Rights Indicators“ des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/HRIndicatorsIndex.aspx>

**Folgende frei zugängliche Quellen wurden zur Zusammenstellung der Indikatoren herangezogen:**

- [Corporate Human Rights Benchmarking Indicators \(CHRB\)](#)
- [Danish Institute for Human Rights: Platform for Human Rights Indicators for Business](#)
- [Global Reporting Initiative](#)
- [European Commission Guidelines on Non-Financial Reporting](#)
- [Joint Consultation Paper ESG Disclosures by the Joint Committee of the European Supervisory Authorities](#)
- [OHCHR Human Rights Indicators](#)
- [UNEP FI Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector](#)
- [UN Guiding Principles Reporting Framework \(UNGPRF\)](#)
- [Sustainable Development Key Performance Indicators \(SD-KPIs\)](#)
- [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\) Indicator Library within its "Reporting Exchange" initiative](#)
- [Wikirate Project](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#)

**Anwendung der Indikatoren-Zusammenstellung**

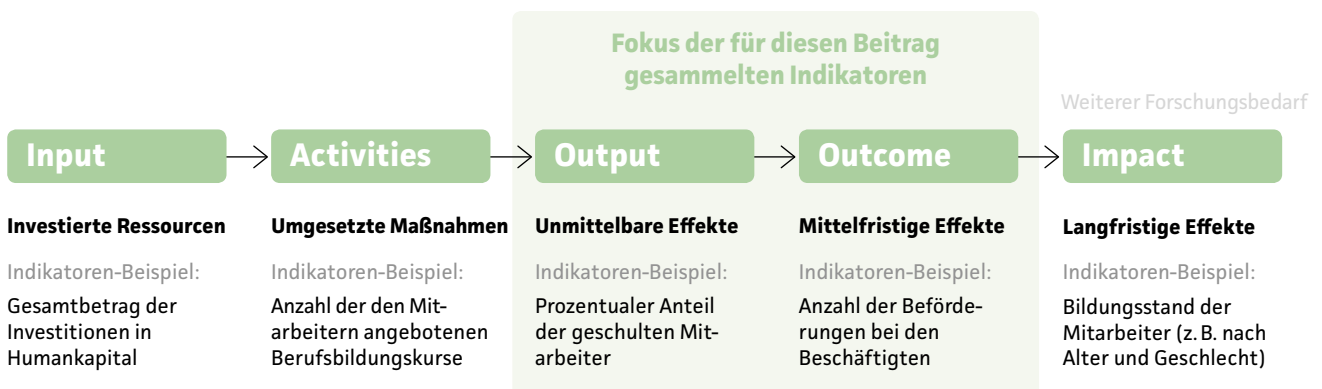
Dieses Papier enthält keine festgelegte Auswahl von Menschenrechtsindikatoren (obwohl eine solche Auswahl in der Zukunft nützlich sein könnte, um einen Standard von Kernindikatoren festzulegen)<sup>5</sup>. Es soll vielmehr die **Vielzahl verfügbarer quantitativer Menschenrechtsindikatoren** beschrieben werden, die für Unternehmen relevant sind. Diese Zusammenstellung von Indikatoren ist keineswegs erschöpfend. Im Laufe der Zeit werden weitere Indikatoren entwickelt werden, und auch die Diskussion über die zu berücksichtigenden Menschenrechte wird weitergehen. Die Zusammenstellung in ihrer jetzigen Form kann als Excel-Tabelle unter [www.econsense.de](http://www.econsense.de) heruntergeladen werden.

Die Excel-Tabelle enthält Informationen wie z. B. Links zu den Original-Menschenrechtsdokumenten, Quellenangaben zu den Indikatoren und Hinweise zur Erhebung dieser Indikatoren. Diese Zusammenstellung soll Unternehmen gewissermaßen als Bibliothek dienen, aus der sie Informationen über die für sie passenden Indikatoren abrufen können.

**Auf der nächsten Seite finden Sie Beispiele aus der Zusammenstellung der Indikatoren.**

**Fokus auf ergebnisorientierte Indikatoren**

Beispiel: Recht auf berufliche Bildung



<sup>5</sup> Dies beschreibt beispielsweise ein aktuelles Papier des World Economic Forums (WEF): „Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation“.

