



Global Compact
Netzwerk Österreich

MENSCHENRECHTE IN DER UNTER- NEHMENSPRAXIS: GOOD PRACTICES



INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. WIE BETREFFEN MENSCHENRECHTE MEIN UNTERNEHMEN?	5
3. WAS GENAU SIND MENSCHENRECHTE?	5
4. MENSCHENRECHTE IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS	9
5. GOOD PRACTICES	11
– MENSCHENRECHTE IM GESAMTENGAGEMENT	11
– MENSCHENRECHTS-MONITORING	13
– BESCHWERDEMECHANISMEN, RECHTSBEHELFE UND WIEDERGUTMACHUNG (REMEDIES)	14
– PERSONALBESCHAFFUNG	16
– ARBEITSBEDINGUNGEN	18
– EINKAUFSPRAKTIKEN	19
6. ZUSAMMENFASSUNG UND ALLGEMEINE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	21
7. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	22
8. REFERENZEN	22

MENSCHENRECHTE IN DER UNTER- NEHMENSPRAXIS: GOOD PRACTICES

1. EINLEITUNG

Menschenrechte sind ein zentraler Aspekt unternehmerischer Tätigkeiten. Unternehmen, die sich in Hochrisikobereichen bewegen, haben dies teilweise bereits vor einigen Jahren erkannt. Das Risiko entsteht dabei entweder aus der Art der Geschäftstätigkeit, wie etwa im Bergbau, oder durch die Rahmenbedingungen, unter denen Unternehmen tätig sind, wie etwa die lokale Menschenrechtssituation in bestimmten Ländern, in denen sie arbeiten.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentrales Anliegen unserer Zeit. Seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs wurden sie, zunächst mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte 1948, ständig weiterentwickelt und haben an praktischer Bedeutung gewonnen. Heute gibt es zahlreiche internationale Erklärungen, Konventionen und Verträge zum Schutz der Menschenrechte, auf die in dieser Publikation Bezug genommen wird. Die primäre Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte liegt zwar beim Staat, aber für die Umsetzung und Verwirklichung der Menschenrechte haben auch Unternehmen eine besondere Verantwortung und Rolle – in Österreich sowie entlang ihrer ausländischen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wirtschaften liegt im Trend. So hat sich etwa das Konsumverhalten vieler KonsumentInnen in Europa, den USA und zuletzt auch in Asien in Richtung bewusster und nachhaltiger Kaufentscheidungen entwickelt. Fair produzierte Produkte werden nachgefragt und unethisches Verhalten von Unternehmen wird – unter anderem durch die Omnipräsenz sozialer Medien – in der öffentlichen Wahrnehmung sehr unmittelbar und bleibend abgestraft. Nicht zuletzt deshalb erhält das Thema Lieferkette einen besonderen Stellenwert im Rahmen dieser Publikation.

Die Vielzahl an Rechtspflichten und die besonderen Umstände und Herausforderungen für die Einhaltung der Menschenrechte entlang von Liefer- und Wertschöpfungsketten bedeuten, dass es oft schwierig einzuschätzen

ist, welche Maßnahmen sinnvoll zu ergreifen sind. Deshalb wurden international und national Initiativen gestartet, die Unternehmen bei der Wahrnehmung von Verantwortung unterstützen. Dazu zählt z.B. der UN Global Compact, der auch in Österreich das Ziel verfolgt, Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung zu fördern. Diese Broschüre ist eines der Mittel, die das Global Compact Netzwerk Österreich seinen Teilnehmerorganisationen und anderen interessierten Personen zur Verfügung stellt, um den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs zu unterstützen und zu achten und sicherzustellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Sie richtet sich vor allem an Nachhaltigkeits- und CSR-Beauftragte sowie Führungskräfte in Unternehmen und an UnternehmensberaterInnen.

Anhand von Good Practice Beispielen soll gezeigt werden, wie konkrete Unternehmensmaßnahmen zum Schutz der Menschenrechte aussehen können, welche Lösungsansätze möglich sind und wie diese in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden können. Diese Beispiele sind keinesfalls erschöpfend für die unterschiedlichen Themen, die in der Unternehmenspraxis behandelt werden. Weiterführende Informationen finden Sie in den Literaturangaben sowie unter www.globalcompact.at/.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte insbesondere auf Grundlage der Verfügbarkeit von öffentlich zugänglichen Daten und Studien. Daher ist mit der Nennung dieser konkreten Unternehmensmaßnahmen keine Bewertung verbunden und es wird nicht ausgeschlossen, dass andere besser oder schlechter für den Schutz der Menschenrechte geeignet sind. Die Beispiele decken einen wesentlichen Teil, aber nicht sämtliche menschenrechtsrelevanten Bereiche ab und sind daher nicht als allumfassend zu betrachten. Die Inhalte der Texte über Unternehmensmaßnahmen wurden nicht auf ihre Richtigkeit überprüft. Sie stützen sich alleine auf veröffentlichte Daten und auf in anderen Studien zitierte Angaben. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernimmt das Global Compact Netzwerk Österreich daher keine Gewähr.

