



Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Abteilung Europäische Union
und Internationale Sozialpolitik

Tel. 030/20 33 - 19 00
Fax 030/20 33 - 19 05

E-Mail Abt_09@bda-online.de
www.bda-online.de
www.csrgermany.de

ISBN 948-3-938349-41-0

Menschenrechte und Unternehmen

Möglichkeiten und Grenzen
unternehmerischen Engagements



Gestaltung www.juergens-dk.de



Menschenrechte und Unternehmen

Möglichkeiten und Grenzen
unternehmerischen Engagements

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen (Industrie, Dienstleistungen, Finanzwirtschaft, Handwerk etc.) in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik gegenüber Politik, Gewerkschaften und der Öffentlichkeit. Sie ist Stimme der Wirtschaft und Dienstleister ihrer Mitglieder mit einem umfassenden Serviceangebot. Sie entwickelt auf nationaler und internationaler Ebene tragfähige, nachhaltige Konzepte und informiert und berät ihre Mitglieder aktuell und kompetent. Die BDA vertritt die Interessen von 1 Mio. Betrieben, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und der BDA durch ihre freiwillige Mitgliedschaft in 6 500 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 56 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert. Die Verbände gliedern sich regional und branchenbezogen.

Inhalt

I. Einleitung	4
II. Was sind Menschenrechte?	7
III. Wer ist verantwortlich für die Umsetzung von Menschenrechten?	10
IV. Welchen Beitrag leistet die Wirtschaft zur Umsetzung der Menschenrechte? ...	13
V. Wo liegen besondere Herausforderungen für Unternehmen, wo liegen Grenzen für unternehmerisches Engagement?	15
Kinderarbeit	15
Zulieferkette	19
Weak Governance Zones	21
VI. Zusammenfassung	24
Anhang	25

»It is the absence of broad-based business activity, not its presence, that condemns much of humanity to suffering«

Kofi Annan (UN-Generalsekretär 1997 – 2006)

I. Einleitung

Der sechzigste Geburtstag der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Olympischen Spiele in Peking lenken in diesem Jahr die Aufmerksamkeit von Presse, Politik und Öffentlichkeit verstärkt auf das Thema Menschenrechte. Über die Notwendigkeit der Um- und Durchsetzung der Menschenrechte besteht dabei genauso Einigkeit, wie über die Tatsache, dass auch sechzig Jahre nach der Unterzeichnung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in vielen Staaten der Erde Menschenrechte in unterschiedlichem Ausmaße missachtet und verletzt werden. So sind beispielsweise laut der Menschenrechtsorganisation amnesty international 2006 in über 100 Ländern Menschen misshandelt und gefoltert worden und sind über 2 Millionen Menschen Opfer von Menschenhandel geworden.

In der Debatte über Möglichkeiten und Wege zur besseren weltweiten Umsetzung von Menschenrechten spielt die Geschäftstätigkeit multinationaler Unternehmen eine immer wichtigere Rolle. Die zunehmende Globalisierung führt dazu, dass Unternehmen verstärkt auch in Ländern geschäftstätig sind, in denen sie mit einem gesellschaftspolitischen Kontext konfrontiert werden, in dem Menschenrechte und grundlegende Sozial- und Umweltstandards nicht um- und durchgesetzt werden. Die verstärkte Aufmerksamkeit der Presse dem Thema gegenüber verleiht der Frage, welche Rolle Unternehmen bei der Umsetzung von Menschenrechten spielen können, zusätzlich Nachdruck.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat die Debatte über unternehmerische Verantwortung und Menschenrechte begrüßt, weil sie dazu führen kann, dass die jeweiligen Verantwortlichkeiten von Politik und Wirtschaft klar zur Sprache kommen und transparenter werden. Sie hat sich daher auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene aktiv und engagiert in die Diskussion eingebracht und sich dafür eingesetzt, die Rollenverteilung zwischen Staat und Privatwirtschaft klarer zu definieren und voneinander abzugrenzen. Die Achtung und Förderung von Menschenrechten ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, die unter dem Schlagwort Corporate Social Responsibility (CSR) zusammengefasst wird. Allein und in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Arbeitgeberverband IOE hat die BDA Leitfäden und Handreichungen erarbeitet, um Unternehmen darin zu unterstützen, ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen zu können. Die BDA steht Unternehmen als Ansprechpartner für individuelle Fragen zu dem Thema zur Verfügung und hat innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation ILO erfolgreich die Einrichtung eines

»Help Desk« durchgesetzt, an den sich Unternehmen mit ihren Fragen und Problemen bei der Durchsetzung der Menschenrechte innerhalb ihrer Geschäftstätigkeit richten können.

Die vorliegende Broschüre dient als Einführung in das Thema »Menschenrechte und Unternehmen«. Sie soll zu einer Versachlichung der oftmals hoch emotionalisierten und politisierten Diskussion beitragen und Wege aufzeigen, wo und wie Unternehmen in realistischer Weise zur weltweiten Umsetzung der Menschenrechte beitragen können. Im Anhang der Broschüre sind die wichtigsten Instrumente, Vereinbarungen und Initiativen zum Thema Menschenrechte aufgelistet, um so Klarheit in die verwirrend vielfältige und komplexe Landschaft an Texten zu bringen. Fundstellen im Internet sollen dabei den Zugriff auf die verschiedenen Dokumente vereinfachen sowie weitergehende Informationen ermöglichen.

Berlin, im Mai 2008

II. Was sind Menschenrechte?

Menschenrechte sind unentziehbare Rechte gegenüber der öffentlichen Gewalt. Sie stehen jedem Menschen zu, allein aufgrund der Tatsache, dass er ein Mensch ist.

Die maßgebliche Quelle in Bezug auf die Menschenrechte ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus dem Jahre 1948. Sie besteht aus 30 Artikeln, die die grundlegenden Rechte, die jedem Menschen »ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand« zustehen, enthält.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN 1948

Die Erklärung garantiert den Schutz der menschlichen Person durch das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit und durch das Verbot der Sklaverei und der Folter.

Sie umfasst Verfahrensrechte, wie Gleichheit vor dem Gesetz, Schutz vor willkürlicher Verhaftung und Anspruch auf ein faires, öffentliches Verfahren vor einem unabhängigen Gericht.

Sie beschreibt bürgerliche Freiheitsrechte, wie das Recht auf Bewegungsfreiheit, das Recht auf freie Eheschließung, das Recht auf Eigentum, Gedanken-, Gewissens- und Glaubensfreiheit, das Recht auf freie Meinungsäußerung und auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit.

Darüber hinaus enthält die Erklärung politische Rechte, wie das Recht, Asyl zu suchen, das Recht auf Staatsangehörigkeit und auf demokratische Teilhabe.

Schließlich sind auch wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, wie das Recht auf soziale Sicherheit, auf Arbeit und freie Berufswahl, auf Schutz der Familie, das Recht auf Gesundheit, Ernährung, Wohnung, das Recht auf Erholung und Freizeit, auf Bildung und auf Teilnahme am kulturellen Leben, Inhalt der Erklärung.

Die Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen im Internet: <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/ger.htm>

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – selbst nicht rechtsverbindlich – wurde 1966 in zwei wichtigen UN-Pakten spezifiziert und rechtsverbindlich gemacht: Dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt). Zusammengenommen bilden sie die "Internationale Menschenrechtscharta".

- ▶ Der Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_ccpr.htm
- ▶ Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_cescr.htm

Neben der Menschenrechtscharta existiert eine Vielzahl von Konventionen, die den Schutz einzelner Menschenrechte eingehend regeln. Die Vereinten Nationen haben seit 1948 rund 60 Menschenrechtsverträge und Menschenrechtserklärungen ausgearbeitet. Sie haben spezifische Standards für Frauen, Kinder, Behinderte, Minderheiten, Wanderarbeiter und andere Gruppen eingeführt. Darüber hinaus existieren auf den verschiedenen Kontinenten regionale Menschenrechtsabkommen. In Europa ist dies zum Beispiel die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK).

Es hat sich eingebürgert, drei »Generationen« von Menschenrechten zu unterscheiden:

- ▶ Rechte der ersten »Generation« bezeichnen die klassischen bürgerlichen und politischen Freiheits- und Beteiligungsrechte, wie sie in dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte oder auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention niedergelegt sind.
- ▶ Rechte der zweiten »Generation« umfassen wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und sind im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte niedergelegt.
- ▶ Rechte der dritten »Generation« bezeichnen vergleichsweise allgemeine, abstrakte und überwölbende Rechte wie etwa das Recht auf Entwicklung, Frieden oder saubere Umwelt. Solche Rechte sind noch kaum kodifiziert.

Es muss dabei deutlich zwischen bürgerlichen und politischen Rechten einerseits und wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten andererseits unterschieden werden.

Während die erste Generation an Rechten unverrückbar ist, kann es innerhalb der zweiten Generation von Menschenrechten zu Zielkonflikten kommen, welche bei der Umsetzung der Menschenrechte von der nationalen Gesetzgebung gelöst werden müssen. Eine Regierung muss beispielsweise abwägen, ob sie das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard und Gesunderhaltung eher durch Maßnahmen der Umweltpolitik oder durch den Ausbau des sozialen Sicherungssystems erreichen kann. Die Umsetzung der zweiten Generation von Menschenrechten hängt zudem entscheidend von der wirtschaftlichen Lage und dem soziokulturellen Kontext ab. Je nach den bestehenden Ausgangsbedingungen werden in einem Land unterschiedliche Maßnahmen notwendig sein, um den »höchstmöglichen Standard im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz« zu erreichen. Bei der zweiten Generation von Menschenrechten geht es also unter anderem sehr um den Ausgleich politischer und gesellschaftlicher Interessen.

▶ Die Kernarbeitsnormen der ILO

In der Diskussion zur weltweiten Umsetzung von Sozialstandards nehmen die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Sie bestehen aus acht ILO-Übereinkommen, die folgende Grundprinzipien zum Inhalt haben:

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

In der Diskussion wird dabei richtigerweise darauf verwiesen, dass die in den Kernarbeitsnormen verankerten Grundsätze und Rechte für alle ILO-Mitgliedstaaten verbindlich sind, unabhängig vom Stand des Ratifikationsverfahrens. Die Kernarbeitsnormen richten sich an Staaten, die verpflichtet sind, sie innerstaatlich umzusetzen.

Mehr Informationen:

http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ilo_kernarbeitsnormen.htm

III. Wer ist verantwortlich für die Umsetzung von Menschenrechten?

Menschenrechtspakte sind völkerrechtliche Abkommen und damit zwischenstaatliche Vereinbarungen. Das bedeutet, dass die Staaten als aller erstes für die Umsetzung der Menschenrechte verantwortlich sind.

Mit der Verkündung von Menschenrechten wird nicht automatisch geltendes Recht geschaffen, sondern es bedarf der Ausgestaltung auf Ebene der Einzelstaaten. Staaten, die sich in Form internationaler Menschenrechtsabkommen gegenseitig dazu verpflichtet haben, die Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten, müssen diese Selbstverpflichtung durch nationale Rechtsetzung umsetzen. Eine Gruppe von Menschenrechtsexperten der Vereinten Nationen hat diese Verantwortung des Staates 1986 in den sogenannten Limburger Prinzipien spezifiziert. Nach ihnen gibt es

- ▶ eine Respektierungspflicht des Staates: Der Staat ist verpflichtet, Verletzungen der Rechte zu unterlassen;
- ▶ eine Schutzpflicht des Staates: Der Staat hat die Rechte vor Übergriffen von Seiten Dritter zu schützen;
- ▶ eine Gewährleistungspflicht des Staates: Der Staat hat für die volle Verwirklichung der Menschenrechte Sorge zu tragen, wo dies noch nicht gegeben ist.

Vor diesem Hintergrund ist es sehr schwierig, wenn Staaten nicht willens oder nicht in der Lage sind, Menschenrechte anzuerkennen und umzusetzen. Angesichts von Menschenrechtsverletzungen in vielen Staaten wird immer wieder versucht, die Verpflichtung der Durchsetzung der Menschenrechte auf anderer Akteure, insbesondere auf multinationale Unternehmen, zu übertragen. Dies ist höchst problematisch, da dies zu einer Privatisierung von Völkerrecht führen würde. Zudem könnten die adressierten Akteure die in sie gesetzten Erwartungen, nämlich die Übernahme staatlicher Verantwortung und Aufgaben, nicht erfüllen. Menschenrechte sind zunächst abstrakte Grundsätze, die erst durch nationale Gesetzgebung anwendbar gemacht werden. Gerade die zweite Generation von Rechten berührt eine Vielzahl von Rechtsbereichen. Allein der »Schutz der Familie« wird beispielsweise unter anderem durch Regulierungen im Bereich Steuerrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht umgesetzt. Der gesellschaftliche und politische Interessensausgleich in der zweiten Generation von Rechten kann daher nur durch souveräne Staaten geschehen. Unternehmen haben

weder das gesellschaftliche und politische Mandat noch die Fähigkeit die hier auftretenden Zielkonflikte zu lösen. Unternehmen können nur komplementär, nicht substitutiv zur Politik der nationalen Regierung die Stärkung der Menschenrechte unterstützen.

▶ Der Fall der UN »Draft Norms«

Im August 2003 hatte eine Unterkommission der UN-Menschenrechtskommission die sogenannten »Draft Norms« zur Unternehmensverantwortung für Menschenrechte vorgelegt. Diese »Draft Norms« verfolgten den Ansatz, die den Regierungen obliegende Verantwortung für die Durchsetzung von Menschenrechten teilweise verbindlich auf Unternehmen zu übertragen. Die »Draft Norms« wurden von der UN-Menschenrechtskommission auf ihrer 60. Sitzung im April 2004 richtigerweise zurückgewiesen. Stattdessen wurde ein Sonderbeauftragter zum Thema Menschenrechte und multinationale Unternehmen berufen, der Empfehlungen zu der Verantwortlichkeit von multinationalen Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte vorlegen soll. Dieser Sonderbeauftragte, der Harvard-Professor John Ruggie, hat die UN »Draft Norms« entschieden zurückgewiesen, da sie nicht nur Menschenrechte, die an Staaten adressiert sind, ohne Grundlage rechtsverbindlich auf Unternehmen übertragen wollen, sondern damit auch unter Umständen Bemühungen, die Menschenrechtsverantwortung von Staaten zu stärken, unterminiert würden. Wörtlich stellt John Ruggie fest:

»The Norms exercise became engulfed by its own doctrinal excesses. Even leaving aside the highly contentious though largely symbolic proposal to monitor firms and provide for reparation payments to victims, its exaggerated legal claims and conceptual ambiguities created confusion and doubt even among many mainstream international lawyers and other impartial observers. (...) What the Norms have done, in fact, is to take existing State-based human rights instruments and simply assert that many of their provisions now are binding on corporations as well. But that assertion itself has little authoritative basis in international law – hard, soft, or otherwise. (...) Indeed in several instances, and with no justification, the Norms end up imposing higher obligations on corporations than on States by including as standards binding on corporations instruments that not all States have ratified or have ratified conditionally and even some for which States have adopted no international instrument at all. (...) Far more profound is the fact that corporations are not democratic public interest institutions and that making them, in effect, co-equal duty bearers for the broad spectrum of human rights - and for «the obligation to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect and protect» those rights, as the General

Obligations of the Norms put it - may undermine efforts to build indigenous social capacity and to make Governments more responsible to their own citizenry."

Dennoch haben natürlich auch Unternehmen eine Rolle bei der Unterstützung und Verbreitung der Menschenrechte zu spielen. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte fordert in etwa jeden Einzelnen sowie alle Organe der Gesellschaft und damit auch die wirtschaftlichen Akteure auf, zur Verwirklichung der Menschenrechte beizutragen. Multinationale Unternehmen stehen dabei zu ihrer aus moralischen und wirtschaftlichen Beweggründen gegebenen Verpflichtung, die weltweite Verwirklichung der Menschenrechte zu fördern und durch ihre Achtung zu ihrer Anerkennung beizutragen. Eine Umfrage des UN-Sonderbeauftragten John Ruggie aus dem Jahr 2006 bei den Fortune Global 500, den 500 weltweit umsatzstärksten Unternehmen, hat ergeben, dass es eine rasche Zunahme an Unternehmensaktivitäten in den letzten fünf Jahren im Bereich Menschenrechte gegeben hat. Alle Unternehmen, die geantwortet haben, verfügen über Leitsätze oder Prinzipien und spezielle Managementverfahren zum Thema «Menschenrechte». Die Unternehmenspolitik zu Menschenrechten knüpft in der Regel an internationale Vereinbarungen an, wie beispielsweise der «Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte», und wird meistens gemeinsam mit externen Stakeholdern entwickelt. Die Mehrheit der Unternehmen, so ein Ergebnis der Umfrage, verfügt über interne Kontroll- und Monitoringprozesse und erstellt entsprechende CSR-Berichte für die externen Stakeholder.

»Protect, Respect and Remedy«: Konzept des UN-Sonderbeauftragten John Ruggie zum Thema »Menschenrechte und Unternehmen«

In seinem im April 2008 vorgelegten Bericht schlägt der UN-Sonderbeauftragte John Ruggie ein Konzept zum Thema »Menschenrechte und Unternehmen« vor, dass er mit den drei Prinzipien »Protect, Respect and Remedy« (Schützen, Respektieren, Abhelfen) charakterisiert:

- ▶ *Protect: Es ist Aufgabe des Staates, die Menschen in seinen Grenzen vor Menschenrechtsverletzungen durch nicht-staatliche Akteure zu schützen.*
- ▶ *Respect: Es ist die Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren und die dazu nötigen Managementstrukturen aufzubauen.*
- ▶ *Remedy: Es müssen juristische wie nicht-juristische Beschwerdemechanismen entwickelt und gestärkt werden, um die Abwehr von Menschenrechtsverletzungen zu verbessern.*

IV. Welchen Beitrag leistet die Wirtschaft zur Umsetzung der Menschenrechte?

Für die deutsche Wirtschaft ist die Wahrung der Menschenrechte ein wichtiges Anliegen. Neben der selbstverständlichen Verpflichtung eines jeden einzelnen Unternehmens auf Humanität und Ethik gibt es auch wirtschaftliche Motive, die für die Einhaltung der Menschenrechte sprechen. Die Stärkung politischer Freiheiten fördert wirtschaftliche Entwicklung, beispielsweise durch die Verbesserung von Investitionsmöglichkeiten, von Freizügigkeit oder von Bildungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte. Die Verletzung von Menschenrechten und die Abwesenheit von Rechtsstaatlichkeit hingegen beeinträchtigen wirtschaftliche Aktivitäten massiv und behindern damit auch multinational tätige Unternehmen.

Deutsche Unternehmen sehen bei ihrem internationalen Engagement die Verantwortung für das wirtschaftliche und politische Umfeld, in dem sie tätig sind.

- ▶ Im Rahmen ihrer Direktinvestitionen schaffen deutsche Unternehmen im Ausland Arbeitsplätze und ermöglichen höhere Sozialstandards, mehr Umweltschutz, bessere Bildung und damit insgesamt eine Erhöhung des Lebensniveaus der Menschen und mehr Wohlstand in den jeweiligen Ländern. Dies erhöht zugleich das Potential für mehr Demokratie und Menschenrechte.
- ▶ Deutsche Unternehmen fördern aktiv die Verwirklichung der Menschenrechte im Geschäftsverkehr. Im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility (CSR) übernehmen sie Verantwortung für die Verwirklichung der Menschenrechte. Mit eigenen freiwilligen Initiativen versuchen multinationale Unternehmen – teils auch im Rahmen von Public-Private Partnerships oder gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen – einen Beitrag zur besseren Umsetzung der Menschenrechte zu leisten.

Die Ansätze und Initiativen, die Unternehmen zur Achtung und Förderung der Menschenrechte übernehmen, sind vielfältig. Beispiele für diese Vielfältigkeit sind:

- ▶ Unternehmen setzen sich für die Einhaltung von Sozialstandards entlang der Beschaffungskette ein und legen dafür zum Beispiel Verhaltensregeln für die Warenbeschaffung mit dem Ziel fest, sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen

zu schaffen, eine angemessene Entlohnung und Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten, extreme Überstunden sowie Zwangs- und Kinderarbeit zu unterbinden und vor Diskriminierung zu schützen.

- ▶ Unternehmen schaffen Plattformen, um allen Mitarbeitern weltweit die Möglichkeit zu geben, aus ihrer Sicht darzustellen, wie die Menschenrechtspolitik inkl. der Einhaltung von Sozialstandards im Unternehmen noch besser umgesetzt werden kann.
- ▶ Unternehmen setzen sich im Dialog mit Regierungen für die bessere Umsetzung von Menschenrechten ein und engagieren sich vor Ort im Kontakt mit den nationalen Verwaltungsstellen für die effektivere Durchsetzung von Sozialstandards.

Einen Überblick über die zahlreichen Aktivitäten von Unternehmen im Bereich Menschenrechte finden sich in den Fortschrittsberichten der Global Compact Unternehmen auf der Internetseite des Global Compact: <http://www.unglobalcompact.org/COP/Overview/index.html>

Deutsche Unternehmen können sich bei diesem freiwilligen Engagement an verschiedenen international vereinbarten Grundsätzen und Instrumenten orientieren. Beispiele sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Dreigliedrige Erklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik und der Global Compact.

Einen guten Überblick über die verschiedenen Instrumente gibt der Leitfaden der BDA »Internationale Aspekte von CSR – Praxishinweise für Unternehmen«



www.csrgermany.de ▶ Infopool ▶ Publikationen

V. Wo liegen besondere Herausforderungen für Unternehmen, wo liegen Grenzen für unternehmerisches Engagement?

Während in Deutschland Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte selbstverständlich ist, werden Unternehmen in ihrer Geschäftstätigkeit insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern oftmals mit einem Umfeld konfrontiert, in dem grundlegende Menschenrechte nicht um- und durchgesetzt werden. Die Gründe dafür können vielfältig sein: Das Fehlen demokratischer Strukturen und einer effektiven Gewaltenteilung, der Mangel an einer gut funktionierenden staatlichen Verwaltung, Krisen, Kriege oder soziale Unruhen, politische, wirtschaftliche oder soziale Transformationsprozesse, sowie existentielle Armut und wirtschaftliche Not.

▶ Eine Herausforderung, mit denen Unternehmen konfrontiert werden, ist Kinderarbeit.

Kinderarbeit ist dabei nicht gleich Kinderarbeit. Die internationale Hilfsorganisation terre des hommes stellt dazu fest: *»Nicht jedes Kind, das arbeitet, wird ausgebeutet. Nicht jede Form der Kinderarbeit muss bekämpft werden. In vielen Gegenden der Welt hat die Mitarbeit von Kindern eine wichtige Funktion in der Erziehung: Kinder wachsen so in ihre spätere Rolle hinein und übernehmen mit ihren wachsenden Fertigkeiten Stück für Stück Verantwortung.«* Die Internationale Arbeitsorganisation ILO unterscheidet daher zwischen Kinderarbeit und den schlimmsten Formen von Kinderarbeit. Die Unterscheidung dazu ist in der ILO-Konvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit niedergelegt.

Dort heißt es im Artikel 3:

»Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Ausdruck ‚die schlimmsten Formen der Kinderarbeit‘:

- a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;

- b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
 - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;
 - d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.«
- ▶ Die vollständige ILO-Konvention 182 im Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc182.htm>

Mehr als 160 Staaten haben die ILO-Konvention 182 ratifiziert. Obwohl die Konvention verlangt, dass »jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen hat, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden müssen«, arbeiten laut der ILO mehr als 126 Millionen Kinder weltweit unter Bedingungen, die den schlimmsten Formen von Kinderarbeit zuzurechnen sind. Die übergroße Mehrzahl von ihnen arbeitet dabei im informellen Sektor in der Landwirtschaft (69%) und im Bereich Dienstleistungen (22%). Das bedeutet, dass diese Kinder in der überwiegenden Mehrheit nicht für Unternehmen arbeiten, sondern dass sie mit ihren Eltern auf dem Feld arbeiten, einfachste Dienstleistungen wie zum Beispiel Schuheputzen in den Städten anbieten, als Dienstboten in privaten Haushalten tätig sind oder sich als Tagelöhner verdingen. Unternehmen haben mit diesen Kindern in der ganz überwiegenden Mehrzahl keinen direkten Kontakt oder geschäftliche Beziehungen. Mehr noch, diese Kinder sind für Unternehmen sehr schlecht zu identifizieren und zu erreichen, da sie weder angemeldet noch sonst in irgendeiner Form registriert sind.

Dennoch engagieren sich Unternehmen sehr aktiv in der Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Sie tun dies nicht allein aus ethischen Motiven heraus, sondern es gibt auch handfeste betriebswirtschaftliche Gründe: Fälle von Kinderarbeit in der Zulieferkette können zu enormen Reputationsverlusten für ein Unternehmen führen, auch wenn das Unternehmen, wie in den aller meisten Fällen, nichts davon weiß und keinen Einfluss darauf hat. Kinder, die nicht zur Schule gehen, fehlen zudem mittelfristig als ausgebildete Facharbeiter dem Arbeitsmarkt. Schließlich unterminiert Kinderarbeit langfristig die Entwicklungen von Gesellschaften, was die Geschäftstätigkeit von Unternehmen begrenzt.

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen umfassen zum Beispiel:

- ▶ Initiativen im Rahmen der Zulieferkette: Sehr viele Unternehmen sind sehr engagiert dabei sicherzustellen, dass keine Kinderarbeit in ihrer Zulieferkette vorkommt. Wird Kinderarbeit in der Zulieferkette gefunden, kann es im Interesse der Kinder nicht darum gehen, die Geschäftstätigkeit mit dem Zulieferer sofort einzustellen. Dies würde entweder dazu führen, dass sich die Verhältnisse beim Zulieferer nicht verbessern, oder aber es würde dazu führen, dass die Kinder schlicht entlassen werden. In beiden Fällen würden sich die Zukunftsperspektiven der Kinder nicht verbessern. Ziel muss es daher sein, gemeinsam Wege zu entwickeln, die diesen Kindern Schulbildung ermöglichen und so echte Zukunftschancen eröffnen.
- ▶ Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren: Partnerschaften mit anderen gesellschaftlichen Gruppen wie zum Beispiel Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sowie lokalen Bündnissen und Vereinigungen sind wichtige Möglichkeiten für Unternehmen, die große Expertise und die vielen Erfahrungen dieser Akteure zu nutzen und so zielgerichtet und effektiv sich in der Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu engagieren.

Wichtig ist bei allen Initiativen, dass die Zukunft der betroffenen Kinder im Mittelpunkt steht. Einfache Lösungen gibt es für das komplexe Problem Kinderarbeit nicht. Bei manchen Maßnahmen und Initiativen, wie zum Beispiel Labels, besteht in etwa die Gefahr, dass die Kinder aus den betreffenden Produktionszweigen verdrängt werden, ohne dass ihnen aber neue Perspektiven mit Zukunft geboten werden. Während sich die Konsumenten dem Gefühl hingeben können, keine Kinderarbeit zu unterstützen, müssen sich die Kinder tatsächlich in alternativen, oftmals schlechteren Tätigkeiten verdingen. Notwendig sind daher keine Schnellschüsse, sondern umfassende Strategien, um sowohl die Grundprobleme für das Phänomen Kinderarbeit mittel- und langfristig anzugehen, als auch den betroffenen Kindern kurzfristig zu helfen.

Beispiel Bayer AG

Die Bayer AG engagiert sich aktiv in der Bekämpfung der Kinderarbeit und unterstützt daher die renommierte brasilianische »Abrinq-Stiftung für die Rechte des Kindes« und die anerkannte Naandi-Foundation in Indien. Ziel der Stiftung Abrinq ist es, die Rechte der Kinder auf Gesundheit, Erziehung und Einhaltung der Menschenrechte durchzusetzen sowie Sozialprogramme für Kinder anzubieten. In Abstimmung mit Abrinq arbeiten Bayer-Mitarbeiter regelmäßig und ehrenamtlich in sozialen Einrichtungen der brasilianischen Millionenstadt São Paulo. Nicht zuletzt Dank der Arbeit der Abrinq-Stiftung konnte die Zahl der Kinder, die gezwungen sind zu arbeiten, in den vergangenen zehn Jahren deutlich gesenkt werden.

Die Naandi Foundation will Armut bekämpfen und dauerhaft den Lebensstandard der armen Bevölkerungsschichten verbessern. Als den wichtigsten Schlüssel hierzu sieht sie eine qualifizierte Schul- und Ausbildung an. Mit Hilfe von Bayer BioScience Pvt Ltd., der indischen Tochtergesellschaft von Bayer CropScience, hat die Naandi Foundation 19 so genannter »Creative Learning Centers« eingerichtet. Darin werden Kinder, die bisher in der Landwirtschaft und anderen Bereichen gearbeitet haben, auf eine Schullaufbahn vorbereitet. Bis Anfang 2008 wurden schon über 1000 Kinder in diesen Brückenschulen aufgenommen. Außerdem unterstützt Bayer BioScience Pvt Ltd. die Fortbildung der Lehrer an den staatlichen Dorfschulen und stellt Unterrichtsmaterial für den naturwissenschaftlichen Lehrplan bereit.

- ▶ Der Internationale Arbeitgeberverband IOE hat einen Leitfadens zum Thema Unternehmen und Kinderarbeit herausgebracht, der unter www.csrgermany.de ▶ Infopool ▶ Positionspapiere abzurufen ist.

▶ Eine weitere große Herausforderung für Unternehmen ist die Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards in ihrer Zulieferkette.

Angesichts zunehmender weltweiter Handelsverflechtungen wird die Unternehmensführung im Bereich der Zulieferkette immer wichtiger. Niedrigere Umwelt- und Sozialstandards, Menschenrechtsverletzungen, Korruption sowie ineffektive staatliche Verwaltungen stellen dabei für Unternehmen in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern große Herausforderungen dar. Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung bewusst, ihre Zulieferer zu der Einhaltung von Menschenrechten anzuhalten und sie bei der Erfüllung von Umwelt- und Sozialstandards zu unterstützen. Es gibt zahlreiche Initiativen, Bündnisse und Maßnahmen, mit denen Unternehmen sich ihrer Verantwortung in der Zulieferkette stellen:

Unternehmen tun sich dabei zum Teil in übergreifenden Initiativen, wie der Business Compliance Initiative (BSCI) zusammen, um sich so gemeinsam effektiver und effizienter den Herausforderungen zur Implementierung bzw. Verbesserung von Sozialstandards in den Lieferländern zu stellen. Unter dem Dach der Europäischen Allianz für CSR haben sich 2007 zudem Unternehmen zusammengetan, um sich über erfolgreiche Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette auszutauschen und gemeinsame Initiativen und Projekte ins Leben zu rufen. Im Rahmen des vom BMZ / der GTZ koordinierten Runden Tisches Verhaltenskodizes sind Unternehmen im engen Kontakt mit Stakeholdern dabei, sich über Herausforderungen und Best Practice im Bereich Menschenrechte und Sozialstandards auszutauschen.

- ▶ BSCI im Internet: <http://www.bsci-eu.org>
- ▶ Europäische Allianz zu CSR im Internet: www.csrgermany.de ▶ Europäische Allianz zu CSR
- ▶ Runder Tisch Verhaltenskodizes im Internet: <http://www.coc-runder-tisch.de>

Beispiel adidas

Die adidas-Gruppe hat für ihre Zuliefererbetriebe einen eigenen Verhaltenskodex, die »Workplace Standards«, entwickelt. Ziel ist das Wohl der Beschäftigten in den Zulieferbetrieben. Die Zulieferbetriebe müssen für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten garantieren. Die Überwachung der Einhaltung der Standards erfolgt durch Mitarbeiter der adidas-Gruppe sowie durch externe Prüfer.

Zusätzlich unterstützt adidas den Kompetenzaufbau in der Zulieferkette, in etwa auf dem Gebiet Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. In Indonesien wurden dazu zum Beispiel mit Dienstleistern für individualisierte Personalschulungen maßgeschneiderte Schulungsmodule entwickelt. In Vietnam, Thailand und China arbeitet adidas mit der IAO, dem ‚American Center for International Labor Solidarity‘ und dem ‚Thai Centre for Labour Rights‘ zusammen, um bei Zulieferbetrieben das Bewusstsein für Sozialausschüsse und Tarifabkommen zu schärfen. Und in Kambodscha arbeitet adidas mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem Programm ‚Better Factories Programme‘ bei Fabrikkontrollen und dem Aufbau von Kontakten zu lokalen Regierungsstellen und anderen Markenunternehmen zusammen.

Die tatsächlichen Möglichkeiten der Einflussnahme der Unternehmen auf die Zulieferkette sind dabei sehr unterschiedlich und hängen ganz besonders von der Anzahl der Zulieferer, der Struktur und Komplexität der Zulieferkette sowie der Marktposition des Unternehmens ab. In bestimmten Branchen haben die Zulieferer eine Monopolstellung und die Auftraggeber sind nicht in der Position, die Zulieferbedingungen einseitig zu diktieren oder auch nur zu beeinflussen. Im Textilbereich sind zum Beispiel die deutschen Firmen oftmals kleine und mittlere Unternehmen, die Zulieferer große Konzerne in Pakistan oder Indien, die weltweit Textilunternehmen beliefern.

Gerade die großen Handelsketten haben oftmals zehntausende Zulieferer. Es ist daher weder ökonomisch noch logistisch machbar, alle Zulieferer und Unterauftragnehmer auf die Einhaltung unternehmenseigener Richtlinien zu kontrollieren. Zumal die Überprüfung nur der Anfang ist. Wichtiger als die eigentliche Überprüfung ist die

Schulung und die Unterstützung der Betriebe in der Zulieferkette, damit sie in die Lage versetzt werden, Sozial- und Menschenrechtsstandards adäquat umzusetzen. Der Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit einem Zulieferbetrieb kann nur die Ultima Ratio sein, denn dadurch werden die Bedingungen im Betrieb nicht verbessert. Es geht darum, im Rahmen des Machbaren Unternehmen in der Zulieferkette darin zu unterstützen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und so eine anhaltende Verbesserung der Sozialstandards zu erreichen. Dies ist ein anhaltender Prozess, für dessen Beurteilung die bereits gemachten Fortschritte aussagekräftiger und wichtiger sind, als der Ist-Zustand.

► Die Internationale Handelskammer (ICC) hat ein Supply Chain Management vorgelegt. In ihm gibt die ICC konkrete Empfehlungen, wie Unternehmen soziale und umweltbezogene Gesichtspunkte bei ihren Einkaufsverhalten berücksichtigen und in ihr Unternehmenskonzept integrieren können. Die Broschüre ist im Internet unter www.csrgermany.de ► Infopool ► Publikationen abzurufen.

► Schwierig für Unternehmen ist die Geschäftstätigkeit in sogenannten Weak Governance Zones.

Weak Governance Zones werden als diejenigen Regionen definiert, in denen die Regierungen ihre Rolle in der Durchsetzung von Recht und Ordnung – inklusive der Menschenrechte – sowie die Sicherung grundlegender öffentlicher Dienstleistungen und einer effektiven und effizienten öffentlichen Verwaltung nicht wahrnehmen können oder wollen. Weak Governance Zones sind dabei keine Regionen in denen Unternehmen ungehindert und unbeschränkt ihren Geschäftstätigkeiten nachgehen können. Das Gegenteil ist der Fall: Laut dem Index of Economic Freedom 2008 sind es gerade die Problemstaaten, in denen die unternehmerische Freiheit am beschränktesten ist. Tatsächlich behindern Gewalt, Korruption, fehlende Verwaltungen und politische Willkür Unternehmen in ihrer Geschäftstätigkeit, verhindern Planungssicherheit und machen Investitionen zu einem immanenten Risiko.

Die vielfältigen und großen Probleme in Weak Governance Zones lassen sich nicht auf die Schnelle beheben, sondern müssen in einem kohärenten Einsatz aller Akteure, bis hin zu UN-Friedenstruppen unter Umständen, langfristig angegangen werden. Weak Governance Zones verlangen nach einem langen Atem. Multinationale Unternehmen, die in einer Weak Governance Zone investiert haben, stehen dabei oftmals vor einem

klassischen Dilemma: Können sie einerseits durch ihre Investitionen zu einer Besserung der Situation vor Ort beitragen, in etwa durch gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit, Diskriminierung, ungerechte Bezahlung und vor allem der Tatsache, dass sie trotz instabiler Verhältnisse Arbeitsplätze im formellen Arbeitsmarkt anbieten, müssen sie sich andererseits mit dem Vorwurf auseinandersetzen, durch ihr unternehmerisches Engagement unter Umständen illegitime Regime indirekt zu unterstützen und zur Verlängerung untragbarer Zustände beizutragen. Auf dieses Dilemma gibt es keine einfachen Antworten. Die vorschnelle Forderung nach Beendigung des unternehmerischen Engagements wird im Zweifelsfall die Situation vor Ort nicht verbessern, sondern verschlechtern. Nach der Untersuchung des UN-Sonderbeauftragten John Ruggie sind es gerade die staatseigenen großen Unternehmen in diesen Ländern, die oftmals mit grundlegenden Menschenrechten und Sozialstandards in Konflikt kommen.

Unternehmerisches Engagement in Weak Governance Zones bedeutet nicht automatisch Komplizenschaft. Im Gegenteil kann es für die Arbeitnehmer vor Ort Räume eröffnen, in denen sie Chancen und Möglichkeiten bekommen, die ihnen andernfalls verwehrt geblieben wären, in denen Regeln und Maßstäbe gelten, die normalerweise unerreichbar wären, und in denen so Anstöße zu einer Gesamtentwicklung gegeben werden, die nachhaltig zur Lösung der Probleme in der Weak Governance Zone beitragen.

Beispiel Daimler AG

Die Daimler AG leistet mit der »German Automotive Academy Afghanistan Gottlieb Daimler« in Kabul, Afghanistan, einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Gesellschaft vor Ort. Am 12. Juli 2005 als Nachfolge des bereits seit 2002 ins Leben gerufenen Ausbildungszentrums eröffnet, zielt die Werkstatt – vor dem Hintergrund der dortigen schwierigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation – darauf, den fachlichen Nachwuchs im Land zu fördern und Jugendlichen in Kabul eine berufliche Perspektive zu eröffnen. In sechs- bis neunmonatigen Lehrgängen werden in dem Ausbildungszentrum pro Semester 16 afghanische Auszubildende theoretisch und praktisch in den Fachgebieten Automechanik und Autoelektronik unterrichtet. Bereits die ersten Absolventen konnten im Anschluss an ihre Ausbildung alle an lokale Werkstätten und internationale Organisationen vermittelt werden. Alles in allem stellt die »German Automotive Academy Afghanistan Gottlieb Daimler« einen wichtigen Baustein der deutschen humanitären Hilfe in Afghanistan dar. Die Entwicklung des Landes steht bei diesem Projekt im Vordergrund. Die Akademie ist ebenso im übergeordneten Zusammenhang des sozialen und gesellschaftlichen Engagements von Daimler in Afghanistan zu betrachten. Der Konzern engagiert sich nämlich seit 2002 mit mehreren Hilfsmaßnahmen in dem Land. Der Aktionsplan Afghanistan, 2002 in Absprache mit Präsident Hamid Karzai vereinbart, sieht das Kriegswaisens-Projekt »City of Youth« in Kabul, die Unterstützung einer Mädchenschule, ein Micro-Credit-Programm für die Vergabe von Kleinkrediten sowie die Sportförderung und die Unterstützung der afghanischen Jugendnationalmannschaft im Fußball vor. Herausragend war der Hilfskonvoi »TRACECA« (»Transport Corridor Europe Caucasia Asia«; auch bekannt als »Konvoi der Hoffnung«), der dringend benötigte Hilfsgüter für Wiederaufbau-Maßnahmen im Jahre 2003 auf der »Neuen Seidenstraße« nach Afghanistan brachte.

VI. Zusammenfassung

Menschenrechtsverletzungen sind trotz zahlreicher Menschenrechtsabkommen immer noch traurige Realität. Zu viele Staaten zeigen zu wenig Engagement, die ihnen obliegende Verantwortung zur Um- und Durchsetzung von Menschenrechten nachzukommen. Dies zeigen allein die mehr als 126 Millionen Kinder, die weltweit unter Bedingungen arbeiten müssen, die den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zuzurechnen sind.

Multinationale Unternehmen sind nicht Teil des Problems »Menschenrechtsverletzungen«, sondern Teil der Problemlösung. Deutsche Unternehmen setzen sich aus moralischen und wirtschaftlichen Gründen in vielfältiger Weise für Menschenrechte ein: Zum einen erhöht sich das Potential für mehr Demokratie und Menschenrechte durch ihre Direktinvestitionen, zum anderen fördern deutsche Unternehmen aktiv und freiwillig Menschenrechte im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility (CSR).

Unternehmen stoßen bei ihrer Geschäftstätigkeit in Schwellen- und Entwicklungsländern auf schwierige und komplexe Situationen, die keine übereilten Schnellschüsse erlauben, sondern nach langfristigen Strategien verlangen. Der vorschnelle Rückzug aus Ländern aufgrund der dortigen Menschenrechtssituation oder der übereilte Abbruch von Geschäftsbeziehungen mit Zulieferfirmen mit Defiziten wird die Situation vor Ort nicht verbessern, sondern in dem meisten Fällen verschlimmern. Die Verantwortung gegenüber den dortigen Stakeholdern, Arbeitnehmern wie lokalem Umfeld, erfordert langfristiges Engagement, zum Beispiel im Bereich Schulung und Training der Zulieferbetriebe.

Der zunehmenden Tendenz, Unternehmen die Verpflichtung zur Durchsetzung von Menschenrechten zu übertragen, ist aber entschieden entgegenzutreten. Unternehmen haben weder das politische und gesellschaftliche Mandat noch die Fähigkeit und Ressourcen dazu. Die Verantwortung der Durchsetzung von Menschenrechten liegt zu aller erst bei den Staaten, die auch die Unterzeichner der Menschenrechtsabkommen sind. Es muss daher in der Diskussion zu Menschenrechten und Unternehmen strikt und deutlich zwischen der Verantwortung der verschiedenen Akteure unterschieden werden.

Über den G8-Heiligendamm-Prozess wird das Thema CSR und Menschenrechte nun auch mit Brasilien, Indien, China, Mexiko und Südafrika vertieft diskutiert. Ziel muss es sein, diese Länder für die beiden wichtigsten Instrumente, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Dreigliedrige Erklärung der ILO, zu gewinnen. Gerade angesichts der stark zunehmenden Bedeutung Chinas und Indiens im Bereich der Direktinvestitionen in Afrika kann hiermit die nachhaltige Entwicklung des afrikanischen Kontinents und die Umsetzung von Menschenrechten unterstützt werden.

VII. Anhang

Übergeordnete Referenztexte

► Dreigliedrige Erklärung der ILO

Die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO aus den Jahren 1977/2000 ist ein Referenzrahmen für Unternehmen, die international tätig sind. Sie ist ein Instrument, welches von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gemeinsam verhandelt und verabschiedet wurde und somit auf einem breiten Konsens basiert.

Mehr Informationen unter: www.csrgermany.de ► Instrumente ► Internationale vereinbarte Werte ► Dreigliedrige Erklärung der ILO

► OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen stellen gemeinsame Empfehlungen der Regierungen der OECD-Länder für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten bei Auslandsinvestitionen dar. Die OECD-Leitsätze richten sich an alle im Ausland aktiven Unternehmen und deren Tochtergesellschaften.

Mehr Informationen unter: www.csrgermany.de ► Instrumente ► Internationale vereinbarte Werte ► OECD-Leitsätze

Initiativen

► Business Social Compliance Initiative

Die Business Compliance Initiative (BSCI) ist eine im März 2003 durch den europäischen Außenhandelsverband Foreign Trade Association (FTA) ins Leben gerufen Initiative zur Implementierung bzw. Verbesserung von Sozialstandards in den Lieferländern.

Mehr Informationen unter: www.bs-ci-eu.org/content.php

► Global Reporting Initiative

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine unabhängige Multistakeholder-Initiative, die Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat.

Mehr Informationen unter: www.globalreporting.org/Home

► Extractive Industries Transparency Initiative

Ziel der Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) ist es, Transparenz in der Rohstoffindustrie zu erhöhen und Korruption in diesem Wirtschaftssektor zu bekämpfen.

Mehr Informationen unter: <http://eitransparency.org>

► Kimberly Prozess

Der Kimberly Prozess ist ein Zertifizierungssystem für Diamanten, um den Handel mit geschmuggelten Diamanten aus Krisenregionen zu unterbinden.

Mehr Informationen unter: www.kimberleyprocess.com

► Social Accountability International

Social Accountability International ist eine Multistakeholderorganisation, die den Arbeitsplatzstandard SA8000 entwickelt hat.

Mehr Informationen unter: www.sa-intl.org/

► Transparency International

Transparency International ist eine Nichtregierungsorganisation, die sich dem Kampf gegen Korruption verschrieben hat.

Mehr Informationen unter: www.transparency.org

► UN Global Compact

Der UN Global Compact ist eine vom ehemaligen UN Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufene Initiative, mit dem Ziel, die Umsetzung von zehn Prinzipien im Bereich Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in der Geschäftstätigkeit von Unternehmen weltweit zu etablieren.

Mehr Informationen unter: www.unglobalcompact.org/index.html

► Voluntary Principles on Security and Human Rights

Die Voluntary Principles on Security and Human Rights sind eine gemeinsam von Regierungen, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen getragene Initiative, die Unternehmen darin unterstützen soll, ihre Geschäftstätigkeiten zu schützen und gleichzeitig die Menschenrechte zu respektieren.

Mehr Informationen unter: www.voluntaryprinciples.org