## 5. Auszug aus der Zusammenstellung der Indikatoren

<b>Menschenrechtsthema*</b>	<b>Basiert auf</b>
<b>Anspruch auf Rechtsschutz bzw. Abhilfe</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 8)</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 2)</a>
<b>Gleichheit des Entgelts</b>	<a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 100</a>
<b>Meinungs- und Informationsfreiheit</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 19)</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 19)</a>
<b>Minderheitenrechte auf kulturelles Leben, Religionsausübung und Sprache</b>	<a href="#">ICCPR (Art. 27)</a>
<b>Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung</b>	<a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 138</a>
<b>Recht auf Arbeit</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 23)</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 6)</a>
<b>Recht auf Bildung</b> (inkl. Recht auf berufliche Bildung und Schulungen)	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 26)</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 6 u. 13)</a>
<b>Recht auf Erholung und Freizeit</b> (inkl. Recht auf Arbeitspausen und bezahlten Urlaub)	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 24)</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 7)</a>
<b>Recht auf erreichbares Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit</b>	<a href="#">ICESCR (Art. 12)</a>
<b>Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen</b> (inkl. angemessener Lohn, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen)	<a href="#">ICESCR (Art. 7)</a>
<b>Recht auf Heirat und Familiengründung</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 16)</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 23 u. 24)</a>
<b>Recht auf Wasser und Sanitärversorgung</b>	<a href="#">UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 15 (2002)</a>
<b>Recht auf Wohlfahrt</b> (inkl. Recht auf ausreichende Ernährung, Bekleidung und Unterbringung)	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 25)</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 11)</a>
<b>Rechte indigener Völker</b>	<a href="#">UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples</a>
<b>Schutz der Privatsphäre des Einzelnen</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art.12)</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 17)</a>
<b>Verbot der Diskriminierung</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 2)</a> & <a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 111</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 2)</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 2)</a>
<b>Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit</b>	<a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 182</a> & <a href="#">ICESCR (Art. 10)</a>
<b>Verbot der Sklaverei und des Sklavenhandels</b> (inkl. Verbot von Zwangs- oder anderer Pflichtarbeit)	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 4)</a> & <a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 29</a> & <a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 105</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 8)</a>
<b>Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>	<a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 98</a>
<b>Vereinigungsfreiheit und Streikrecht</b>	<a href="#">ICESCR (Art. 8)</a>
<b>Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit</b>	<a href="#">Universelle Erklärung der Menschenrechte (Art. 20)</a> & <a href="#">Grundsatzkonvention der IAO No. 87</a> & <a href="#">ICCPR (Art. 21 u. 22)</a>

Weitere Indikatoren und Details zu den Quellen finden Sie in der Excel-Tabelle auf [www.econsense.de](http://www.econsense.de)

### **Ausgewähltes Indikatoren-Beispiel**

Prozentualer Anteil der Fälle von Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Unternehmens, bei denen die Betroffenen Zugang zu Abhilfe hatten

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern für jede Angestelltenkategorie, aufgeschlüsselt nach wichtigen Betriebsstätten

Anzahl der gemeldeten Fälle, z. B. über die Whistleblower-Hotline, in denen das Unternehmen Druck auf Mitarbeiter ausübte, welcher die Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung beschränkte

Siehe Rechte der indigenen Völker und Verbot der Diskriminierung

Anzahl der Mitarbeiter mit unklarem Alter [in der Lieferkette]

Anteil der Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Kurzzeit-, befristete, Gelegenheits- und Saisonarbeiter)

Teilnahmequote der Beschäftigten an Bildungsprogrammen und Schulungen in den letzten 12 Monaten, nach Geschlecht und Angestelltenkategorie

Anzahl der Verstöße gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen oder Schichten

Siehe Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und Recht auf Wohlfahrt

Anzahl der Beschäftigten [in der Lieferkette], die einen existenzsichernden Lohn verdienen

Prozentualer Anteil der Angestellten, die die gesamte ihnen zustehende Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht

Anteil der Beschäftigten, die Zugang zu einer voll funktionsfähigen Wasser-, Sanitär- und Hygieneversorgung (WASH) haben, die in allen Betrieben regelmäßig überprüft wird

Falls den Beschäftigten [in der Lieferkette] Wohnraum zur Verfügung gestellt wird:

- Durchschnittliche Kosten für Miete, Strom, Wasser im Vergleich zum lokalen Standard
- Größe des Zimmers/Appartements pro Person
- Anzahl der Tage bis zur Beendigung des Wohnungsvertrags bei Kündigung des Arbeitsvertrags

Prozentsatz der Betriebsstätte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und/oder Förderprogramme umgesetzt wurden

Prozentualer Anteil von Verstößen gegen die Datensicherheit, die personenbezogene Daten von Kunden betreffen

Anzahl der barrierefreien Räumlichkeiten, Unterlagen und Websites für Menschen mit Behinderungen

Anzahl der Betriebsstätte und Lieferanten, bei denen von einem erheblichen Risiko von Kinderarbeit auszugehen ist

Anzahl der Betriebsstätte und Lieferanten, bei denen von einem erheblichen Risiko von Zwangsarbeit und (moderner) Sklaverei auszugehen ist

Anteil der Beschäftigten, für die formalisierte Strukturen der Arbeitnehmervertretung und/oder Kollektivvereinbarungen über Arbeitsbedingungen gelten

Siehe Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit bzw. Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

Anzahl der unabhängigen und frei gebildeten Gewerkschaften [in der Lieferkette]

## 6. Ausblick

Die Auswahl relevanter Indikatoren, die für die spezifische Situation eines Unternehmens geeignet sind, ist nur der erste Schritt zur Integration der Indikatoren in die Managementsysteme. Als nächstes müssen sie in Zielvorgaben (Key Performance Indicators, KPIs) umgewandelt werden.

**Auf unternehmerischer Ebene** bedeutet dies, Ziele zu definieren und Umsetzungsstrategien zu entwickeln. Als Teil dieser Strategien können menschenrechtliche KPIs auch in leistungsbezogene Anreiz- und Vergütungssysteme einbezogen werden. Da jedoch nicht alle relevanten Daten ohne Weiteres verfügbar sind, müssen **Strategien für die Erhebung der für jeden Indikator erforderlichen Daten** entwickelt werden. Für einen solchen Prozess werden vermutlich verschiedene Unternehmensabteilungen zusammenarbeiten müssen, beispielsweise die Abteilungen für Personal, Nachhaltigkeit, Compliance und Risikomanagement. Diese Abteilungen können interne Daten aggregieren, z. B. über weibliche Mitarbeiter in Führungspositionen, Vergütung, Elternzeit oder Datenschutz. Weitere Instrumente, die genutzt werden können, sind z. B. Unternehmensbefragungen und Whistleblowing-Systeme. Vertraulichkeit und Anonymität spielen eine große Rolle für die Zuverlässigkeit von Daten, ebenso wie die Art und Qualität der gestellten Fragen. Es muss erforscht und erprobt werden, wie solche Umfragen erstellt und Daten zu Menschenrechtsfragen entlang der Wertschöpfungskette erhoben werden können. Dies ist besonders schwierig im Hinblick auf schwere Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit oder moderne Sklaverei, über die kaum Informationen vorliegen. Insgesamt besteht die **Notwendigkeit einer firmenübergreifenden Zusammenarbeit**, damit Fortschritte in Bezug auf Menschenrechtsthemen, die für alle Unternehmen einer Branche relevant sind, erfasst werden können. Schließlich sollten Unternehmen auch mit zivilgesellschaftlichen Akteuren sowie mit betroffenen Personen kommunizieren und zusammenarbeiten.

**Auf politischer Ebene** ist weitere Arbeit an der Definition der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit erforderlich, zum Beispiel im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-Verordnung. Dies könnte die Entwicklung einer „**sozialen Taxonomie**“ und/oder einer **Standardauswahl von Kernindikatoren zu Menschenrechten** in Zusammenarbeit mit Menschenrechts- und Branchenexperten bedeuten. Die hier vorgelegte Zusammenstellung von Indikatoren kann als Grundlage für diese Arbeit dienen. Weitere KPIs sollten sowohl positive als auch negative Auswirkungen von Unternehmen auf die Menschenrechte in den Blick nehmen. So heißt es im abschließenden Taxonomie-Bericht der Technischen Expertengruppe (TEG) der EU für nachhaltige Finanzen:

*„Die TEG ist der Auffassung, dass eine vollständig verwirklichte Taxonomie neben Umweltzielen (...) auch soziale Ziele einbeziehen sollte, um neben Mindestschutzmaßnahmen (...) auch erhebliche Beiträge zu ermitteln. Die Taxonomie-Verordnung sieht vor, dass die Europäische Kommission die mögliche Einbeziehung sozialer Kriterien (...) in die Taxonomie künftig überprüft.“ (TEG, 2020, S. 51)*

Zur Erarbeitung dieser sozialen Kriterien sind weitere Forschungsarbeiten erforderlich. Ihr Ziel sollte sein:

- a) mehr **Indikatoren zu entwickeln, welche die langfristigen Auswirkungen (Impact) von Unternehmen auf Menschenrechte messen** – zusätzlich zu aktuellen Indikatoren, die sich meist auf Prozesse und direkte Ergebnisse (Input / Output) konzentrieren,
- b) **ehrgeizige Zielsetzungen der Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen** zu definieren sowie
- c) Menschenrechtsindikatoren zu entwickeln, die **verwandte Themen wie die Auswirkungen der Digitalisierung, der künstlichen Intelligenz und des Klimawandels** auf die Menschenrechte berücksichtigen.

## Literatur und andere Quellen

### **Alliance for Corporate Transparency** (2019):

Research Report. An analysis of the sustainability reports of 1000 companies pursuant to the EU Non-Financial Reporting Directive.

Verfügbar unter:

[https://www.allianceforcorporatetransparency.org/assets/2019\\_Research\\_Report%20Alliance\\_for\\_Corporate\\_Transparency-7d9802a0c18c9f13017d686481bd2d6c6886fea6d9e9c7a5c3cfafea8a48b1c7.pdf](https://www.allianceforcorporatetransparency.org/assets/2019_Research_Report%20Alliance_for_Corporate_Transparency-7d9802a0c18c9f13017d686481bd2d6c6886fea6d9e9c7a5c3cfafea8a48b1c7.pdf)

### **Amtsblatt der Europäischen Union** (2020):

Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088.

Verfügbar unter:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2020.198.01.0013.01.ENG&toc=OJ:L:2020:198:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2020.198.01.0013.01.ENG&toc=OJ:L:2020:198:TOC)

### **Blackrock** (2020): Towards a Common Language for Sustainable Investing.

Verfügbar unter:

<https://www.blackrock.com/corporate/literature/whitepaper/viewpoint-towards-a-common-language-for-sustainable-investing-january-2020.pdf>

### **Corporate Human Rights Benchmark** (2019):

CHRB Core UNGP Indicator Assessment.

Verfügbar unter:

<https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%20Core%20UNGP%20Indicators%20-%2025Apr2019.pdf>

### **Damiano de Felice** (2015): Business and Human Rights Indicators to Measure the Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities. In: Human Rights Quarterly, Volume 37, Number 2, May 2015, pp. 511-555. Published by Johns Hopkins University Press.

Verfügbar unter:

<https://doi.org/10.1353/hrq.2015.0031>

### **Danish Institute for Human Rights (DIHR)** (2016):

Human Rights Impact Assessment (HRIA) Guidance and Tools.

Verfügbar unter:

[https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria\\_toolbox/hria\\_guidance\\_and\\_toolbox\\_final\\_jan2016.pdf](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/hria_guidance_and_toolbox_final_jan2016.pdf)

### **Human Rights Measurement Initiative (HRMI)**

(2019): Methodology Handbook.

Verfügbar unter:

<https://humanrightsmasurement.org/wp-content/uploads/2019/06/HRMI-Methodology-Guide-2019-version-2019.06.06.pdf>

### **European Coalition for Corporate Justice** (2019):

A Human Rights Review of the Non-Financial Reporting Directive.

Available at:

[https://corporatejustice.org/eccj\\_ccc\\_nfrd\\_report\\_2019\\_final\\_1.pdf](https://corporatejustice.org/eccj_ccc_nfrd_report_2019_final_1.pdf)

### **Europäische Kommission** (2017): Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen (Methode zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen).

Verfügbar unter::

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29>

### **EU Non-Financial Reporting Directive** (DIRECTIVE 2014/95/EU) (2014).

Verfügbar unter::

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

### **EU Technical Expert Group on Sustainable Finance (TEG)** (2020): Taxonomy: Final Report of the Technical Expert Group on Sustainable Finance.

Verfügbar unter:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/business\\_economy\\_euro/banking\\_and\\_finance/documents/200309-sustainable-finance-teg-final-report-taxonomy\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/200309-sustainable-finance-teg-final-report-taxonomy_en.pdf)

**Global Reporting Initiative (GRI).** GRI 400 Social Standards.

Verfügbar unter:

<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>

**International Integrated Reporting Council (IIRC)** (2013): The international <IR> Framework.

Verfügbar unter:

<https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>

**Investor Alliance for Human Rights** (2020): Investor Toolkit on Human Rights.

Verfügbar unter:

<https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-05/Full%20Report%20-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20-%20May%202020.pdf>

**Joint Committee of the European Supervisory Authorities** (2020): Joint Consultation Paper ESG Disclosures.

Verfügbar unter:

[https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/jc\\_2020\\_16\\_-\\_joint\\_consultation\\_paper\\_on\\_esg\\_disclosures.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/jc_2020_16_-_joint_consultation_paper_on_esg_disclosures.pdf)

**Merry, Sally Engle** (2011): Measuring the world. Indicators, human rights, and global governance. *Current Anthropology*, vol. 52, no. SUPPL. 3, pp. S83-S93.

Verfügbar unter:

<https://doi.org/10.1086/657241>

**O'Connor, Casey and Labowitz, Sarah** (2017): Putting the "S" in ESG. Measuring Human Rights Performance for Investors. NYU Stern Center for Business and Human Rights.

Verfügbar unter:

<https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/global/putting-s-esg-measuring-human-rights-performance-investors>

**Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)** (2012): Human Rights Indicators. A Guide to Measurement and Implementation.

Verfügbar unter:

[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human\\_rights\\_indicators\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_en.pdf)

**Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** (2011): Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Verfügbar unter:

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm>

**Ruggie, John Gerard** (2019): Corporate Purpose in Play: The Role of ESG Investing (November 7, 2019). M-RCBG Faculty Working Paper Series, 2019-05, Draft chapter for 'Sustainable Investing: A Path to a New Horizon', Routledge, Forthcoming.

Verfügbar unter:

<https://ssrn.com/abstract=3483205>

or:

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3483205>

**SD-M<sup>®</sup> GmbH.** (2016): SD-KPISTANDARD 2016–2021.

Verfügbar unter:

[https://www.sd-m.de/files/SD-KPI\\_Standard\\_2016-2021.pdf](https://www.sd-m.de/files/SD-KPI_Standard_2016-2021.pdf)

**Shift Project Ltd. and Mazars LLP** (2015): United Nations UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance.

Verfügbar unter:

[https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework\\_withguidance2017.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_withguidance2017.pdf)

**Shift Project Ltd.** (2017): Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?.

Verfügbar unter:

<https://humanrights.wbcsd.org/project/human-rights-reporting-are-companies-telling-investors-what-they-need-to-know/>



**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** (2018): Industry Standards.

Verfügbar unter:

<https://www.sasb.org/standards-overview/download-current-standards/>

**United Nations** (2012): The Corporate Responsibility to Protect Human Rights. An Interpretative Guide.

Verfügbar unter:

[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)

**United Nations Environment Programme Finance Initiative** (2014): Human Rights Toolkit.

Verfügbar unter:

<https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/what.php>

**United Nations** (2016): Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Verfügbar unter:

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/11803Official-List-of-Proposed-SDG-Indicators.pdf>

**Vereinte Nationen** (2011): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Verfügbar unter:

[https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien\\_fuer\\_wirtschaft\\_und\\_menschenrechte.pdf](https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf)

**World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** (2018): Social and Human Capital Protocol.

Verfügbar unter:

<https://social-human-capital.org/>

**World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** (2019): ESG Disclosure Handbook.

Verfügbar unter:

[https://docs.wbcsd.org/2019/04/ESG\\_Disclosure\\_Handbook.pdf](https://docs.wbcsd.org/2019/04/ESG_Disclosure_Handbook.pdf)

**World Economic Forum (WEF)** (2020): Whitepaper: Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation.

Verfügbar unter:

<https://www.weforum.org/whitepapers/toward-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation>

# Überblick über den Aufbau der Excel-Indikatoren-Tabelle

**Liste mit Menschenrechtsthemen basierend auf:**

- Universelle Erklärung der Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)
- Grundsatzkonventionen der IAO
- Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker

**Hinweis auf den möglichen Einfluss von Unternehmen**  
( gering / mittel / hoch )

**Quantitative Indikatoren,**  
die den jeweiligen Menschenrechtsthemen zugeordnet werden können

**Fokus des Indikators** (Eigenes Unternehmen /  
Geschäftsaktivitäten oder Lieferanten)

Mögliche Ansätze für  
die **Datenerhebung**

Die jeweiligen Menschenrechtsthemen  
und die Indikatorenquellen  
erscheinen beim Klicken  
auf die **+**-Zeichen

Indicator	Scope	Assessment
Human Rights Issues Right to Family and to Found a Family (incl. Right to Parental Leave)	Own company	Internal research and calculations by the HR department
Right to Non-discrimination	Own company	Internal research and calculations by the HR department
Right to Organize and Collective Bargaining	Own operations and supplies Own company	Contribution by the HR department with facility managers, both internally and during the supply chain Collective bargaining: all negotiations which take place between one or more employees or employee organs or more workers' organisations to settle or settle for determining working conditions and terms of employment or to relations between employees and workers' organisations (ILO 1998: 228) Internal research and calculations by the HR department together with employee representatives and unions. Internal research and calculations by the HR department together with employee representatives and unions.

Die Excel-Indikatoren-Tabelle kann hier heruntergeladen werden: <https://econsense.de/publikationen/>