



Leitfaden für MultiplikatorInnen

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT – RELEVANZ UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR KMU



Global Compact
Netzwerk Deutschland

twentyfifty®



Industrie- und Handelskammern
in Bayern



Global Compact Netzwerk Deutschland

Der UN Global Compact und das Deutsche Global Compact Netzwerk

Der Global Compact wurde im Jahre 2000 von den Vereinten Nationen als strategische Initiative und internationale Lern- und Dialogplattform für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen, Unternehmen und Regierungen ins Leben gerufen. Das Deutsche Global Compact Netzwerk ist eines der weltweit aktivsten Netzwerke und hat mittlerweile mehr als 400 Teilnehmer.
www.globalcompact.de

twentyfifty®

twentyfifty ltd.

twentyfifty ltd. ist eine Managementberatung, die multinationale Unternehmen unterstützt, ihre sozialen und menschenrechtlichen Auswirkungen entlang weltweiter Wertschöpfungsketten zu identifizieren und anzugehen. Seit mehr als zehn Jahren hilft twentyfifty Unternehmen, ihre Bekenntnisse zur Achtung der Menschenrechte und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte praktisch umzusetzen.
www.twentyfifty.de



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

BIHK

Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist die Dachorganisation der neun IHKs in Bayern. Alle bayerischen Unternehmen – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind per Gesetz Mitglied einer IHK. Folglich spricht der BIHK für 980.000 Unternehmen aller Größen und Branchen: vom global operierenden Konzern bis zum inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Der BIHK ist nicht abhängig von einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern repräsentiert das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Bayern. Seit seiner Gründung im Jahr 1909 ist er die größte Wirtschaftsorganisation im Freistaat Bayern.
www.bihk.de

Herausgeber

Deutsches Global Compact Netzwerk

Konzeption und Redaktion

Carolin Seeger und Larissa Dietrich | twentyfifty ltd.

Philipp Bleckmann | Deutsches Global Compact Netzwerk

Wir danken Maja Erbs | BIHK und Madeleine Koalick | twentyfifty ltd. für Ihre wertvollen Hinweise und Beiträge zu dieser Publikation.

Gestaltung und Satz

www.kromativ.de

Bilder: Lizenzhinweise siehe Seite 33

Februar 2017

Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Durchgeführt von

giz

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG	05
Menschenrechte – Ein Thema für KMU	05
Ziel dieses Leitfadens	05
Aufbau des Leitfadens	06
WAS MULTIPLIKATORINNEN ÜBER MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT BEI KMU WISSEN SOLLTEN	07
<i>Warum sollten KMU das Thema Menschenrechte angehen?</i>	07
Den Ehrbaren Kaufmann leben	07
Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte	07
Erwartungen von Geschäftspartnern	08
Gesellschaftliche Erwartungen	08
Vorteile durch aktive Beschäftigung mit Menschenrechten	08
<i>Menschenrechte im Unternehmenskontext</i>	09
Was versteht man unter Menschenrechten?	09
Welche Auswirkungen haben Unternehmen auf Menschenrechte?	10
Was wird von Unternehmen erwartet?	10
Wer sind betroffene Gruppen?	11
WIE KANN ICH ALS MULTIPLIKATORIN KMU ZU MENSCHENRECHTEN BERATEN?	13
<i>Mögliche Fragen von KMU und Antwortvorschläge</i>	14
1. Wie erkenne ich, ob das Thema Menschenrechte für mein Unternehmen relevant ist?	14
2. Wie kann ich als KMU mit dem Thema Menschenrechte anfangen?	14
3. Was bedeutet „menschenrechtliche Sorgfalt“?	16
4. Wie kann ich menschenrechtliche Sorgfalt in meinem Unternehmen umsetzen?	16
5. Was muss ich beachten, wenn ich in Land x investieren oder dort Zulieferer beauftragen möchte?	
Wo finde ich Informationen zur Menschenrechtslage?	
Reicht es, die lokale Gesetzgebung zu betrachten?	17
6. Ich kann doch nicht alles auf einmal machen? Wie kann ich die richtigen Prioritäten setzen?	18
7. Wie kann ich das Thema Menschenrechte in meinem Unternehmen vermitteln?	20
8. Ich habe bereits ein CSR- oder Nachhaltigkeitsprogramm in meinem Unternehmen.	
Wie hängt das mit Menschenrechten zusammen?	20
9. Was haben Menschenrechte mit verantwortlichem Lieferkettenmanagement zu tun?	21
10. Einer meiner Kunden fragt, ob wir als Unternehmen faire und sichere Arbeitsbedingungen im Sinne der ILO-Kernarbeitsnormen bieten. Was soll ich darauf antworten?	21

11. Ich halte mich an das deutsche Arbeitsrecht und fordere meine Zulieferer auf, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten – damit bin ich gut aufgestellt, oder?	22
12. Wie weit reicht meine Verantwortung in der Lieferkette?	24
13. Wie kann ich mich mit anderen zusammentun?	24
14. Was mache ich, wenn bei einem meiner Zulieferer schwere Menschenrechtsauswirkungen wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit festgestellt werden?	25
15. Ich mache schon lange Social Compliance Audits in meiner Lieferkette. Muss ich darüber hinaus noch etwas machen?	26
16. Das Thema Anti-Korruption wird immer wichtiger für Unternehmen, die international agieren. Gibt es hier Verbindungen zum Thema Menschenrechte?	27
17. Wie kann ich das Thema in meiner Berichterstattung kommunizieren? Was hat es mit dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu tun?	28
RECHTLICHE ANFORDERUNGEN, STANDARDS UND INITIATIVEN	29
Bildverzeichnis	33

EINFÜHRUNG

Menschenrechte – Ein Thema für KMU

Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind heutzutage durch ihre Geschäftstätigkeit in weltweite Warenströme eingebunden. Dies bringt viele Vorteile mit sich – wie die Möglichkeit, Waren und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten – stellt Unternehmen aber auch vor Herausforderungen. Die Erwartung an Unternehmen, verantwortungsvoll zu handeln, steigt stetig. Zum einen wird die unternehmerische Verantwortung zunehmend verrechtlicht (*Beispiel CSR-Berichtspflicht*); zum anderen erhöht sich gleichzeitig die Aufmerksamkeit von Seiten der Kunden, Geschäftspartner, Medien, VerbraucherInnen, ArbeitnehmerInnen, Zivilgesellschaft oder Investoren.

Besonders das Thema Menschenrechte nimmt an Bedeutung zu. Je länger und komplexer die Wertschöpfungsketten von Unternehmen werden, desto größer ist die Entfernung zwischen Unternehmen und den Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschen, die ihre Produkte produzieren, transportieren, verkaufen oder konsumieren. Das macht es schwierig, die Auswirkungen des eigenen Unternehmens auf diese Menschen und ihre Rechte zu erfassen.

Das öffentliche Interesse am Thema menschenrechtliche Sorgfalt konzentriert sich bisher zwar hauptsächlich auf größere, weltweit tätige Unternehmen mit einer starken Markenpräsenz – jedoch oft auch auf deren Lieferketten. In der Folge sehen sich KMU, die als Zulieferer oder Geschäftspartner Teil dieser Lieferkette sind, entsprechenden Anfragen ihrer Kunden ausgesetzt. Je nach Größe, Branche und Risikoprofil können KMU zudem auch selbst in den Fokus der Öffentlichkeit geraten.

Darüber hinaus können KMU davon profitieren, wenn sie sich mit dem Thema Menschenrechte auseinandersetzen. Beispielsweise können sie ihre Beziehungen zu Lieferanten stärken, sich am Markt gegenüber Wettbewerbern durch positives Engagement differenzieren sowie operative Risiken ihrer Aktivitäten (z.B. Lieferausfälle) in potenziell schwierigen Kontexten wie Entwicklungs- und Schwellenländern minimieren.

Ziel dieses Leitfadens

Obwohl KMU 99 Prozent aller europäischen Unternehmen ausmachen, stehen sie weniger im Fokus von Unterstützungsangeboten für die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt als große Unternehmen. Angesichts oft knapper Zeit- und Personalkapazitäten können kurze, gebündelte Informations- und Austauschformate von Vorteil sein, die an bekannte Themen anknüpfen und in bereits bestehende Prozesse eingebunden werden können.

Der vorliegende Leitfaden soll MultiplikatorInnen bei Kammern, Verbänden und Brancheninitiativen dazu befähigen, KMU für das Thema Menschenrechte zu sensibilisieren, dessen Geschäftsrelevanz aufzuzeigen sowie auf weiterführende Informationen und Unterstützungsangebote zu verweisen.

Der Leitfaden richtet sich dabei besonders an MitarbeiterInnen von Kammern, Verbänden, Brancheninitiativen und Unternehmensnetzwerken, die KMU in den folgenden Bereichen beraten:

- Corporate Social Responsibility (CSR)/Ehrbarer Kaufmann
- Außenwirtschaftsförderung
- Entwicklungszusammenarbeit (z.B. EZ Scouts)
- Recht und Steuern
- Innovation und Umwelt

Aufbau des Leitfadens

Der Leitfaden gliedert sich in zwei Teile. Im Einführungsteil **Was MultiplikatorInnen zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt & KMU wissen sollten** werden die folgenden Aspekte angesprochen:

- Warum sollten KMU das Thema Menschenrechte angehen?
- Grundlagenwissen: Menschenrechte im Unternehmenskontext

Im zweiten Teil **Wie kann ich als MultiplikatorIn KMU zu Menschenrechten beraten?** werden typische Fragen und Antworten zur Beratung von KMU zum Thema Menschenrechte zusammengefasst.

Farbige Boxen stellen Unternehmensbeispiele dar und verweisen auf weiterführende Tools und Quellen für KMU.

Am Ende des Leitfadens sind unter **Rechtliche Anforderungen, Standards und Initiativen** zusätzliche Informationen zusammengefasst.

WAS MULTIPLIKATORINNEN ÜBER MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT BEI KMU WISSEN SOLLTEN

Warum sollten KMU das Thema Menschenrechte angehen?

Obwohl KMU wesentlich weniger im Fokus der Öffentlichkeit stehen, wenn es um die unternehmerische Verantwortung für Menschenrechte geht, gibt es mehrere Gründe, warum sie sich mit dem Thema Menschenrechte befassen sollten:

Den Ehrbaren Kaufmann leben

Das Ideal des Ehrbaren Kaufmanns hat eine lange Tradition. Die Werte des Ehrbaren Kaufmanns basieren seit jeher auf verlässlichem und verantwortungsbewusstem Handeln von Kaufleuten; ethische und unternehmerische Qualitäten gehen Hand in Hand. Eine beachtliche Zahl deutscher Unternehmen führt die Tradition ehrbaren Verhaltens im Wirtschaftsleben fort und übernimmt freiwillig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt.

Unternehmerische Verantwortung im Sinne des Leitbildes des Ehrbaren Kaufmanns spielt bei kleinen und mittleren Unternehmen schon immer eine wichtige Rolle. Mit regionaler Anbindung leben sie ihr gesellschaftliches Engagement meist intuitiv – und das oft sehr erfolgreich: Sie respektieren die Interessen ihrer Mitarbeiter, investieren zum Beispiel in Weiterbildungsangebote oder in eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Als Corporate Social Responsibility (CSR) wird die Verantwortung von Unternehmen für die Auswirkungen ihres Handelns auf die Gesellschaft bezeichnet. Dabei ist die gesamtgesellschaftliche, also die soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung von Unternehmen gemeint. Es geht darum, im Kerngeschäft die richtigen Fragen zu stellen: Wo ist der größte Hebel im Betrieb, um einen sozial-ökologischen Mehrwert zu schaffen? Und wo gibt es negative Auswirkungen? Bei der menschenrechtlichen Sorgfalt steht dieser Risikoaspekt im Fokus. Ein Menschenrechtsansatz hilft dabei, die eigenen Auswirkungen systematisch zu verstehen sowie potenzielle negative Auswirkungen auf Menschen und ihre Rechte zu verhindern oder wiedergutzumachen und positive Auswirkungen zu stärken.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Die deutsche Bundesregierung hat Ende 2016 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Der Verabschiedung war ein umfangreicher Konsultationsprozess unter Beteiligung zahlreicher Stakeholder aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft vorausgegangen. Auch die IHKs beteiligten sich über die Dachorganisation des Deutschen Industrie- und Handelskammertages an dem Prozess.

Der Nationale Aktionsplan konkretisiert Erwartungen der Bundesregierung an Unternehmen und staatliche Institutionen in Bezug auf die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt und fasst Informationen zu Unterstützungsangeboten und geplanten Folgemaßnahmen der Bundesregierung zusammen. Bis 2020 sollen mindestens 50 Prozent aller deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern Prozesse zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt einführen. Dies wird ab 2018 jährlich nach wissenschaftlichen Standards überprüft. Wenn dieses Ziel nicht erreicht wird, wird die Bundesregierung eine gesetzlich verbindliche Regelung und Erweiterung des Kreises der zu erfassenden Unternehmen in Erwägung ziehen. Weitere Informationen zum Nationalen Aktionsplan und den Reaktionen von Politik und Zivilgesellschaft: www.globalcompact.de

Auch andere Länder, die für KMU als Absatz- oder Produktionsmärkte wichtig sein können, darunter beispielsweise die Schweiz, Frankreich, Großbritannien oder die USA, haben bereits Aktionspläne veröffentlicht oder arbeiten daran.

Erwartungen von Geschäftspartnern

Viele KMU sind Geschäftspartner oder Zulieferer von Großunternehmen und staatlichen Stellen, die ihrerseits Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte ausgesetzt sind und nachweisen müssen, wie sie mit menschenrechtlichen Herausforderungen in ihrer Wertschöpfungskette umgehen. Es ist üblich, dass Großunternehmen von KMU in ihrer Lieferkette wissen wollen, wie sie ihrerseits die Achtung der Menschenrechte sicherstellen. Diese Entwicklung wird sich weiter verstärken, beispielsweise durch die Umsetzung der *EU Richtlinie zur CSR-Berichterstattung* in deutsches Recht in 2017.

Gesellschaftliche Erwartungen

In einer durch soziale Medien vernetzten Welt verkaufen Unternehmen nicht mehr nur Produkte und Dienstleistungen – auch die verantwortungsvolle Haltung spielt eine immer wichtigere Rolle für das Unternehmensimage gegenüber VerbraucherInnen und Beschäftigten. KMU sind hierbei oft im Vorteil, da das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns sie intuitiv bereits zu verantwortungsvollem Unternehmertum führt. KMU, die diesen Ansatz mit dem „Handwerkszeug“ der menschenrechtlichen Sorgfalt verbinden, können ihre Unternehmensleistung steigern, ihre Beziehungen zu Lieferanten verbessern, ihre Beschäftigten stärker binden und sich gegenüber Wettbewerbern positiv auszeichnen – zum Beispiel im öffentlichen Beschaffungsprozess.

Vorteile durch aktive Beschäftigung mit Menschenrechten

Die eigenen Auswirkungen auf die grundlegenden Rechte von Menschen aktiv anzugehen, kann für KMU eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen, u.a.:

- Vorbereitung auf oder Umsetzung von neuen Regulierungsmaßnahmen
- Erfüllung der Anforderungen von Geschäftskunden
- Verbessertes Risikomanagement
- Vermeidung beziehungsweise Verringerung von operativen, rechtlichen und Managementkosten
- Schutz und Verbesserung der eigenen Reputation
- Positive Wahrnehmung als vertrauenswürdiger Partner im Vergleich mit Wettbewerbern
- Möglichkeit, am Markt mit positivem Engagement zu werben



- Bessere und nachhaltigere Beziehungen zu Lieferanten
- Verbesserung des Kundenservice (insbesondere für eventuell stärker gefährdete Verbrauchergruppen) und des Produktqualitätsmanagements
- Größere Mitarbeiterzufriedenheit und stärkere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen
- Erhöhte Attraktivität für Mitarbeiter, denen verantwortungsvolles Verhalten des Arbeitgebers besonders wichtig ist

Menschenrechte im Unternehmenskontext

Was versteht man unter Menschenrechten?

Menschenrechte sind grundlegende Rechte und Freiheiten, die allen Menschen ohne Ausnahme zustehen. Sie sollen die Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse garantieren und umfassen eine große Bandbreite von Themen, wie Sicherheit, Wohnen, Wasser, Gesundheit, Arbeitsbedingungen, Privatsphäre, Diskriminierung, Meinungsfreiheit usw. Das Konzept der Menschenrechte ist wertebasiert und darauf ausgerichtet, die Würde des Menschen zu wahren.

In der Praxis werden Menschenrechte häufig durch Recht und Gesetz präzisiert und garantiert, beispielsweise in Form von völkerrechtlichen Verträgen, die in nationales Recht umgesetzt werden. Staaten sind primär für die Durchsetzung und Kontrolle der Einhaltung von Menschenrechten verantwortlich. In der Praxis können sie aber nur verwirklicht werden, wenn Staaten, Unternehmen, Zivilgesellschaft und letztlich jedes Individuum dazu beitragen.

Die Internationale Menschenrechtscharta (die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die zwei wichtigsten Pakte zu ihrer Umsetzung) sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definieren den zentralen Kern der international anerkannten Menschenrechte. Die Menschenrechte spezifischer Gruppen sind in gesonderten internationalen Übereinkommen verankert. Dazu gehören zum Beispiel das Übereinkommen über die Rechte des Kindes oder das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.

Welche Auswirkungen haben Unternehmen auf Menschenrechte?

Die abgebildeten Schlagzeilen geben einige Beispiele für mögliche Auswirkungen von Unternehmen auf Menschenrechte.

Beispiele aus den Medien für menschenrechtliche Auswirkungen von Unternehmen:

Sterben für Kleidung: Textilbranche gefährdet Wasserversorgung

Was zählt die Privatsphäre im Zeitalter der digitalen Überwachung durch Unternehmen?

WANDERARBEITNEHMER AUF DEUTSCHEN BAUSTELLEN:
„DAS IST MODERNE SKLAVEREI“

Diskriminierung – Frauen klagen gegen US-Interneffirmen

Explosion in Tianjin: ungenehmigte Lagerung „giftiger Chemikalien“

Marketing und Werbung für Kinder: Es steht viel auf dem Spiel

Beispiele für potenziell gefährdete Menschenrechte

- Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit
 - Recht auf einen angemessenen Lebensstandard
 - Recht auf Wasser und Sanitärversorgung
 - Recht auf Gesundheit, ...
-
- Recht auf Schutz der Privatsphäre
 - Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
 - Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, ...
-
- Recht auf Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit
 - Recht auf Freiheit von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung
 - Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, ...
-
- Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen
 - Recht auf Familienleben
 - Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz, gleichen Schutz vor dem Gesetz und Schutz vor Diskriminierung, ...
-
- Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit
 - Recht auf einen angemessenen Lebensstandard
 - Recht auf Wasser und Sanitärversorgung
 - Recht auf Gesundheit, ...
-
- Recht auf Gesundheit
 - Kinderrechte,

Was wird von Unternehmen erwartet?

Mit den 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedeten *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* existiert ein wertvolles Referenzdokument zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte. Die von Professor John Ruggie erarbeiteten Leitlinien, die vom UN-Menschenrechtsrat einstimmig verabschiedet wurden, basieren auf den Schlüsselprinzipien „Protect, Respect and Remedy“. Demnach sollen nicht nur alle Staaten die Menschenrechte schützen, sondern auch Unternehmen haben eine konkrete Verantwortung. In den UN-Leitprinzipien wird die grundlegende Erwartung formuliert, dass Unternehmen **die Menschenrechte achten**, d.h. keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte haben sollen. Es reicht jedoch nicht, einfach zu behaupten, dass sie die Menschenrechte achten. Sie müssen zeigen, wie sie diesem Anspruch in der Praxis gerecht werden. Das tun sie, indem sie **Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt** umsetzen und dazu kommunizieren.

Die Menschenrechte zu achten bedeutet, dass Unternehmen – auch KMU – die Menschenwürde und die grundlegenden Freiheiten aller Menschen respektieren sollen, die von ihrer Tätigkeit oder ihren Produkten und Dienstleistungen betroffen sein können.

Betroffene Gruppen können zum Beispiel ArbeiterInnen im eigenen Unternehmen oder in der Lieferkette sein, deren Arbeitsbedingungen ungerecht oder ungesund sind, aber auch lokale Gemeinden, deren Recht auf Gesundheit durch Umweltverschmutzung aus Produktionsstätten beeinträchtigt wird (siehe nächster Abschnitt).

Unternehmen sollen – gemäß der UN-Leitprinzipien – „wissen und zeigen können“, dass sie die Menschenrechte in ihrer täglichen Unternehmenspraxis achten. Dazu gehört, dass sie aktiv ermitteln, wo ihr Handeln tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen hat und zeigen, dass sie solche Auswirkungen verhüten, mindern und gegebenenfalls wiedergutmachen. Dies erfolgt über die Umsetzung angemessener Sorgfaltsprozesse – menschenrechtliche Sorgfalt, auf Englisch “human rights due diligence”.