2. WIE BETREFFEN MENSCHENRECHTE MEIN UNTERNEHMEN?

Viele Menschen denken bei Menschenrechtsthemen primär an Probleme, die in den sogenannten Entwicklungsländern auftreten und mit „uns in Europa“ wenig zu tun haben, wie etwa Kinderarbeit, Gewalt gegen protestierende ArbeiterInnen oder Verschmutzung der Umwelt aufgrund unzureichender Standards. Nur wenige beziehen ihren eigenen Arbeits- und Unternehmensalltag in derartige Überlegungen mit ein.

Tatsächlich sind Menschenrechte aber auch ein Thema, dem sich Unternehmen in Zentraleuropa stellen müssen, wollen sie auf lange Sicht ihren Unternehmenserfolg garantieren. Unternehmen – insbesondere produzierende – tragen immer das Risiko, dass sich ihre Aktivitäten direkt oder indirekt nachteilig auf Menschenrechte auswirken.

Vor allem in Zeiten zunehmender internationaler Verzahnung von Geschäftsabläufen und damit einhergehender Komplexität und manchmal auch Intransparenz von Produktionsbedingungen ist es wichtig, sich die Frage zu stellen, an welchen Schnittstellen das eigene Unternehmen Gefahr läuft – bewusst oder unbewusst –, an der Verletzung von Menschenrechten beteiligt zu sein. Menschenrechtsthematiken treten auch in Österreich auf, wie etwa wenn es um Chancengleichheit am Arbeitsplatz geht. Es geht nicht allein darum, ethisch oder „gut“ zu handeln. Ein bewusster und aktiver **Umgang mit Menschenrechtsthematiken hilft Unternehmen:**

- Risiken zu minimieren (wie etwa finanzielle, rechtliche, imagebezogene)
- Die Geschäftstätigkeit ungestört aufrechtzuerhalten (z. B. potentiell auftretende Probleme in der Lieferkette durch vorhandenes Bewusstsein frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzusteuern)
- Die Attraktivität der eigenen Marke zu erhalten oder sogar zu steigern (z. B. als Anbieter, als attraktiver Arbeitgeber, als Geschäftspartner der Wahl oder als Investitionsmöglichkeit für ethisch orientierte AnlegerInnen)

3. WAS GENAU SIND MENSCHENRECHTE?

Menschenrechte sind subjektive Rechte, die darauf ausgerichtet sind, die Menschenwürde einer jeden Person gleichberechtigt zu schützen. In den 30 Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 sind wirtschaftliche, soziale, kulturelle sowie bürgerliche und politische Rechte verankert.

Die Menschenrechte sind universell und allgemein gültig – also für alle Personen überall. Sie sind unteilbar – können also nur in ihrer Gesamtheit verwirklicht werden. Ist ein Menschenrecht nicht gegeben, hat das meist auch Auswirkungen auf andere. Sie bedingen einander und stärken sich gegenseitig. Sie beruhen auf den Prinzipien der Partizipation, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit. Deshalb wird in der Entwicklung eines unternehmerischen Rahmens zur Umsetzung der Menschenrechte meist auch großer Wert auf die Definition transparenter Prozesse und die Miteinbeziehung wesentlicher Stakeholder gelegt. Stakeholder sind jene Personen und Personengruppen, die von der eigenen Geschäftstätigkeit betroffen sind oder auf diese Einfluss nehmen können.

Die Systematisierung der wesentlichsten Stakeholder kann als Leitprinzip für die Erstellung eigener Richtlinien zum Thema Menschenrechte verwendet werden. Üblich ist die Unterteilung in Beschäftigte, AnrainerInnen (engl. „communities“) und LieferantInnen. Auch KundInnen sind wichtige Stakeholder, die in diesem Zusammenhang nicht fehlen sollten und vor allem bei digitalen Angeboten besonderes Augenmerk verdienen.

Zu den relevantesten Menschenrechten im Zusammenhang mit Liefer- und Wertschöpfungsketten aus Sicht von Unternehmen zählen¹:

- Vereinigungsfreiheit: Recht zur Bildung von Gewerkschaften
- Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Recht auf Gleichheit des Entgelts und angemessene Entlohnung
- Schutz der Privatsphäre des Einzelnen
- Recht auf Leben, Freiheit, Sicherheit und Gesundheit
- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Kinderarbeit
- Anspruch auf rechtliches Gehör und faire Gerichtsverfahren
- Meinungs- und Informationsfreiheit
- Recht auf Bildung
- Recht auf Erholung, