



Österreichischer Nationaler Kontaktpunkt



## Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft Stubenring 1, 1010 Wien +43 1 711 00-0 www.bmaw.gv.at Fotonachweise: iStock, shutterstock Wien, 2022

## Inhalt

1. Menschenrechte im Fokus	2
1.1 Einleitung	3
2. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	4
2.1 Die OECD-Leitsätze im Überblick	4
3. Wirtschaft und Menschenrechte	8
3.1 Menschenrechte kompakt	9
3.1.1 Was sind Menschenrechte?	9
3.1.2 Wo sind Menschenrechte normiert?	10
3.2 Wie betreffen Menschenrechte Unternehmen?	12
3.2.1 Menschenrechte in den OECD-Leitsätzen	12
3.2.3 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	13
3.2.3 Gesetzliche Umsetzung	14
4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten umsetzen	18
4.1 Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Überblick	19
4.1.1 Was sind menschenrechtliche Sorgfaltspflichten?	19
4.2 Schritt 1: Grundverständnis für Menschenrechte entwickeln	21
4.3 Schritt 2: Stakeholder und Risiken erfassen	22
4.4 Schritt 3: Unternehmensprozesse identifizieren	25
4.5 Schritt 4: Maßnahmen priorisieren und nächste Schritte setzen	26
4.6 Schritt 5: menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verankern	28
5. Weiterführende Informationen	32
5.1 Informationen zu Wirtschaft und Menschenrechte	33
5.1.1 Grundsatzdokumente	33
5.1.2 Servicestellen und Pravisleitfäden	34



## 1.1 Einleitung

Mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat die internationale Staatengemeinschaft 1948 erstmals grundlegende Rechte formuliert, die allen Menschen zustehen. Die Erklärung erhebt die Menschenrechte zu einem gemeinsamen Ideal und ruft die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen dazu auf, ihre allgemeine Achtung und Einhaltung zu gewährleisten. Schutz und Durchsetzung der Menschenrechte liegen somit grundsätzlich in staatlicher Verantwortung.

Sind Staaten nicht in der Lage oder willens, Menschenrechte zu schützen und zu gewährleisten, entsteht für Unternehmen ein erhöhtes Risiko, durch ihre unternehmerischen Tätigkeiten direkt oder indirekt Menschenrechte zu verletzen. Angesichts globalisierter Liefer- und Wertschöpfungsketten sowie grenzübergreifender Aktivitäten kommt Unternehmen für die Umsetzung und Verwirklichung der Menschenrechte daher eine wachsende gesellschaftliche Verantwortung zu.

Mittlerweile betonen verschiedene Gesetze, Leitlinien und Initiativen die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte, insbesondere durch Prozesse der unternehmerischen Sorgfalt. Ziel der vorliegenden Publikation ist es, einen kompakten, praxisorientierten Überblick zum Thema Wirtschaft & Menschenrechte zu geben. Weiterführende Informationen zu diesem umfangreichen Themenkomplex finden sich im abschließenden Kapitel 5 "Weiterführende Informationen".



## 2.1 Die OECD-Leitsätze im Überblick

Die OECD-Leitsätze sind das umfassendste Instrument zur Förderung verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns bei Auslandsgeschäften. Sie enthalten Empfehlungen in den Bereichen Offenlegung von Informationen, Menschenrechte, Beschäftigung, Umwelt, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherschutz, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb sowie Besteuerung. Die OECD-Leitsätze tragen dazu bei, dass die Globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen nicht durch negative Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt untergraben werden ("do no harm"). Sie helfen, gleiche Wettbewerbsbedingungen auf dem internationalen Markt zu schaffen, und können einen Stakeholderübergreifenden Dialog zur unternehmerischen Verantwortung fördern.

Alle 36 OECD-Mitgliedstaaten sowie 13 weitere Staaten haben sich völkerrechtlich verpflichtet, die in den OECD-Leitsätzen beschriebenen Grundsätze und Maßstäbe verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns zu fördern und umzusetzen. Die OECD-Leitsätze verfügen als einziges multilateral vereinbartes Instrument für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln über einen integrierten Konfliktlösungsmechanismus. Mit der Unterzeichnung haben sich die Teilnehmerstaaten, so auch Österreich, dazu verpflichtet, Nationale Kontaktpunkte einzurichten. Diese haben neben der Durchführung von Vermittlungsverfahren die Aufgabe, die Bekanntheit und wirksame Anwendung der OECD-Leitsätze weiter zu fördern und zur Lösung von Problemen und Fragestellungen beizutragen, die sich bei deren Anwendung ergeben können. Jede betroffene Person oder Organisation kann wegen eines behaupteten Verstoßes eines Unternehmens gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen eine Beschwerde beim zuständigen Nationalen Kontaktpunkt einbringen.

## Der österreichische Nationale Kontaktpunkt (öNKP)

Der österreichische Nationale Kontaktpunkt (öNKP) ist im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) angesiedelt. Die zuständige Organisationseinheit und damit erster Ansprechpartner für Fragen rund um die Leitsätze und deren

Anwendung ist das Referat V/6a "Österreichischer Nationaler Kontaktpunkt der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen". Nähere Informationen zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Nationalen Kontaktpunkten und dem Beschwerdeverfahren können beim öNKP eingeholt werden:

# Österreichischer Nationaler Kontaktpunkt für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1 | 1010 Wien

Telefon: +43(0)1 711 00-805240 oder -805050

E-Mail: ncp-austria@bmaw.gv.at Web: www.oecd-leitsaetze.at

Die Kontaktdaten aller Nationalen Kontaktpunkte weltweit finden Sie auf der offiziellen Website der OECD zu den OECD-Leitsätzen unter:

mneguidelines.oecd.org

## Die OECD-Leitsätze im Überblick

Die OECD-Leitsätze decken alle wichtigen Bereiche der Unternehmensethik ab und gehören damit zu den umfassendsten internationalen Richtlinien für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln:



## Allgemeine Grundsätze

Darstellung der Ziele und prinzipiellen Verhaltensempfehlungen der OFCD-Leitsätze



## Offenlegung von Informationen

Wahrnehmung der Informationspflicht zur eigenen Geschäftstätigkeit und deren Auswirkungen



#### Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht an den Standorten in der Wertschöpfungskette



#### Beschäftigungspolitik

Wahrung der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO



#### Umwelt

Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit durch Umweltmanagementsysteme und Orientierung am Vorsorgeprinzip



### Korruptionsbekämpfung

Prävention von Bestechung und unlauterer Geschäftspraktiken durch interne Kontrollmechanismen und Transparenz



#### Verbraucherinteressen

Anwendung fairer Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken und Gewährleistung der Produktqualität



#### Wissenschaft und Technologie

Ermöglichung von Wissenstransfer in Schwellen- und Entwicklungsländern



#### Wettbewerb

Beachtung von wettbewerbsrechtlichen Regelungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Gastländer



#### **Besteuerung**

Rechtmäßige Entrichtung von Steuern im In- und Ausland sowie Kooperation mit Behörden



## 3.1 Menschenrechte kompakt

Die Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte liegt grundsätzlich bei den Staaten. Staaten müssen zudem sicherstellen, dass Betroffene von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen Zugang zu staatlichen und, wo nötig, nicht-staatlichen Beschwerdemechanismen und Wiedergutmachung haben. Diese staatliche Schutzpflicht kann nicht auf andere gesellschaftliche Akteure übertragen werden.

Angesichts globalisierter Liefer- und Wertschöpfungsketten kommt auch Unternehmen eine wachsende gesellschaftliche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zu. Ihr Handeln kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben, wobei das Risiko negativer Auswirkungen besonders groß ist, wenn Staaten vor Ort ihrer Schutzpflicht nicht nachkommen. Mittlerweile betonen verschiedene Leitlinien und Initiativen die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte insbesondere durch Prozesse der unternehmerischen Sorgfalt.

#### 3.1.1 Was sind Menschenrechte?

Menschenrechte sind universelle wirtschaftliche, soziale, kulturelle sowie bürgerliche und politische Rechte, die unveräußerlich, unteilbar und unverzichtbar jeder Person zustehen. Zu den relevantesten Menschenrechten zählen die Grundrechte (Recht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Gesundheit) und in Zusammenhang mit Liefer- und Wertschöpfungsketten vor allem:

- Verbot von Sklaverei sowie Kinder- und Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit: Recht zur Bildung von Gewerkschaften
- Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Recht auf Gleichheit des Entgelts und angemessene Entlohnung
- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Anspruch auf rechtliches Gehör und faire Gerichtsverfahren
- Recht auf Erholung, Freizeit und Begrenzung der Arbeitszeit

#### 3.1.2 Wo sind Menschenrechte normiert?

Menschenrechte sind auf unterschiedlichsten Ebenen normiert. Nachfolgend werden relevante Ordnungsrahmen auf internationaler, europäischer und nationalstaatlicher Ebene erörtert.

#### International

Ausgangspunkt der internationalen Normierung von Menschenrechten ist die "Four Freedoms Address" des US-amerikanischen Präsidenten Franklin D. Roosevelt vom 6. Januar 1941. Die Freiheit der Meinung und der Religion sowie die Freiheit von Mangel und Furcht sollten nach seiner Vision einer neuen Weltordnung zu Grunde liegen. Hierauf aufbauend wurde in der Charta der Vereinten Nationen vom 26. Juni 1945 der Gedanke des Menschenrechtsschutzes allgemein als Zielbestimmung in der Definition der Zwecke der Vereinten Nationen aufgenommen.

Mit der am 10. Dezember 1948 feierlich proklamierten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) erhielt der völkerrechtliche Menschenrechtsgedanke seinen ersten fassbaren Ausdruck, wenngleich auch keinen völkerrechtlich verbindlichen. Die in 30 Artikeln formulierten Menschenrechte beziehen sich auf soziale, politische, kulturelle, bürgerliche und wirtschaftliche Rechte, sind unteilbar und gelten für alle Menschen, "ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand", wie es in Artikel 2 heißt.

Einige Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte wurden in den beiden internationalen Pakten über Bürgerliche und Politische Rechte sowie über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte übernommen, beide 1966 geschlossen und 1976 in Kraft getreten. Diese Bestimmungen haben im Gegensatz zu den AEMR den Rang bindender internationaler Abkommen erhalten.

Seit 1919 hat die Internationale Arbeitsorganisation mit Übereinkommen und Empfehlungen ein System von internationalen Arbeitsnormen aufgebaut und gepflegt. Basierend auf den fünf Grundprinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der

Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wurden 1998 im **Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation** zehn Übereinkommen (29, 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138, 182) als sogenannte Kernarbeitsnormen definiert. Alle 187 Mitgliedsstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation sind verpflichtet, diese einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen.

#### Europa

Auf europäischer Ebene stellt die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK, offiziell Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten) eine zentrale Rechtsgrundlage dar. Die Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag zwischen den Mitgliedern des Europarats, der 1953 in Kraft trat. Die ERMK enthält grundsätzlich die klassischen Freiheitsrechte, aber auch nach praktischen Überlegungen ausgewählte wirtschaftliche, kulturelle und politische Rechte. Über seine Einhaltung wacht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg.

Weiteren Niederschlag finden die Menschenrechte in Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union. Der Vertrag benennt die Werte, auf die sich die Union gründet, wozu unter anderem die Wahrung der Menschenrechte und Achtung der Menschenwürde zählen. Die 2009 in Kraft getretene Charta der Grundrechte der Europäischen Union fasst die allgemeinen Menschen- und Bürgerrechte sowie die wirtschaftlichen und sozialen Rechte in einem Dokument zusammen. In 50 Artikeln werden umfassende Rechte anerkannt, für deren Durchsetzung nicht nur der Europäische Gerichtshof in Luxemburg, sondern sämtliche Richter der Mitgliedsstaaten zuständig sind.

## Österreich

In Österreich werden die klassischen Freiheitsrechte erstmals durch das **Staatsgrundgesetz** über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger vom 21. Dezember 1867 geregelt. Heute enthält die österreichische Rechtsordnung eine Vielzahl von Normen, die den Schutz der Menschenrechte zum Inhalt haben. Darüber hinaus hat Österreich zahlreiche internationale Menschenrechtsübereinkommen ratifiziert.

## 3.2 Wie betreffen Menschenrechte Unternehmen?

Sind Staaten nicht in der Lage oder willens, Menschenrechte zu schützen und zu gewährleisten, entsteht für Unternehmen ein erhöhtes Risiko, durch ihre unternehmerischen Tätigkeiten direkt oder indirekt Menschenrechte zu verletzen. Das Risiko entsteht dabei entweder aus der Art der Geschäftstätigkeit, wie beispielsweise in der Baubranche oder bei der Gewinnung von Rohstoffen, oder aber durch lokale Rahmenbedingungen (Kinderarbeit, Unterbindung kollektiver Organisationen, Vereinigungsfreiheit) in bestimmten Ländern. In einer globalisierten Welt mit komplexen Liefer- und Wertschöpfungsketten laufen Unternehmen Gefahr, Menschenrechtsverletzungen zu verursachen, zu ihnen beizutragen oder an ihnen beteiligt zu sein.

Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie Menschenrechte bei ihren Aktivitäten sowie bei ihren Geschäftspartnern und Zulieferern einfordern und deren Einhaltung überprüfen. Verschiedene internationale Initiativen fordern Unternehmen auf, Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in Liefer- und Wertschöpfungsketten zu übernehmen. In einigen europäischen Ländern und auf EU-Ebene gibt es zudem Gesetze und gesetzliche Initiativen, die Sorgfaltspflichten in Lieferketten einfordern.

## 3.2.1 Menschenrechte in den OECD-Leitsätzen

Die OECD-Leitsätze widmen sich in Kapitel IV explizit den Menschenrechten und deren Einhaltung. Die Leitsätze sehen dabei Unternehmen in der Pflicht, die Menschenrechte zu achten und zu schützen. Dazu sollen sich Unternehmen auf die Menschenrechte sowie die einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften beziehen.

Die OECD-Leitsätze empfehlen, dass Unternehmen ihrem Engagement in Bezug auf Menschenrechte durch eine Grundsatzerklärung Ausdruck verleihen. Darüber hinaus werden Unternehmen dazu angehalten, ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen und die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um

negativen Effekten zu begegnen. Ferner sprechen sich die Leitsätze dafür aus, bei erfolgten negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte durch unternehmerische Tätigkeit Wiedergutmachung zu leisten. Konkret finden sich in den OECD-Leitsätzen folgende Empfehlungen:

## Grundsatzerklärung formulieren

Unternehmen sollen eine von der Unternehmensführung unterzeichnete Erklärung zur Achtung der Menschenrechte, den gelebten Praktiken und Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und den Erwartungen an Mitarbeitende und Geschäftspartner erstellen, alle betroffenen Parteien diesbezüglich informieren sowie regelmäßige Schulungen anbieten.

## Menschenrechtsverletzungen vorbeugen

Um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, sollen Unternehmen mit einer Sorgfaltsprüfung die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte ermitteln.

## Negativen Auswirkungen begegnen

Falls die Geschäftigkeit eines Unternehmens zur Verletzung von Menschenrechten führt, sollen Unternehmen negative Auswirkungen möglichst mindern und Maßnahmen treffen, um künftige Verletzungen von Menschenrechten zu verhindern.

## Wiedergutmachung leisten

Sollte es zu Menschenrechtsverletzungen gekommen sein, an denen Unternehmen indirekt oder direkt beteiligt sind, sollten sie sich für Wiedergutmachungsleistungen einsetzen.

## 3.2.2 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Neben den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen stellen auch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eine zentrale Leitlinie für unternehmerische Sorgfalt dar. Sie formieren einen zwischen Staatengemeinschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft konsensfähigen Rahmen für die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen. Die UN-Leitprinzipien wurden 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen angenommen und gelten für alle

wirtschaftlich tätigen Unternehmen ungeachtet ihrer Größe, ihres Sektors, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur. Sie beruhen auf den existierenden Menschenrechtsverpflichtungen und erläutern in 31 Prinzipien grundsätzliche Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten im Rahmen wirtschaftsbezogener Menschenrechte. Sie geben Empfehlungen an Regierungen und Unternehmen zu deren Umsetzung. Die UN-Leitprinzipien setzen sich aus drei Säulen zusammen:

- Pflicht der Unternehmen, Menschenrechte zu achten
  Um negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu vermeiden, zu verringern oder auszugleichen, sind Unternehmen aufgerufen, Verfahren und Maßnahmen einzurichten, um ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen.
- Bereitstellung von Beschwerdeverfahren und Wiedergutmachungen
  Die dritte Säule der UN-Leitprinzipien umfasst den Zugang zu Wiedergutmachung. Staaten und Unternehmen haben dafür Sorge zu tragen, dass
  Personen, die durch die Unternehmensaktivitäten geschädigt wurden, eine wirksame Wiedergutmachung erhalten.

## 3.2.3 Gesetzliche Umsetzung

Neben den für Unternehmen nicht-bindenden OECD-Leitsätzen und UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, trafen einige Länder nationalstaatliche, rechtlich bindende Vorstöße zur gesetzlichen Verankerung unternehmerscher Sorgfaltspflichten.

## Großbritannien: UK Modern Slavery Act

Der 2015 in Kraft getretene UK Modern Slavery Act spricht mit Abschnitt 54 (Transparency in Supply Chains) Unternehmen, deren Gesamtumsatz 36 Mio. GBP übersteigt, an. Diese müssen jährlich eine Erklärung abgeben, in der die

durchgeführten Schritte zur Vermeidung von Sklaverei und Menschenhandel im Unternehmen und dessen Lieferketten angeführt werden. Eine Nichtvorlage des Berichts kann mit einer Geldstrafe geahndet werden.

## Frankreich: Sorgfaltspflichtengesetz

Frankreich hat 2018 mit dem Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ("Loi de vigilance") das weltweit erste sektorübergreifende Gesetz zur verbindlichen Verankerung gesetzlicher Sorgfaltspflichten für Menschenrechte eingeführt. Das Gesetz betrifft französische Unternehmen sowie deren Tochterunternehmen, die in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren mindestens 5.000 Personen in Frankreich oder 10.000 Personen weltweit beschäftigen. Betroffene Unternehmen müssen einen Sorgfaltsplan, der menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken umfasst, ausarbeiten und implementieren.

## Deutschland: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz tritt 2023 in Kraft und betrifft Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden und ab 2024 Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden, wobei Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland ebenfalls betroffen sind. Das Gesetz zielt darauf ab, grundlegende Menschenrechtsstandards in globalen Lieferketten von Unternehmen zu schützen und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit einzuhalten. Umweltbelange werden ebenfalls angesprochen, sofern sie zu Menschenrechtsverletzungen führen oder dem Schutz menschlicher Gesundheit dienen. Betroffene Unternehmen müssen konkret folgende Maßnahmen umsetzen:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Risikoanalyse zur Ermittlung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Risikomanagement (plus Präventions- und Abhilfemaßnahmen) zur Verhindeung möglicher nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Beschwerdemechanismen
- Öffentliche Transparenzberichte

Im Falle einer Pflichtverletzung, beispielsweise in Form von unvollständigen Risikoanalysen oder nicht erfolgter Dokumentation, sieht das Gesetz je nach Schwere des Verstoßes Bußgelder sowie einen bis zu dreijährigen Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vor.

## Europäische Union: Geplante Lieferkettenrichtlinie

Ende 2020 haben sich alle 27 EU-Mitgliedsstaaten für einen einheitlichen europäischen Rechtsrahmen für Lieferkettenverantwortung ausgesprochen, woraufhin die Europäische Kommission im Februar 2022 einen Entwurf für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit vorgestellt hat, deren Billigung durch Europäisches Parlament und Rat voraussichtlich 2023 erfolgen wird. Die Richtlinie legt Mindeststandards für in der EU ansässige sowie tätige Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden und 150 Mio. Euro Jahresumsatz fest, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht überführt werden sollen. Für Unternehmen in risikoreichen Branchen mit erhöhtem Gefahrenpotenzial für Menschen und Umwelt liegt die Anwendungsgrenze bei 250 Angestellten und 40 Mio. Euro Jahresumsatz.

Der Richtlinienvorschlag sieht eine umfassende Due-Diligence-Prüfung für betroffene Unternehmen vor, welche sich aus der Identifizierung, Verringerung und Beendigung, Vorbeugung, Überwachung und Berichterstattung von negativen Auswirkungen für Menschenrechte und Umweltbelange sowie der Gründung eines Beschwerdeverfahren zusammensetzt. Zusätzlich müssen Unternehmen belegen, dass sich deren Unternehmensstrategien mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommen von 2015 decken.

4
Menschenrechtliche
Sorgfaltspflichten
umsetzen

Due Dilli

# 4.1 Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Überblick

Richtlinien wie die OECD-Leitsätze und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft & Menschenrechte fordern wirtschaftliche Akteure dazu auf, Menschenrechte bei ihren Geschäftsaktivitäten zu achten und bei möglichen Verstößen Wiedergutmachung zu leisten. Das folgende Kapitel soll aufzeigen, wie dies konkret möglich wird und welche Schritte notwendig sind, damit ein Unternehmen einen proaktiven Menschenrechtszugang umsetzt.

## 4.1.1 Was ist menschenrechtliche Sorgfaltspflicht?

Unter menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht versteht man die Ermittlung, Vermeidung und Minderung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch die Geschäftstätigkeiten oder entlang der Lieferketten eines Unternehmens entstehen. Eine umfassende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht inkludiert ebenso die Information der Öffentlichkeit, wie das Unternehmen negativen Auswirkungen begegnet und welche Abhilfemaßnahmen getroffen werden. Einige Charakteristika unternehmerischer Sorgfaltspflichten sind folgende:

## Dynamische Ausgestaltung

Sorgfaltspflichten sollten als dynamische Prozesse verstanden werden, die einer laufenden Anpassung bedürfen.

## Sorgfaltspflichten sind präventiv

Grundsätzlich sollen Sorgfaltspflichten präventiv wirken. Ist dies nicht (mehr) möglich und sind bereits Auswirkungen auf Menschen eingetreten, ist die Minderung der Auswirkungen und Prävention des Wiedereintritts entscheidend.

#### Laufende Kommunikation

Die effektive Umsetzung von Sorgfaltspflichten basiert auf einem umfassenden Dialog und Miteinbezug von Stakeholdern, die von den Unternehmensaktivitäten beeinflusst sein könnten.

## Anpassung an die Unternehmensumstände

Das Ausmaß und die Ausgestaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten sollte je nach der jeweiligen Unternehmensgröße, der Organisationsstruktur, Art der Produkte und Position in der Lieferkette stattfinden.

Für die Umsetzung eines proaktiven, menschenrechtlichen Zugangs im Unternehmen ist es ratsam, sich intensiver mit der Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten auseinanderzusetzen. Die Verankerung der Menschenrechte ist ein kontinuierlicher Lernprozess, der sich für jedes Unternehmen individuell darstellt und je nach Branche, Unternehmensgröße und Organisationsstruktur andere Maßnahmen erfordert. Nachfolgend finden sich fünf Schritte zum Management von menschenrechtlichen Auswirkungen. Diese allgemeinen Prozessschritte sollen Unternehmen einen ersten Eindruck vermitteln, wie Menschenrechte im Unternehmen umgesetzt werden können. Abbildung 1 zeigt einen Überblick zu den fünf Prozessschritten.

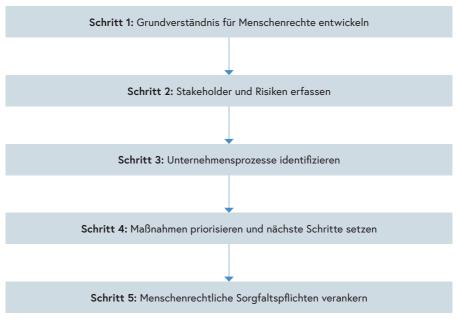


Abbildung 1: Überblick der Prozessschritte menschenrechtlicher Due Diligence

# 4.2 Schritt 1: Grundverständnis für Menschenrechte entwickeln

Um Menschenrechte effektiv im Unternehmen umsetzen zu können, sollte zuallererst ein Grundverständnis für das Konzept und die Relevanz dieser universalen Rechte aufgebaut werden. Ebenso ratsam ist die Formulierung einer Grundsatzerklärung, die den proaktiven Menschenrechtszugang eines Unternehmens verdeutlicht und für interne und externe Personen sichtbar macht. Folgende Prozessschritte können dabei unterstützen, ein Grundverständnis für Menschenrechte aufzubauen:

## Schaffung eines theoretischen Verständnis zu den Menschenrechten

Zu Beginn ist es empfehlenswert, ein theoretisches Grundverständnis für die Relevanz der Menschenrechte und deren Auswirkungen bei Nichteinhaltung aufzubauen. Einen ersten Überblick über die Geschichte und Bedeutung der Menschenrechte bietet das Kapitel 3. Empfehlenswert ist zudem eine Auseinandersetzung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Weitere Informationsmaterialien, die Details zu den Menschenrechten beinhalten, befinden sich in Kapitel 5 "Weiterführende Informationen".

## Prüfung und Sammlung von bestehendem Wissen im Unternehmen

In einem zweiten Schritt sollte geprüft werden, welches Wissen zu Menschenrechten und Sorgfaltspflichten bereits im Unternehmen vorliegt. Im Zuge von ersten Treffen sollten Personen zusammengebracht werden, die etwas zum Thema beitragen können. Es ist ratsam, die Relevanz und Bedeutung der Menschenrechte in der Gruppe hervorzuheben, um ein gemeinsames Verständnis zu kreieren. Folgende Praxishilfe bietet hilfreiche Tipps zur Vermittlung von Wissen zu den Menschenrechten.

# Erstellung einer Grundsatzerklärung bzw. Formulierung eines Bekenntnisses zur Einhaltung der Menschenrechte im Unternehmen

Für die effektive Umsetzung von Menschenrechten in Unternehmen ist es wichtig, bereits zu Beginn des Prozesses ein gemeinsames Verständnis aufzubauen, unter Miteinbezug relevanter Abteilungen und Personen. Um den proaktiven Menschenrechtszugang des Unternehmens für interne und externe Personen sichtbar zu machen, empfiehlt sich die Erstellung einer Grundsatzerklärung, bzw. eines Bekenntnisses zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Menschen durch Unternehmensaktivitäten. Die Grundsatzerklärung erfüllt wichtige Funktionen:

- Sie stellt ein öffentliches Bekenntnis dar, durch die das Unternehmen seine Verantwortung erkennt und wahrnimmt
- Sie gibt Orientierung und Motivation f
  ür interne Personen und eine klare Aufforderung zum Handeln
- Sie dient als Grundlage des Dialogs nach außen für den konstruktiven Austausch mit Anspruchsgruppen

Eine Grundsatzerklärung muss kein eigenständiges Dokument sein und kann in bestehende Reports (z.B. CSR-Bericht) eingegliedert werden. Für kleinere Unternehmen ist eine Integration in den Jahresbericht denkbar.

## 4.3 Schritt 2: Stakeholder und Risiken erfassen

Liegt ein Grundverständnis für die Menschenrechte vor, ist es ratsam, sich detaillierter mit den Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten des eigenen Unternehmens zu befassen. Dazu eignet sich eine Bestandsaufnahme über betroffene Stakeholder und den potenziellen Risiken von Menschenrechtsverletzungen. Die Menschenrechtsrisiken werden dabei aus der Perspektive Betroffener erfasst.

# Sammlung von Informationen zu möglichen Menschenrechtsverletzungen durch das Unternehmen

Informationen zu Menschenrechtsverletzungen können von einer Vielzahl von Stakeholdern eingeholt werden, um festzustellen, ob es durch die eigenen Unternehmensaktivitäten (oder in der gesamten Branche) in der Vergangenheit bereits zu negativen menschenrechtlichen Auswirkungen oder Verletzungen kam. Relevante Informationsquellen können Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen, Wirtschaftsverbände oder sonstige Interessensvertretungen sein.

Neben diesen externen Institutionen und Stakeholdern kann auch ein eigenständiger Rechercheprozess Erkenntnisse zu möglichen negativen Auswirkungen der eigenen Geschäftsaktivitäten liefern. Interne Berichte von eventuell vorhandenen Beschwerdekanälen können Aufschluss über die menschenrechtliche Situation des Unternehmens geben. Der CSR-Risiko-Check stellt ein hilfreiches Tool dar, um einen Einblick in lokale Menschenrechtssituationen sowie Umwelt-, Sozial- und Governancethemen zu bekommen.

# Identifikation menschenrechtlicher Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

In einem nächsten Schritt ist es ratsam, den Blick bewusst auf Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens zu legen. Dazu bietet sich eine Unterteilung der Wertschöpfungskette anhand der Unternehmensfunktionen oder Produktionsschritten Einkauf, Produktion, Verkauf, Endnutzung und Wiederverwertung an. Entlang dieser Schritte der Wertschöpfungskette ist es ratsam, folgende Risikofelder zu analysieren, um die Auswirkungen auf das eigene Unternehmen besser abschätzen zu können:

- menschenrechtliche Auswirkungen
- potenziell betroffene Personengruppen
- besonders gefährdete Personengruppen
- relevante Unternehmensabteilungen
- relevante Geschäftsbeziehungen

## Identifikation der von menschenrechtlichen Auswirkungen betroffenen Stakeholder

Liegen Informationen zu den menschenrechtlichen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit vor, sollten in einem nächsten Schritt betroffene Stakeholder identifiziert werden. Abbildung 2 gibt einen exemplarischen Überblick über tendenziell besonders exponierte Personengruppen. Die Intensität der Betroffenheit je nach Personen- bzw. Stakeholdergruppe ist unterschiedlich. Manche Personen

Abbildung 2: Überblick über betroffene Stakeholder



haben größere Schwierigkeiten, sich Gehör zu verschaffen (z.B. Kinder, Wanderarbeiterinnen und -arbeiter), und sollten dementsprechend besondere Aufmerksamkeit erhalten.

Die Vermeidung von menschenrechtlichen Risiken sowie die Beseitigung von Menschenrechtsverletzungen verlangt nach einem vertrauensvollen Dialog mit den betroffenen Personengruppen oder deren Vertreterinnen und Vertretern. Die Beziehungen, die ein Unternehmen durch den Dialog mit betroffenen Stakeholdern schafft, sind eine wichtige Grundlage für die Erarbeitung von Lösungen und Wiedergutmachungsverfahren.

## 4.4 Schritt 3: Unternehmensprozesse identifizieren

Nachdem betroffene Stakeholdergruppen und Risiken identifiziert wurden, besteht der nächste Schritt darin, bereits existierende Prozesse im Unternehmen zu analysieren, auf denen bei der Implementierung von Kontrollmechanismen aufgebaut werden kann.

## Analyse der Unternehmensstruktur, um Anknüpfungspunkte für den Aufbau von Kontrollmechanismen zu finden

Typischerweise liegen Prozesse und Ressourcen, auf denen die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten aufgebaut werden kann, bereits in Grundzügen in verschiedenen Unternehmensbereichen vor. Tabelle 1 gibt einen Überblick über mögliche Anknüpfungspunkte.

Tabelle 1: Überblick Unternehmensbereiche und vorhandene Anknüpfungspunkte

Bereich	Anknüpfungspunkte			
Einkauf	Arbeitsbedingungen in der Lieferkette,			
	Lieferantenmanagement			
Compliance	Einhaltung von Unternehmenswerten, Prävention			
	von Korruption			
Produktion	Arbeitsschutz, Produktsicherheit			
Marketing	Kommunikation von Unternehmenswerten,			
	Nachhaltigkeitsmaßnahmen			
Qualitätsmanagement	Produktsicherheit			
Management	Unternehmensstrategie, Reputationsmanagement			

# 4.5 Schritt 4: Maßnahmen priorisieren und nächste Schritte setzen

In einem nächsten Schritt sollten die identifizierten menschenrechtlichen Auswirkungen adressiert und Lücken im Managementprozess geschlossen werden.

## Priorisierung der identifizierten menschenrechtlichen Risiken

Es ist ratsam jene Auswirkungen prioritär zu adressieren, die zu den größten negativen Auswirkungen auf Menschen führen. Dazu bietet sich eine Priorisierung anhand folgender Parameter an:

- Schwere der menschenrechtlichen Auswirkungen bspw. Lebensgefahr, Einschränkung der Freiheitsrechte, etc.
- Umfang der Auswirkung bspw. Anzahl der betroffenen Personen
- Möglichkeit der Wiedergutmachung des Schadens bspw. irreversibler Schaden (Verletzung, Tod), kompensierbarer/behebbarer Schaden

Anhand einer Matrixdarstellung, bei der einerseits die nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte und andererseits die Bedeutung des Partnerlandes/Rohstoffes/Stakeholders für das Unternehmen abgebildet werden, kann visualisiert werden, welche Risiken zuerst adressiert werden sollten. Es sollte sich jenen Risiken zuerst angenommen werden, die die größten negativen Auswirkungen auf Menschenrechte aufweisen. Abbildung 3 zeigt eine beispielhafte Gewichtung entlang der beiden Achsen.

## Erstellung eines Aktionsplans

Fand eine allgemeine Priorisierung der Auswirkungen statt, sollten im Zuge eines Aktionsplans konkrete Maßnahmen für jene Rohstoffe/Länder/Stakeholder entwickelt werden, die im vorigen Prozessschritt identifiziert wurden. Ein Aktionsplan

**Abbildung 3:** Visualisierung und Prioritätssetzung menschenrechtliche Risiken im Unternehmen



kann neben Zielen und Zeitplänen Zuständigkeiten und Ressourcen enthalten.

Das menschenrechtliche Sorgfalt Infoportal des deutschen Global Compact Netzwerks bietet ein Webinar mit Tipps zur Erstellung von Maßnahmen und enthält praktische Unternehmensbeispiele, wie menschenrechtliche Risiken mit passenden Maßnahmen vermieden und abgemildert werden können.

www.mr-sorgfalt.de

# 4.6 Schritt 5: Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verankern

Ziel des letzten Prozessschrittes ist es, die langfristige Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen sicherzustellen.

Berücksichtigung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten Die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sollte als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der einer laufenden Anpassung bedarf. Abbildung 4 zeigt die fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten, die als langfristiger Orientierungsrahmen dienen können. Für die laufende Verbesserung dieser fünf Kernelemente lohnt es sich, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Klare Verantwortlichkeiten festlegen, welche Personen und Abteilungen für die operative Umsetzung von Menschenrechten im Unternehmen zuständig sind.
- Laufende Information und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Menschenrechten (Maßnahmen, Erfolge, Herausforderungen im Unternehmen, etc.).
- Aktives Einholen von Feedback externer Stakeholder und betroffener Personengruppen, um die Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten besser zu verstehen und aktuell zu halten.

Abbildung 4: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt



Als wirksam für eine langfristige Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Unternehmen hat sich der **regelmäßige Austausch mit anderen Unternehmen** aus der eigenen Branche erwiesen. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Umsetzung der Sorgfaltspflichten ein Lernprozess ist, der eine kontinuierliche Verbesserung und Anpassung der Managementprozesse, Einkaufspraktiken, etc. bedarf. Ein Austausch mit Unternehmen in einer ähnlichen Situation kann zu Synergieeffekten und einem positiven Wissensaustausch führen

# Implementierung von Kontroll- und Reportingmechanismen und Prüfung der systematischen Umsetzung von Sorgfaltspflichten im Unternehmen.

In einem ersten Schritt sollte erfasst werden, welche Maßnahmen zur Vermeidung negativer menschenrechtlicher Auswirkungen durch welche Abteilungen/Mitarbeitende umgesetzt wurden und wie viel zeitliche Ressourcen dafür in Anspruch genommen wurden. Zudem ist es ratsam, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu beurteilen. Dazu eignen sich beispielsweise folgende Datenquellen:

- Informationen aus ggf. vorhandenen Beschwerdemechanismen
- Umfragen unter Betroffenen, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden
- Länderberichte

Ein Kennzahlen-System kann bei der systematischen Wirkungsmessung und Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten ebenfalls unterstützen.

## Kommunizieren Sie die getroffenen Maßnahmen

Zuletzt sollten die Erfolge intern und extern kommuniziert werden. Es ist ratsam, Stakeholdern zu zeigen, welche Maßnahmen getroffen werden und welche Verbesserungen sich dadurch ergeben.

Für die interne Kommunikation können bestehende Kanäle verwendet werden, mit denen die Nachhaltigkeitsmaßnahmen kommuniziert werden. Der Praxisleitfaden zu zielgruppengerechter Kommunikation des Helpdesk für Wirtschaft und Menschenrechte bietet dahingehend weitere Informationen. Idealerweise ist die interne Kommunikation eine Mischform aus einseitiger (reine Übermittlung von Informationen) und zweiseitiger Kommunikation (Austauschformate). Team-Meetings, Schulungen, Newsletter oder Chat-Kanäle eigenen sich als Kommunikationskanäle um die getroffenen Maßnahmen im Unternehmen zu kommunizieren.

Zentrale Kommunikationskanäle für externe Stakeholder sind der Jahresabschluss, die Unternehmensgrundsätze, Leitlinien und der Online-Auftritt des Unternehmens. Auch Gespräche mit Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten können dabei helfen, die getroffenen Maßnahmen extern zu kommunizieren. Menschenrechtliche

Themen können sowohl in einem bestehenden Berichtsformat integriert werden, aber auch in Form eines eigenständigen Berichts.



# 5.1 Informationen zu Wirtschaft und Menschenrechte

Zum Thema Menschenrechte gibt es eine Reihe an Informationsquellen, die Unternehmen unterschiedlichster Branchen dabei unterstützen können, ihre Sorgfaltspflichten in der Lieferkette wahrzunehmen.

#### 5.1.1 Grundsatzdokumente

## Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte

www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf

#### Europäische Menschenrechtskonvention

www.echr.coe.int/documents/convention\_deu.pdf

## UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien fuer wirtschaft und menschenrechte.pdf

#### ILO Kernarbeitsnormen

www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index. htm

## Charta der Grundrechte der Europäischen Union

www.europarl.europa.eu/germany/resource/static/files/europa\_grund-rechtecharta/ 30.03.2010.pdf

### OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

mneguidelines.oecd.org/48808708.pdf

## Deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

www.bmz.de/de/themen/lieferkettengesetz

## 5.1.2 Servicestellen und Praxisleitfäden

## **KMU-Kompass**

kompass.wirtschaft-entwicklung.de