Dieser Anspruch an menschenrechtliche Sorgfalt spiegelt sich auch in neuen Gesetzesinitiativen auf der EU- und internationalen Ebene wieder (siehe bspw. UK Modern Slavery Act). Ebenso verleiht das Thema auch bereits existierenden Initiativen und Leitlinien wie dem Unternehmensnetzwerk UN Global Compact neue Energie.

Wer sind betroffene Gruppen?

Die nachfolgende Abbildung gibt Anhaltspunkte dafür, welche Personen und Gruppen durch die Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens möglicherweise in ihren Rechten beeinträchtigt werden können.

Manche von ihnen werden größere Schwierigkeiten haben, sich Gehör zu verschaffen, und stärker gefährdet sein als andere. Beispiele sind Kinder, die in den Gemeinden rund um Produktionsstandorte leben oder WanderarbeiterInnen, die bei Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern eingesetzt werden.





WEITERE EINSTIEGSINFORMATIONEN FÜR KMU UND MULTIPLIKATORINNEN



- Kurzes Einführungsvideo zu den Inhalten der **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**.
www.youtube.com



- Die **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** in deutscher Sprache. www.globalcompact.de



- Die Publikation **Menschenrechte achten – Ein Leitfaden für Unternehmen** stellt menschenrechtliche Grundprinzipien und einige besonders relevante Menschenrechte für den Unternehmenskontext vor, zum Beispiel Kinderrechte am Arbeitsplatz und das Recht zum Schutz der Privatsphäre. Anschauliche Fallbeispiele zeigen, wo Unternehmen in der Praxis mit den beschriebenen Rechten in Berührung oder in Konflikt geraten sind und welche Maßnahmen sie ergriffen haben, um ihrer Verantwortung nachzukommen.
www.globalcompact.de



- Die deutschsprachige Website des **Business and Human Rights Resource Centre** bietet viele weitere Beispiele für menschenrechtliche Auswirkungen von Unternehmen in verschiedenen Branchen und informiert über aktuelle Entwicklungen, Tools und Initiativen.
www.business-humanrights.org/de



- Das **Deutsche Global Compact Network** stellt Informationen und Hilfestellungen für Unternehmen zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt in einem Infoportal bereit.
<http://menschenrechtliche-sorgfalt.de/>



WIE KANN ICH ALS MULTIPLIKATOR/IN KMU ZU MENSCHENRECHTEN BERATEN?

KMU müssen beim Thema menschenrechtliche Sorgfalt nicht bei Null anfangen. Die meisten Unternehmen verfügen bereits über eine ganze Reihe von Prozessen, auf denen sie aufbauen können. So gibt es etwa im Bereich Produktsicherheit, Risikoprüfungen, Personalmanagement oder Umweltpraktiken bereits etablierte Prozesse, die sich um menschenrechtlich relevante Elemente erweitern lassen können. Ein Menschenrechtsansatz kann einem Unternehmen helfen, bei der Entwicklung seines CSR-Managements Prioritäten zu setzen und entsprechende Fortschritte gezielter zu kommunizieren.

Als MultiplikatorIn kann Ihre Rolle darin bestehen, Unternehmen dabei zu unterstützen,

- Ihr Risikoprofil in Bezug auf Menschenrechte besser zu verstehen,
- erste Anknüpfungspunkte zu bereits bestehenden Prozessen (z.B. Lieferkettenmanagement) herzustellen sowie
- relevante Informationsquellen und Tools zu finden.

Der folgende Fragenkatalog hilft Ihnen dabei, mögliche Fragen von KMU zum Thema Menschenrechte zu beantworten und weitere Handlungsmöglichkeiten und Informationsquellen aufzuzeigen. Insbesondere werden Querverbindungen zu anderen Themen hergestellt, beispielsweise zu CSR allgemein oder zu nachhaltigem Lieferkettenmanagement. Unterschiedliche Herangehensweisen werden durch Beispiele aus der Praxis veranschaulicht. Nicht alle Fragen und Antworten werden für alle MultiplikatorInnen gleich relevant sein – der Katalog ist vielmehr als Nachschlagewerk gedacht, das Sie nach Bedarf nutzen können.

Mögliche Fragen von KMU und Antwortvorschläge

1. Wie erkenne ich, ob das Thema Menschenrechte für mein Unternehmen relevant ist?

Grundsätzlich gilt die Verantwortung, Menschenrechte zu achten, für Unternehmen jeder Größe und jedes Geschäftsmodells. Die Art und der Umfang der Maßnahmen zur Umsetzung dieser Verantwortung, hängt vom Risikoprofil Ihres Unternehmens ab – d.h. dem Risiko für nachteilige Auswirkungen auf Menschen Ihrer Geschäftstätigkeit oder -beziehungen.

Sie haben mit hoher Wahrscheinlichkeit ein höheres Risiko für nachteilige Auswirkungen auf Menschen über Ihre Unternehmenstätigkeit, wenn Sie

- in Ländern oder Regionen mit höheren Risiken für Menschenrechtsverletzungen (*siehe Frage 5*) tätig sind, beschaffen, Ihre Waren oder Dienstleistungen dort verkaufen oder sie anderweitig mit Geschäftspartnern zu tun haben
- Produkte herstellen, deren Produktion und Verarbeitung entlang der Lieferkette sehr viel manuelle Arbeit erfordert und bei Lieferketten, die viele Stufen haben und intransparent sind
- Produkte oder Dienstleistungen mit einem hohen Risiko für Produktmissbrauch fertigen oder anbieten
- WanderarbeiterInnen oder ZeitarbeiterInnen in Ländern oder Märkten einstellen, in denen das Risiko für Arbeitsrechtsverletzungen allgemein hoch ist

Ihr spezifisches Risikoprofil hängt neben den Ländern, in denen Sie aktiv sind, auch von Ihrer Branche ab: So kann ein Pharmaunternehmen durch seine Produkte Auswirkungen auf die Gesundheit seiner KundInnen haben. Für ein Nahrungsmittel- und Getränkeunternehmen dürften dagegen die Arbeitsbedingungen in den eigenen Lieferketten im Agrarsektor sehr relevant sein. In der IT-Branche wiederum sind die Privatsphäre und die Meinungsfreiheit von Nutzern wichtige Bereiche für mögliche Auswirkungen.

2. Wie kann ich als KMU mit dem Thema Menschenrechte anfangen?

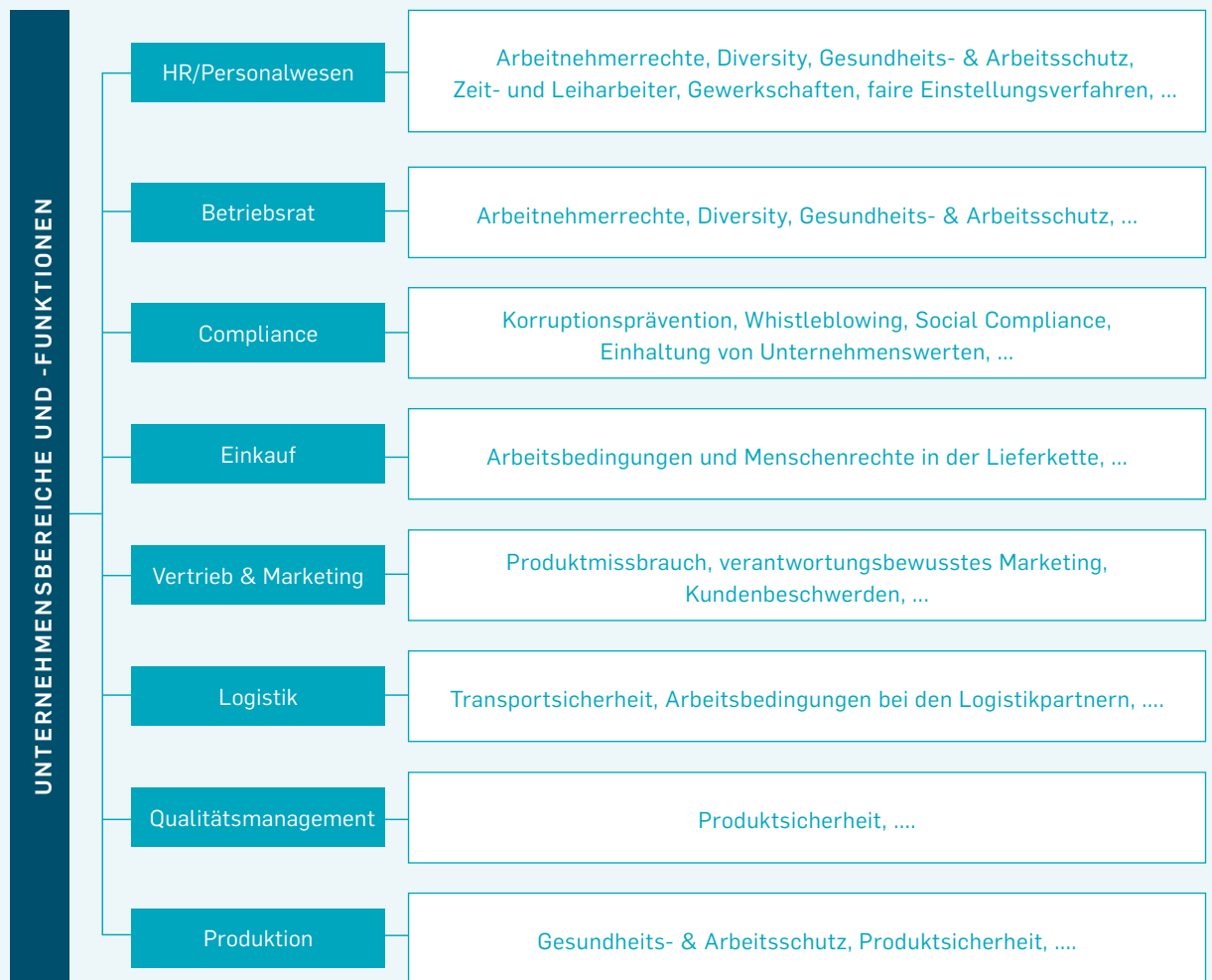
Viele Unternehmen beginnen bei dem Thema Menschenrechte, in dem sie sich einen Überblick zu den menschenrechtlichen Risiken ihres Unternehmens entlang der eigenen Wertschöpfungskette und innerhalb der wichtigsten Geschäftsbeziehungen verschaffen.

In Anschluss prüfen sie, ob die eigenen Prozesse geeignet sind, mit den (potenziellen) Auswirkungen des Unternehmens auf Menschenrechte umzugehen. Eine Einführung dazu, wie ein solcher Prozess für ein KMU aussehen kann, finden Sie in der Publikation *5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens*.

Einige Fragen, die Sie sich in diesem Zusammenhang zu Beginn stellen sollten, sind:

- Wie werden die Produkte und Dienstleistungen meines Unternehmens hergestellt und genutzt?
- Welche Geschäftstätigkeiten und -beziehungen hat mein Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette? (Denken Sie beispielsweise an die Rohstoffbeschaffung, die Produktion und Verarbeitung, sowie die Logistik und Lieferung des Produkts an den Kunden, Produkt-Recycling bzw. -Rücknahme)
- Welche Gruppen könnten entlang dieser vereinfachten Wertschöpfungskette betroffen sein, und was könnten mögliche negative Auswirkungen auf ihre Rechte sein?

Am besten können Sie diese Fragen beantworten, wenn Sie relevante Ansprechpartner und Abteilungen Ihres Unternehmens einbeziehen. Wichtige Unternehmensfunktionen und die dort gesteuerten menschenrechtlich relevanten Themen und Prozesse können sein:



Durch einen Überblick zu Ihren wichtigsten menschenrechtlichen Risiken und eine Analyse der vorhandenen Prozesse im Unternehmen können Sie sich eine gute Ausgangsbasis zur Integration von Menschenrechten in Ihre verantwortliche Unternehmensführung schaffen.



WEITERE INFORMATIONEN

- **5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens.** www.globalcompact.de
- **Anleitung zur Erstellung einer Übersicht der eigenen Wertschöpfungskette** vom Social and Economic Council, Niederlande. www.ser.nl
- **Business and Human Rights Resource Centre.** Hier können KMU viele Beispiele für menschenrechtliche Auswirkungen von Unternehmen in ihrer Branche und entsprechenden Nachhaltigkeitspraktiken finden, die als Gedankenanstoß dienen können (teilweise deutschsprachig, mit Suchfunktion). www.business-humanrights.org/de
- Publikation der EU-Kommission **Mein Unternehmen und die Menschenrechte:** Enthält eine Reihe von Fragen, die sich KMU in Bezug auf 15 typische Situationen im Unternehmensalltag stellen sollten, die eventuell mit einem Risiko für negative Auswirkungen auf Menschenrechte verbunden sind. Weiterhin enthält die Publikation eine Liste von Menschenrechten mit kurzen Beispielen, wie Unternehmen diese Rechte beeinträchtigen können. www.upj.de

3. Was bedeutet „menschenrechtliche Sorgfalt“?

Menschenrechtliche Sorgfalt ist der Prozess, durch den Sie sicherstellen und zeigen, dass Ihr Unternehmen die Menschenrechte achtet. Sie hilft dabei, die Achtung für die Menschenrechte im Unternehmen zu verankern.

Menschenrechtliche Sorgfalt bedeutet zuerst systematisch festzustellen, wo Menschen durch das Handeln des Unternehmens ein Schaden entsteht oder entstehen könnte. Dann geht es darum, durch geeignete Maßnahmen diesem Schaden vorzubeugen beziehungsweise ihn wiedergutzumachen.

Dieser Prozess sieht für jedes Unternehmen anders aus. Die Art und der Umfang der Maßnahmen, die Ihr Unternehmen benötigt, hängt von Ihrem Risikoprofil ab, das heißt Ihrem Risiko für nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte über Ihre Geschäftstätigkeit oder -beziehungen (*siehe Frage 1*).

4. Wie kann ich menschenrechtliche Sorgfalt in meinem Unternehmen umsetzen?

Maßnahmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt und der Verankerung von Menschenrechten im Unternehmen können unter anderem sein:

- **Anerkennung der Bedeutung von Menschenrechten und verantwortliches Verhalten von Führungskräften:** Sie können noch so viele Richtlinien und Prozesse einführen – wenn die Führungsebene die Verantwortung für Menschenrechte nicht selbst in ihren täglichen Entscheidungen lebt und als wichtig kommuniziert, werden Sie es schwer haben, Menschenrechte im Unternehmen zu verankern. Ihre Beschäftigten tun das, was die Führungskräfte als Beispiel vorleben.
- **Menschenrechtliche Risikoanalyse:** Eine menschenrechtliche Risikoanalyse untersucht die potenziellen Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte. Hierbei werden in der Regel die Aktivitäten entlang Ihrer Wertschöpfungskette betrachtet, sowie die Länder, in denen diese Aktivitäten ausgeführt werden (*siehe Frage 2*).
- **Überarbeitung des Verhaltenskodex** anhand der identifizierten Risiken: Vielleicht haben Sie bereits einen Verhaltenskodex für Ihre MitarbeiterInnen oder auch für Geschäftspartner und Lieferanten. In diese Dokumente können Sie auf Basis Ihrer identifizierten Menschenrechtsrisiken entsprechende Verpflichtungen einarbeiten. Beispielsweise können Sie bestimmte Aspekte

hervorheben, die Sie als hohes Risiko identifiziert haben, wie zum Beispiel ein explizites Verbot der Zwangsarbeit bei Ihren Lieferanten.

- **Pilotprojekte mit einem Fokus auf Hochrisiko-Bereiche:** Viele Unternehmen konzentrieren sich zuerst auf die Bereiche, in denen das Risiko für negative Auswirkungen besonders hoch ist und stoßen dort Pilotprojekte an – wie zum Beispiel ein Human Rights Impact Assessment auf Länder- oder Produktebene – die gegebenenfalls erweitert werden können. In einzelnen Ländern wurden bereits *sektorweite Human Rights Impact Assessments* durchgeführt. Gegebenenfalls können KMU sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen, um die menschenrechtliche Situation in einer Region oder einem Land mit höheren menschenrechtlichen Risiken (*siehe Frage 5*) zu analysieren und Informationen vor Ort zusammenzutragen.
- **Trainingsangebote für Mitarbeiter in Hochrisiko-Funktionen:** Bestimmte Funktionen Ihres Unternehmens werden einem höheren Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte ausgesetzt sein als andere. Vielleicht haben Sie sich dazu verpflichtet, die Menschenrechte in Ihrer Lieferkette zu schützen, erwarten aber von Ihrem Beschaffungspersonal, so günstig wie möglich einzukaufen? Diese beiden Vorgaben können in Konflikt geraten, wenn der günstigste Anbieter trotz zweifelhafter Arbeitsbedingungen den Zuschlag erhält. Entsprechende Trainingsangebote für die Einkäufer helfen dabei, Ihre Erwartungen zu kommunizieren und einen einheitlichen Ansatz zu verfolgen.
- **Unterstützung eines branchenübergreifenden Beschwerdemechanismus für Mitarbeiter von Zulieferern:** Ein Beschwerdemechanismus ist ein wichtiger Bestandteil bei der Verankerung von menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen. So können zum Beispiel MitarbeiterInnen von Zulieferern die Möglichkeit bekommen, eventuelle Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen an eine Stelle außerhalb ihres Arbeitsplatzes zu richten. Ein solcher Mechanismus sollte allen MitarbeiterInnen auf einfache und vertrauliche Art zugänglich sein. Das heißt nicht, dass jedes Unternehmen seinen eigenen Mechanismus einrichten muss; es gibt bereits viele Initiativen auf Branchenebene, wie beispielsweise im Textilbereich der Beschwerdemechanismus der *Fair Wear Foundation*.

Jedes Land und jede Branche hat ein spezifisches Risikoprofil, was Arbeits- und Menschenrechte angeht. In manchen Ländern entsprechen die Gesetze nicht den international akzeptierten Standards oder werden vom Staat nicht oder unzureichend durchgesetzt. Sich nur an der jeweiligen Gesetzgebung des Landes zu orientieren, ist daher zu kurz gedacht, wenn man sicherstellen will, dass man die Menschenrechte achtet.

Um die Risiken für Ihr Unternehmen und potenziell betroffene Gruppen in einem bestimmten Land einschätzen zu können, sind die folgenden Informationsquellen gute Anfangspunkte. Alle genannten Ressourcen sind frei verfügbar und gut nutzbar, so dass Sie sich schnell einen Überblick verschaffen können:

- **Wie sieht es mit der Korruption in Ihrem Zielland aus?** Wo Korruption weit verbreitet ist, sind oft auch Menschen- und Arbeitsrechte bedroht. Der jährliche *Corruption Perceptions Index* von Transparency International (*siehe S. 27*) hilft, die Risiken in Ihrem Zielland einzuschätzen.

5. Was muss ich beachten, wenn ich in Land x investieren oder dort Zulieferer beauftragen möchte?
Wo finde ich Informationen zur Menschenrechtslage?
Reicht es, die lokale Gesetzgebung zu betrachten?

→ **Welche Menschen- und Arbeitsrechte sind in Ihrem Zielland und Ihrer Branche besonders bedroht?** Der *CSR Risk Check* bietet eine übersichtliche *Länder-Suchfunktion*, die bekannte Menschenrechtsverletzungen und -risiken per Land und für verschiedene Branchen darstellt. Die Website des *Business & Human Rights Resource Centre* lässt sich auch nach *Ländern* sowie nach *Branchen* oder *einzelnen Unternehmen* durchsuchen.

Die meisten Informationsquellen zu menschenrechtlichen Risiken sind nicht an ein Unternehmenspublikum gerichtet: Sie müssen diese Informationen zum Teil in den eigenen Unternehmenskontext übersetzen und Rückschlüsse auf die menschenrechtlichen Auswirkungen Ihrer spezifischen Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen ziehen. Wenn beispielsweise die Behörden eines Landes systematisch Frauen oder Angehörige einer Minderheit diskriminieren, ist es sehr wahrscheinlich, dass diese Personengruppen auch am Arbeitsplatz größeren Risiken ausgesetzt sind.



WEITERE INFORMATIONSQUELLEN ZU LÄNDERSPEZIFISCHEN MENSCHENRECHTSRISIKEN

- [Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#)
- [Länderberichte des Auswärtigen Amts mit Informationen über die jeweilige Menschenrechtssituation](#)
- [Berichte des US-Außenministeriums zur Lage der Menschenrechte in einzelnen Ländern](#)
- [Amnesty International](#) und [Human Rights Watch](#) (Länderberichte)
- [Human Rights and Business Country Guide](#)

6. Ich kann doch nicht alles auf einmal machen? Wie kann ich die richtigen Prioritäten setzen?

Wenn Sie erst einmal die wichtigsten Bereiche für menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen sowie die Schwachstellen in bestehenden Prozessen identifiziert haben (*siehe Frage 2*), kann Ihnen die Schließung dieser Lücken wie eine enorme Aufgabe vorkommen. Eventuell sind Sie unsicher, wie Sie weiter vorgehen sollen, und welche Maßnahmen Sie angesichts begrenzter Res-

ourcen priorisieren sollten. Die *5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens* bieten in Schritt 4 weitere Hilfestellung zur Priorisierung Ihrer Maßnahmen nach menschenrechtlichen sowie Unternehmensgesichtspunkten.

Grundsätzlich sollten Sie alle Auswirkungen Ihres Unternehmens auf die Menschenrechte angehen. Wenn Sie jedoch entscheiden müssen, wo Sie zuerst loslegen, sollten Sie stets dort beginnen, wo das Risiko für schwerwiegende Auswirkungen auf die Menschenrechte am größten ist. Außerdem spielt bei der Priorisierung Ihrer Maßnahmen sicherlich auch eine Rolle, wie viel Einfluss Sie auf die Praktiken Ihrer Lieferanten oder sonstiger Geschäftspartner haben oder wie groß die Bereitschaft der KollegInnen in einem bestimmten Geschäftsbereich ist, ihr bisheriges Vorgehen kritisch zu hinterfragen und zu verbessern.

Je nach Unternehmen werden Sie unterschiedlich entscheiden, welche Vorgehensweise für Sie die passende ist. Ihr größtes Risiko für negative Auswirkungen kann beispielsweise von bestimmten (Produktions-)Ländern ausgehen, oder von bestimmten Produkten. Eine Risikoanalyse wird Ihnen darüber Aufschluss geben – und hier sollten Sie zuerst ansetzen.



STUDIOSUS REISEN – STÄRKUNG VON MENSCHENRECHTEN IN DER TOURISMUSBRANCHE

Ausgangssituation: Studiosus, ein deutscher Reiseveranstalter mit über 300 Mitarbeitern, hat erkannt, dass Menschenrechte ein immer wichtigeres Thema im Tourismus sind, bei dem die Branche vor wachsenden Herausforderungen steht. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, seiner unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Hinblick auf die Menschenrechte weltweit nachzukommen.

Maßnahmen und Ergebnisse: Studiosus engagiert sich seit Jahren für einen umweltfreundlichen und sozial verantwortlichen Tourismus und hat nach einer Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen zentrale Geschäftsprozesse überprüft und angepasst, um einigen der identifizierten Auswirkungen besser vorzubeugen beziehungsweise sie zu mindern. So wurden in den letzten Jahren beispielsweise folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Bildung bereichsübergreifender Arbeitsgruppen, um Sozialklauseln in die Verträge mit Leistungspartnern einzuarbeiten
- Regelmäßige Aktualisierung der Kundenkataloge mit aktuellen Reiseinformationen über die Menschenrechtslage
- Einrichtung einer E-Mail-Meldestelle zum Thema Menschenrechte
- Entwicklung einer Selbstverpflichtungserklärung für Lieferanten
- Erweiterung der Leistungspartner-Verträge um soziale Anforderungen
- Entwicklung eines Verhaltenskodex für die ReiseleiterInnen von Studiosus, der Regeln für das Verhalten während Begegnungen mit Menschen vor Ort enthält
- Entwicklung eines Verhaltenskodex für verantwortliches Verhalten zum Beispiel beim Fotografieren

Weitere Informationen: www.studiosus.com

7. Wie kann ich das Thema Menschenrechte in meinem Unternehmen vermitteln?

Die Umsetzung von Maßnahmen menschenrechtlicher Sorgfalt bietet viele Möglichkeiten, das allgemeine Bewusstsein für Menschenrechte im Unternehmen zu schärfen. Das gelingt am besten, wenn Sie im Laufe des Prozesses relevante Ansprechpartner im Unternehmen einbinden (*siehe Frage 2* für Beispiele relevanter Abteilungen zu bestimmten Themen). Wenn Sie dies frühzeitig tun, übernehmen diese oft selbst aktiv Verantwortung für die Verankerung von Menschenrechten in ihren Abteilungen.

Durch frühzeitige Einbindung von weiteren Personen im Unternehmen stellen Sie außerdem sicher, dass Ihr eigenes Verständnis der bestehenden Prozesse mit dem Fachwissen und der Erfahrung der KollegInnen in relevanten Positionen angereichert wird. Sie werden feststellen, dass Sie dadurch einerseits Ihren KollegInnen neues Wissen vermitteln und andererseits selbst weitere Erkenntnisse zum Umfang der Auswirkungen Ihres Unternehmens gewinnen.

Um die Akzeptanz im Unternehmen zu erhöhen, könnten Sie kommunizieren, warum das Thema Menschenrechte für Ihr Unternehmen von Bedeutung ist (siehe z.B. *Warum sollten KMU das Thema Menschenrechte angehen?*), wer den Prozess intern unterstützt und welche Vorteile Ihrem Unternehmen aus menschenrechtlicher Sorgfalt entstehen können. In jedem Fall ist es hilfreich, wenn Sie die jeweiligen Informationen so kommunizieren, dass Sie die spezielle Relevanz des Themas für Ihr eigenes Unternehmen und idealerweise für den Arbeitsbereich Ihres Ansprechpartners hervorheben.

8. Ich habe bereits ein CSR- oder Nachhaltigkeitsprogramm in meinem Unternehmen. Wie hängt das mit Menschenrechten zusammen?

CSR im Unternehmen steht für gutes Management und unternehmerische Verantwortung, oder auch die Integration der Werte des Ehrbaren Kaufmanns in die Handlungsfelder des Unternehmens – Ökonomie, Arbeitsplatz, Gemeinwesen und Ökologie.

Menschenrechte sind ein wichtiger Teil der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wenn Sie einen umfassenden Ansatz zum Umgang mit Ihren menschenrechtlichen Auswirkungen gefunden haben, decken Sie einen großen Bereich der Handlungsfelder bereits ab. Da viele KMU bereits ihre unternehmerische Verantwortung leben, ist oft nur ein Perspektivwechsel notwendig, um die Einbeziehung von Menschenrechten systematisch anzugehen: Weg von einem reinen Fokus auf die Risiken für das Unternehmen und hin zu den potenziellen Auswirkungen, die die Tätigkeiten und Beziehungen des Unternehmens auf Menschen und deren Rechte haben können.



WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zum „CSR-Werkzeugkoffer“ des Ehrbaren Kaufmanns in der Broschüre: „Verantwortung lohnt sich. Den Ehrbaren Kaufmann leben.“ www.ihk-muenchen.de/csr

Grundsätzlich können Unternehmen in ganz verschiedenen Unternehmensbereichen Auswirkungen auf Menschenrechte haben. Beispielsweise kann es um die Arbeitsbedingungen der eigenen Mitarbeiter oder von Leiharbeitern gehen, oder um von Umweltverschmutzung betroffene AnwohnerInnen an Produktionsstand-

orten. Oft bergen auch internationale Liefer- und Wertschöpfungsketten ein hohes Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Das liegt etwa daran, dass die Rohstoffe oft aus Ländern stammen oder Produkte in Ländern produziert werden, in denen Auflagen in den Bereichen Arbeitsrecht, -sicherheit oder Umweltschutz weniger ausgeprägt sind oder nicht eingehalten werden.

KMU leisten mit ihren Aktivitäten bereits einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette. Einige der Unternehmen haben beispielsweise damit begonnen, von ihren Zulieferern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen einzufordern sowie Anforderungen im Bereich Anti-Korruption und Integrität zu stellen.

Aus menschenrechtlicher Perspektive kann es Sinn machen diese Maßnahmen zu ergänzen, etwa durch eine systematischere Betrachtung der menschenrechtlichen Risiken – zum Beispiel mit einem Fokus auf die tiefere Lieferkette – und Handlungsmöglichkeiten, mit diesen allein oder gemeinsam mit anderen umzugehen. Dieser Prozess hilft Unternehmen, negative Auswirkungen in ihrer Lieferkette zu erkennen und Abhilfe zu schaffen. Sie können dadurch auch vermeiden, dass sie gegebenenfalls für Verfehlungen ihrer Partner in die Verantwortung gezogen werden.

9. Was haben Menschenrechte mit verantwortlichem Lieferkettenmanagement zu tun?

WEITERE INFORMATIONEN



- **KMU Kompass Nachhaltigkeit (Deutschland) sowie CSR Compass (Dänemark)** mit praktischen Informationen & Tools, Beispielen für KMU zu sozial und ökologisch nachhaltiger Beschaffung. <http://kmu.kompass-nachhaltigkeit.de> und <http://www.csrcompass.com/>
- **Schritt für Schritt Anleitung zu nachhaltiger Beschaffung für KMU** von MVO Niederlande. <http://www.mvonderland.nl/>

Nicht in allen Ländern werden gesetzliche Regelungen für sichere und gerechte Arbeitsbedingungen konsequent durchgesetzt. In manchen Ländern existieren diese Regelungen gar nicht, oder nur unzureichend oder werden nicht effektiv umgesetzt und kontrolliert. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) setzt sich daher mit den ILO-Kernarbeitsnormen für die Einführung und Einhaltung weltweit geltender sozialer Mindeststandards ein.

10. Einer meiner Kunden fragt, ob wir als Unternehmen faire und sichere Arbeitsbedingungen im Sinne der ILO-Kernarbeitsnormen bieten. Was soll ich darauf antworten?

Ihre Antwort auf die Frage wird zum großen Teil davon abhängig sein, in welchen Ländern Sie als Unternehmen tätig sind.

Falls Sie nur in Deutschland beziehungsweise in OECD-Ländern tätig sind: Sie können antworten, dass Sie sich an alle relevanten arbeitsrechtlichen Vorschriften halten (vorausgesetzt, dies ist der Fall!). Falls Sie darüber hinaus noch interne Initiativen durchführen, die länderspezifische Risiken vertieft angehen oder positiv in diesen Bereichen wirken, sollten Sie diese auch erwähnen.

Dies könnten beispielsweise Programme zur Förderung von Frauen im Unternehmen sein, oder Initiativen, die Flüchtlingen eine Chance am Arbeitsmarkt geben. Vielleicht sind in Ihrer Branche auch viele WanderarbeiterInnen beschäftigt? Wie stellen Sie sicher, dass diese gerecht bezahlt werden und faire Arbeitsbedingungen haben?

Falls Sie auch in Entwicklungs- und Schwellenländern tätig sind: Da in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern die Arbeitsgesetze weniger streng sind als in Deutschland, beziehungsweise nicht ausreichend durchgesetzt werden, genügt hier der Verweis auf die Einhaltung der Gesetze nicht. Hier sollten Sie beschreiben, welche Maßnahmen Sie als Unternehmen ergreifen, um Ihren MitarbeiterInnen faire Arbeitsbedingungen im Sinne der ILO-Normen zu bieten. Wie stellen Sie beispielsweise sicher, dass Ihre Beschäftigten so bezahlt werden, dass ihr Lohn zur Deckung des Lebensunterhalts ausreicht? Haben Ihre Angestellten die Möglichkeit, einer Gewerkschaft beizutreten? Ist die Gewerkschaft unabhängig und fähig, für die Angestellten zu verhandeln? Wie stellen Sie sicher, dass Frauen nicht benachteiligt werden?

Sicher haben Sie auch relevante Leitlinien oder Kontrollmechanismen, um die tatsächliche Einhaltung Ihrer Vorgaben sicherzustellen. Dann sollten Sie diese in Ihre Antwort aufnehmen und entsprechende Nachweise liefern.

11. Ich halte mich an das deutsche Arbeitsrecht und fordere meine Zulieferer auf, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten – damit bin ich gut aufgestellt, oder?

Das ist auf jeden Fall ein sehr guter Anfang!

Um sicherzugehen, dass Sie Ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen, sollten Sie gemäß der UN Leitprinzipien „wissen und zeigen können“ („know and show“), dass die Herstellung Ihrer Produkte und Dienstleistungen keine negativen Auswirkungen auf die Rechte von Menschen in Ihren Lieferketten hat, zu diesen beiträgt oder mit diesen unmittelbar verbunden ist.

Daher sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- Weiß ich, und kann ich zeigen, dass meine Zulieferer die ILO-Kernarbeitsnormen einhalten?
- Wie prüfe ich, dass dem so ist?
- Was tue ich, um eventuelle Probleme zu identifizieren und die Situation zu verbessern?
- Falls mich ein Kunde danach fragt, was würde ich sagen?

Sie sollten weiterhin beachten, dass MitarbeiterInnen und Beschäftigte in der ersten Stufe Ihrer Lieferkette nicht die einzigen Gruppen sind, auf die Ihre Lieferbeziehung potenziell negative Auswirkungen haben kann. Ihre Lieferkette kann auch negative Auswirkungen über Arbeitsstandards hinaus haben, zum Beispiel durch Umweltverschmutzung oder Auswirkungen auf lokale Gemeinden (durch Zwangsumsiedlung o.ä.).

Oftmals befinden sich die größten Risiken für Ihr Unternehmen sowie die gravierendsten Auswirkungen auf Menschenrechte in der tieferen Lieferkette, z. B. in der Landwirtschaft, der Rohstoffgewinnung oder den ersten Verarbeitungsstufen Ihres Produkts. Trotzdem können diese Auswirkungen auch auf Sie als Endkunden oder Zwischenhändler zurückfallen und Sie können aufgefordert werden zu zeigen, wie Sie sich dieser Verantwortung stellen.



Wenn Sie Ihr Risikoprofil für menschenrechtliche Auswirkungen erstellen, sollten Sie die tiefere Lieferkette also unbedingt mit in Betracht ziehen. Wenn Ihnen diese Risiken bewusst sind, können Sie im Anschluss passende Maßnahmen entwerfen und umsetzen – etwa in Kooperation mit anderen Akteuren (Unternehmen im gleichen Sektor, Menschenrechtsinstitutionen vor Ort o.ä.) (siehe auch *Frage 12*).

BIERBAUM-PROENEN: FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN WELTWEITEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Ausgangssituation: Bierbaum-Proenen zählt mit der Marke BP zu den führenden Herstellern von Berufsbekleidung und persönlicher Schutzausrüstung. Nachhaltiges Handeln ist für das seit 1788 inhabergeführte Familienunternehmen mit insgesamt 370 MitarbeiterInnen in Deutschland und Tunesien ein elementarer Wert, der fest in den Unternehmensleitlinien verankert ist. Neben dem eigenen Produktionsbetrieb in Tunesien unterhält Bierbaum-Proenen weitere Produktionsbeziehungen zu Partnerbetrieben in Mazedonien, der Türkei, Pakistan, Vietnam und China, die alle auf Langfristigkeit ausgelegt sind.

Maßnahmen und Ergebnisse: Zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern trat Bierbaum Proenen 2010 als erster deutscher Berufsbekleidungskonfektionär der Fair Wear Foundation (FWF) bei und unterzeichnete den FWF Verhaltenskodex, der auf den ILO-Kernarbeitsnormen basiert. Durch Beitritt zur FWF verpflichtete sich das Unternehmen, in seinen Produktionsstätten eventuell vorhandene Zwangsarbeit, Kinderarbeit, niedrige Löhne (die nicht für den Lebensunterhalt ausreichen), Diskriminierung, exzessive Überstunden und Gesundheitsrisiken zu bekämpfen, sowie Fortschritte unabhängig von der FWF prüfen zu lassen. Die Ergebnisse der jährlichen FWF-Audits und Bierbaum Proenens eigener Kontrollen der Produktionsstätten werden auf der FWF-Website sowie im jährlichem Sozialbericht des Unternehmens veröffentlicht. BP wurde bereits dreimal in Folge mit dem Status „Fair Wear Leader“ ausgezeichnet. Unternehmen in dieser Kategorie begegnen den Forderungen der Fair Wear Foundation hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen außergewöhnlich gut. Im Sozialbericht 2015 erklärte Bierbaum-Proenen, dass in Betrieben, die zum wiederholten Mal auditiert worden sind, im Allgemeinen gute bis sehr gute Arbeitsbedingungen vorgefunden wurden. Die Zahlung von existenzsichernden Löhnen stellt weiterhin die größte Herausforderung dar. Hierbei müsse durch „intelligente Lösungen“ sichergestellt werden, dass Preiserhöhungen und Produktivitätssteigerungen tatsächlich auch den ArbeiterInnen zugute kommen.

Weitere Informationen: www.bp-online.com und www.fairwear.org



WEITERE INFORMATIONEN

Verantwortung lohnt sich. Weltweit. Broschüre zur unternehmerischen Verantwortung, unter anderem für Menschenrechte, im internationalen Kontext. Mit Fallstudien von Unternehmen. <https://www.ihk-muenchen.de/csr/>

Human Rights and Business Dilemmas Forum. Online-Plattform, die Antworten auf 26 verschiedene Dilemmata gibt, mit denen Unternehmen im internationalen Geschäft in Berührung kommen können – darunter die Themen Konfliktrohstoffe, Meinungsfreiheit, Menschenhandel, existenzsichernde Löhne und Korruption. <http://hrbdf.org/>

12. Wie weit reicht meine Verantwortung in der Lieferkette?

Grundsätzlich umfasst – gemäß der UN-Leitprinzipien – die Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte von potenziell Betroffenen in der gesamten Wertschöpfungskette zu achten – also selbst in denjenigen Stufen, mit denen Unternehmen in der Regel nicht über direkte Vertragsbeziehungen verbunden sind. Ein Beispiel ist hier der Rohstoffabbau oder -handel. Das heißt nicht, dass Sie alle Probleme auf diesen Stufen selbst lösen sollen. Aber Sie sollten zeigen können, dass Sie das Thema aktiv anpacken – indem Sie Ihre Verbindung mit potenziellen negativen Auswirkungen untersuchen und einen Ansatz haben, um mit diesen umzugehen.

Obwohl die Regierungen in Produktionsländern sowie die Unternehmen, die auf dieser Stufe aktiv sind, grundsätzlich selbst die Verantwortung für ihre Geschäftstätigkeiten tragen, fallen negative Auswirkungen wie Kinder-, Zwangsarbeit oder Diskriminierung auch auf direkte Abnehmer und Partner entlang der Wertschöpfungskette zurück. Beispielsweise werden regelmäßig Großunternehmen in der Lebensmittelbranche für Kinderarbeit im Kakao- und Palmölanbau oder Zwangsarbeit von WanderarbeiterInnen verantwortlich gemacht. Im Elektroniksektor geraten Unternehmen zunehmend für die Arbeitsbedingungen beim Abbau von Rohstoffen wie Kobalt oder Seltenen Erden in die Kritik. Auch für die Arbeitsbedingungen bei Elektronikzulieferern, beispielsweise in China, werden Hersteller verantwortlich gemacht.

Die Entwicklung und Einführung eines Verhaltenskodex für Lieferanten, der die wichtigsten menschenrechtlichen Risiken Ihrer Lieferkette abdeckt, kann ein erster Schritt in die Richtung der besseren menschenrechtlichen Sorgfalt sein. Der Kodex sollte offen angesprochen und seine Wahrung überprüft werden beziehungsweise Probleme bei der Umsetzung mit Lieferanten diskutiert werden. Zudem sollte von Zulieferern erwartet werden, ähnliche Erwartungen ihrerseits an ihre Lieferanten weiterzugeben.

13. Wie kann ich mich mit anderen zusammentun?

Es gibt eine Reihe von Institutionen und Akteuren, über die Sie sich weiter informieren können sowie mit anderen kooperieren:

- Branchenverbände, wie beispielsweise *Together for Sustainability*, die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemieindustrie, oder die *Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)* für den Elektroniksektor
- Multi-Stakeholder und Unternehmens-Initiativen, wie beispielsweise das *Bündnis für nachhaltige Textilien*, die *Fair Wear Foundation*, die *Ethical Trading Initiative*, die *Business Social Compliance Initiative* oder die *Europäische Business & Biodiversity Kampagne*

- Lokale Industrie- und Handelskammern beziehungsweise Auslandshandelskammern
- Unternehmensnetzwerke zum Thema Nachhaltigkeit wie das *Deutsche Global Compact Netzwerk* oder das *UPI-Netzwerk*
- Zertifizierungsorganisationen und -foren für bestimmte Produkte oder Rohstoffe, wie der *Roundtable on Sustainable Palm Oil* oder der *Marine Stewardship Council*

Kinder- und Zwangsarbeit kommen, je nach Branche, oft in arbeitsintensiven Abschnitten der tieferen Lieferkette vor. Hochrisikobereichen sind zum Beispiel Textil, Agrar/Landwirtschaft, Fisch- und Meeresfrüchteleproduktion sowie der Abbau und die Bearbeitung verschiedener Metalle und Edelsteine.

14. Was mache ich, wenn bei einem meiner Zulieferer schwere Menschenrechtsauswirkungen wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit festgestellt werden?

Falls Sie Produkte aus einer dieser Branchen beziehen, ist es gut möglich, dass sich in Ihrer Lieferkette Kinder- oder Zwangsarbeit befindet, obwohl Ihr Verhaltenskodex Ihren Zulieferern Kinderarbeit und Zwangsarbeit untersagt.

Wird Ihnen ein entsprechender Vorfall bekannt, mag Ihr erster Impuls sein, die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten zu beenden. Hier sollte stets eine Fall-zu-Fall-Entscheidung getroffen werden. Es kann je nach individueller Lage hilfreich sein, mit dem Lieferanten zunächst den Dialog zu suchen und gegebenenfalls gemeinsam auszuarbeiten, wie zum einen der aktuelle Vorfall wiedergutmacht werden kann, und zum anderen, wie ähnliche Vorfälle in Zukunft verhindert werden können.

Hierbei kann eine Überprüfung der Situation vor Ort durch Dritte und der Einbezug der Expertise lokaler Nichtregierungsorganisationen hilfreich sein, um sicherzugehen, dass positive Änderungen langfristig in die Prozesse des Lieferanten integriert werden und die Änderungen keine nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Kinder haben.

Beispielsweise sollten – in Bezug auf Kinderarbeit – Kinder, die vom Arbeitsplatz entfernt werden, geschützt werden, damit sie nicht in einer anderen Fabrik oder Branche weiter arbeiten. Gegebenenfalls können bessere Erwerbsmöglichkeiten für die erwachsenen Haushaltsmitglieder gefunden werden. Es besteht die Gefahr, dass die Kinder sonst weiterhin arbeiten gehen, weil der Familie das Einkommen fehlt. Die alternative Einstellung eines Familienmitglieds, die Schaffung einer regulären Ausbildungsmöglichkeit nach Abschluss der grundlegenden Schulbildung oder die Lohnfortzahlung bis zum Abschluss der Schule sind weitere mögliche Maßnahmen.

Wenn Sie mit dem Zulieferer einen Maßnahmenplan zur Verhinderung von zukünftiger Kinder- oder Zwangsarbeit aufgestellt haben, sollten Sie auch vereinbaren, wie dessen Einhaltung langfristig überprüft werden soll. Hierbei kann gegebenenfalls die Hinzuziehung Dritter (z.B. lokaler Nichtregierungsorganisationen) nützlich sein.

15. Ich mache schon lange Social Compliance Audits in meiner Lieferkette. Muss ich darüber hinaus noch etwas machen?

Social Compliance Audits sind ein wertvolles Werkzeug, wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern zu prüfen. Falls Sie diese also schon durchführen, sind Sie auf einem guten Weg!

Social Compliance Audits sind allerdings weniger gut geeignet, um Probleme in Bezug auf Themen wie Gewerkschaftsfreiheit oder Diskriminierung aufzudecken. Auch fokussieren Sie oft nicht auf andere Auswirkungen wie die auf lokale Gemeinden um die Produktionsfabriken. Zudem hängt ihre Effektivität stark davon ab, wie sie durchgeführt werden und welche Änderungen das Unternehmen als Antwort auf die Auditergebnisse anstößt.

Ob Sie daher außer Ihren Audits noch mehr machen sollten, hängt von Ihrem Risikoprofil ab, und davon, wie Sie die Ergebnisse Ihrer Audits verwenden. Falls Ihre schwerwiegendsten (potenziellen) Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette liegen, könnten Sie prüfen, ob Ihre Audits über die Jahre zu einer Verhaltensänderung und damit einer Verbesserung der menschenrechtlichen Situation geführt haben. Ist Ihr Auditprogramm so angelegt, dass es kontinuierliche Verbesserungen belohnt? Ist über die Jahre die Zahl der Vorfälle im Bereich Arbeitsschutz zurückgegangen? Wie sieht es mit der Anzahl an ArbeiterInnen aus, die einen existenzsichernden Lohn erhalten – der zum Leben reicht? Wie viele ArbeiterInnen machen exzessive Überstunden? Haben ArbeiterInnen bei nachteiligen Auswirkungen Zugang zu Beschwerdemechanismen und Abhilfe? Wie sicher sind Sie, dass Sie den Auditergebnissen vertrauen können?

Diese Fragen können dazu dienen, intern den Wert und die Effektivität Ihres Auditprogramms zu prüfen. Audits allein sind kein Garant für Verbesserungen; dafür braucht es Ansätze, gemeinsam mit Ihren Lieferanten Probleme zu identifizieren und Verbesserungen zu initialisieren (siehe auch *Fragen 11 und 12*). Wie auch in Frage 13 ausgeführt, müssen Sie dies je nach Sektor nicht alleine angehen, sondern können sich mit anderen zusammentun, um Probleme in Ihrer Lieferkette anzugehen.

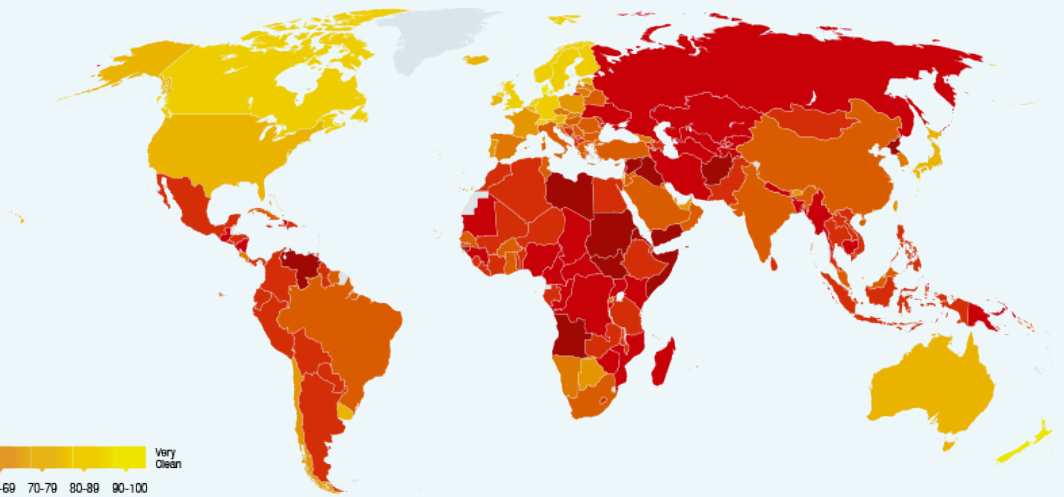
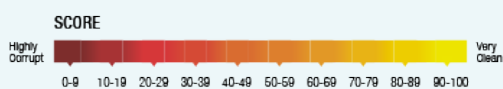
Falls Ihr Risikoprofil nahelegt, dass Ihre Aktivitäten auch schwerwiegende (potenzielle) Auswirkungen auf Menschen außerhalb Ihrer Lieferketten haben (z.B. Produktauswirkungen), können Sie zusätzlich zu Ihren Audits noch andere Ansätze in Betracht ziehen, die diese Auswirkungen verhindern oder gegebenenfalls wiedergutmachen. Die Fragen zur Effektivität Ihres bestehenden Programms sind auch hier nützlich.



WEITERE INFORMATIONEN

Human rights and professional wrongs – Rethinking corporate social compliance in the supply chain. Kommentar von EY über die Effektivität von Social Compliance-Programmen und was Unternehmen besser machen können. www.ey.com

Nachhaltigkeit in der Lieferkette – Ein praktischer Leitfaden zur kontinuierlichen Verbesserung. Publikation des UN Global Compact und BSR zur Unterstützung beim Aufbau einer nachhaltigen und sozial verantwortlichen Lieferkette. www.unglobalcompact.org



Weltkarte des Transparency International Corruption Perceptions Index aus dem Jahr 2016. Höhere Zahlen (gelb) stehen für eine niedrigere Wahrnehmung von Korruption, während niedrigere Zahlen (dunkelrot) auf eine höhere Wahrnehmung von Korruption hinweisen.

Viele KMU, besonders international agierende, achten in den letzten Jahren verstärkt auf das Thema Integrität und Transparenz. Durch neue internationale Gesetzgebung, beispielsweise den UK Bribery Act 2010, steigen die rechtlichen Risiken auch für KMU.

Korruption und Bestechung und Menschenrechte sind eng verbunden. Je verbreiteter die Korruption in einem Land ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Menschen- und Arbeitsrechte verletzt werden. Außerdem gehen durch Korruption dem Staat Einnahmen verloren, die er nicht in die Realisierung von Menschenrechten (Bildung, Gesundheit etc.) investieren kann.

Eine Analyse Ihrer Korruptionsrisiken durchzuführen – beispielsweise in Bezug auf die Länder, in denen Ihr Unternehmen tätig ist – kann Ihnen daher gleichzeitig auch dabei helfen, ein Bild Ihrer Menschenrechtsrisiken zu bekommen.

Falls Sie zum Beispiel in einem Land, das als besonders korrupt bekannt ist, Produktionsstätten betreiben, sollten Sie sich genauer anschauen, wie das Personalwesen in Ihrem Werk funktioniert. Teilweise verlangen Personalagenten oder -berater Zahlungen von (Wander-)ArbeiterInnen, die diese in eine Schuldenfalle und damit in die Zwangsarbeit zwingen können.

Auch die Einkaufsfunktion kann in diesen Ländern anfällig für korrupte Handlungen sein, die menschenrechtliche Auswirkungen haben. Beispielsweise kann es passieren, dass Unternehmen mit unzureichenden Arbeitsschutzmaßnahmen Aufträge „erkaufen“.

16. Das Thema Anti-Korruption wird immer wichtiger für Unternehmen, die international agieren. Gibt es hier Verbindungen zum Thema Menschenrechte?

WEITERE INFORMATIONEN

Führungsgrundsätze für kleine und mittlere Unternehmen zur Bekämpfung von Korruption.
Leitfaden von Transparency International Deutschland e.V., der KMU hilft, Risiken zu identifizieren und ein Antikorruptionsprogramm zu entwickeln. www.transparency.de



17. Wie kann ich das Thema in meiner Berichterstattung kommunizieren? Was hat es mit dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu tun?

Menschenrechte sind schon lange wichtiger Bestandteil nationaler und internationaler Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sowohl die Leitlinien der *Global Reporting Initiative (GRI)* als auch der *Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)* beinhalten Berichtskategorien zum Thema Menschenrechte. Auch die jährliche Communication on Progress (COP), durch die Teilnehmer des UN Global Compact über ihre Fortschritte berichten, erfordert eine

Berichterstattung zu den Prinzipien, die sich mit Menschenrechten (Prinzip 1 und 2) und Arbeitsnormen (Prinzip 3 bis 6) befassen.

Falls Sie also diese Standards bereits in Ihrer Berichterstattung nutzen, müssen Sie keine zusätzlichen Programme einführen. Im Gegenteil: das Anstoßen eines Prozesses der menschenrechtlichen Sorgfalt in Ihrem Unternehmen wird Ihnen helfen, Ihre Berichterstattung zu verbessern, indem Sie weitere wichtige Aspekte für Ihr Unternehmen identifizieren sowie Wissen sammeln, das Ihre LeserInnen interessieren wird.



WEITERE INFORMATIONEN

Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen. Das Thema „Gesellschaft“, zu dem Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Menschenrechte zählen, wird ab Seite 49 beschrieben. www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

GRI Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die 400er Serie der GRI Standards enthält eine Reihe von themenspezifischen Berichterstattungsstandards zu „sozialen“ Themen. Dies umfasst zum Beispiel „menschenrechtliche Assessments“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Nicht-Diskriminierung“. www.globalreporting.org

RECHTLICHE ANFORDERUNGEN, STANDARDS UND INITIATIVEN

EU-Richtlinie zur CSR-Berichterstattung

Im September 2014 hat der Rat der EU die Richtlinie zur CSR-Berichterstattung angenommen. Betroffene Unternehmen müssen in ihrem Lagebericht oder einem separaten Bericht materielle nicht-finanzielle Informationen offenlegen. Diese können unter anderem Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und die Folgen des jeweiligen Geschäftsmodells für Umwelt und Gesellschaft umfassen.

Betroffen sind Unternehmen, die mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen und von öffentlichem Interesse sind – börsennotierte Unternehmen, Banken, Versicherungen und andere von den EU-Ländern als wichtig eingestufte Unternehmen. KMU sind nur mittelbar von der Pflicht betroffen. Allerdings ist davon auszugehen, dass Großbetriebe entsprechende Informationen auch von ihren Zulieferbetrieben einfordern werden, da im Bericht auch Informationen über die Lieferkette veröffentlicht werden müssen.

Die neue Berichtspflicht betrifft Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen.

→ Weitere Informationen: <http://ec.europa.eu>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze sind ein wichtiges internationales Instrument zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für Unternehmen bieten sie einen umfassenden Verhaltenskodex bei Auslandsinvestitionen und für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern. Sie beschreiben, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, im Bereich Menschenrechte, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.

In den Mitgliedsstaaten gibt es Nationale Kontaktstellen, an die Verstöße gegen die Leitsätze gemeldet werden können. Vor allem Gewerkschaften und NGOs nutzen dieses Verfahren. Die vorgebrachten Fälle werden dann im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens mit dem betreffenden Unternehmen erörtert. Stellt die Kontaktstelle einen Verstoß gegen die Leitsätze fest, wird dies in einer Mitteilung veröffentlicht. Auch wenn ein Verstoß zunächst keinen rechtsverbindlichen Charakter innehat, so kann mit der Veröffentlichung ein hoher Reputationsschaden für das jeweilige Unternehmen einhergehen.

→ Weitere Informationen: www.oecd.org

UK Modern Slavery Act und Auswirkungen auf deutsche Unternehmen

Der 2015 in Großbritannien erlassene Modern Slavery Act ist ein Gesetz gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel, das darüber hinaus zum Ziel hat, mehr Transparenz in der Lieferkette anzuregen. Es verpflichtet jene Unternehmen, die mindestens Teile ihres Geschäfts in Großbritannien ausüben und einen weltweiten Umsatz von mindestens £ 36 Millionen pro Jahr erzielen (ca. € 45 Millionen), jährlich eine Erklärung darüber abzugeben, wie sie gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit in ihrem Unternehmen und in ihrer Lieferkette vorgehen.

In dieser Erklärung müssen Unternehmen beschreiben, was für Schritte sie ergriffen haben, um sicherzustellen, dass es weder im eigenen Geschäft noch in der Lieferkette zu Zwangsarbeit und Menschenhandel kommt – oder kundtun, dass nichts dergleichen unternommen wurde.

Die Umsetzungsanleitung der britischen Regierung zum Gesetz empfiehlt transparente Berichterstattung über Unternehmensstruktur und Lieferkette, interne Richtlinien und Standards, Sorgfaltpflichtsprozesse sowie Maßnahmen zur Risikobewertung.

Obwohl eine Nichteinhaltung dieser Regelung keine Rechtsfolgen birgt, sind die Erwartungen an Unternehmen von Seiten der Zivilgesellschaft hoch. Es gibt bereits öffentlich zugängliche Register, die die Unternehmenserklärungen bewerten und vergleichen, so dass eine Nichteinhaltung oder unzureichende Umsetzung Reputationsrisiken birgt. Zusätzlich besteht das Risiko von Zivilprozessen, vor allem in den USA.

Der Modern Slavery Act ist auch auf viele deutsche Unternehmen mit Geschäftsaktivitäten in Großbritannien anwendbar und kann daher auch KMU als Zulieferer dieser Unternehmen betreffen.

Zu besonders von den Risiken moderner Sklaverei betroffenen Branchen zählen u.a. Landwirtschaft, Chemikalien, Bekleidung, Bergbau und Mineralien, Elektronik, Fischfang, Bau und Einzelhandel.

→ Weitere Informationen: www.business-humanrights.org

Dodd-Frank Act und “Konfliktmineralien”

Der US-amerikanische Dodd-Frank Act verpflichtet in den USA börsennotierte Unternehmen, die Verwendung von Mineralien (Tantal, Zinn, Gold und Wolfram) aus der Demokratischen Republik Kongo und angrenzenden Ländern in ihren Produkten offenzulegen. Zulieferer dieser Unternehmen sind von dieser Pflicht mittelbar betroffen.

Mit der Regelung beabsichtigt die US-amerikanische Regierung, die Finanzierung von bewaffneten Gruppen in Teilen der DR Kongo durch Rohstoffgewinnung und -handel zu unterbinden. US-börsennotierte Unternehmen haben damit begonnen, bei ihren Lieferanten die Herkunft der verwendeten Rohstoffe abzufragen. Diese Nachfragen werden durch die gesamte Lieferkette „durchgereicht“. Dadurch sind Zulieferer dieser Unternehmen – auch deutsche KMU – mittelbar von der Offenlegungspflicht betroffen.

→ Weitere Informationen: www.dihk.de

ILO-Kernarbeitsnormen

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) setzt sich für die Einführung und Einhaltung weltweit geltender sozialer Mindeststandards ein. Diese umfassen vier Grundprinzipien:

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

Diese Grundprinzipien sind in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ausdefiniert. Die Kernarbeitsnormen sind als „qualitative Sozialstandards“ international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder – unabhängig vom Stand der wirtschaftlichen Entwicklung – Gültigkeitsanspruch haben.

Durch die sogenannte “Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit” bekannten sich 1998 alle ILO-Mitgliedsstaaten zu den Kernarbeitsnormen. Die Fortschritte der Länder bei der Ratifizierung und Umsetzung der “Erklärung” in nationales Recht werden regelmäßig überprüft.

Deutschland hat, wie auch über 130 andere ILO-Mitgliedsstaaten, alle acht Kernübereinkommen ratifiziert.

→ Weitere Informationen: www.ilo.org und www.bmz.de

Die Women's Empowerment Principles – Stärkung von Frauen im Unternehmen und in der Lieferkette

Die Stärkung von Frauen ist ein wichtiges Thema im Bereich Menschenrechte. Unternehmen, die in die Wirtschaftskraft, die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen von Frauen investieren, leisten einen unmittelbaren Beitrag zur Reduzierung von Armut, zum Wirtschaftswachstum und zu einer nachhaltigeren Zukunft. Gleichzeitig senken sie ihre eigenen unternehmerischen Risiken und können ungenutzte Potenziale mobilisieren.

Im Juni 2015 riefen die Staats- und Regierungschefs der G7 Unternehmen weltweit dazu auf, die Women's Empowerment Principles (WEPs) in ihre Geschäftstätigkeit zu integrieren. Die WEPs, eine Initiative von UN Women und UN Global Compact, sind globale Grundsätze mit deren Umsetzung Unternehmen gezielt zur Förderung und Stärkung von Frauen beitragen können.

Die 7 Grundsätze der WEPs lauten:

1. Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur
2. Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung
3. Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
4. Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen

5. Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen
6. Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit
7. Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann

→ Weitere Informationen: www.weprinciples.org und www.unwomen.de

Kinderrechte im Unternehmenskontext

In vielen Entwicklungsländern stellen Kinder und Jugendliche fast die Hälfte der Bevölkerung. Unternehmen, auch KMU, kommen daher in ihren Geschäftsaktivitäten fast unweigerlich mit Kindern in Kontakt und beeinflussen ihr Leben, sowohl direkt als auch indirekt. Denn: Kinder sind Verbraucher, Angehörige von MitarbeiterInnen, junge ArbeitnehmerInnen sowie ein wesentlicher Teil der Gesellschaft, in der Unternehmen tätig sind.

Kinder gehören zu den potenziell stärker gefährdeten Gruppen, die von Unternehmensaktivitäten betroffen sind. Sie können sich schwerer Gehör verschaffen und bleiben in der öffentlichen Diskussion oft unsichtbar. Zudem sind sie anderen und oft schwerwiegenden Risiken ausgesetzt als Erwachsene, da ihre körperliche und geistige Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist.

Die Diskussion über die unternehmerische Verantwortung für Kinder konzentriert sich oft auf Kinderarbeit. Die potenziellen Auswirkungen von Unternehmen auf Kinder sind jedoch vielfältig. Dazu gehören direkte Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen sowie Marketing- und Vertriebspraktiken, aber auch indirekte Auswirkungen wie Investitionen in die lokale Gemeinschaft.

Die Achtung und Förderung von Kinderrechten erfordert von Unternehmen einerseits, dass sie Schaden von Kindern abwenden, und andererseits, dass sie die Interessen der Kinder aktiv wahren. Dies können sie durch die gleichen Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfalt angehen, die in diesem Leitfaden beschrieben sind – mit besonderer Berücksichtigung von Kindern als potenziell stärker gefährdeter Gruppe.

→ Weitere Informationen: Kinderrechte und unternehmerisches Handeln – Grundsätze zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen. www.unicef.org

BILDVERZEICHNIS

Titel: © 8800569239_de92b275c2_o

Link: <https://www.flickr.com/photos/asiandevelopmentbank/8800569239/in/album-72157632634197311/>

Lizenz: CC BY-NC-ND 2.0

Seite 9: © 16106145549_ec7592da3c_o

Link: <https://www.flickr.com/photos/universityofessex/16106145549/in/photostream/>

Lizenz: CC BY 2.0

Seite 13: © Wirtschaften und MR (16)

Lizenz: GIZ

Seite 23: © 18917353405_4b6968f1d2_k

Link: <https://www.flickr.com/photos/asiandevelopmentbank/18917353405/in/album-72157632634197311/>

Lizenz: CC BY-NC-ND 2.0

Seite 27: © Korruptionsindex TI 2016

Link: www.transparency.org/cpi

Lizenz: CC BY-SA 4.0

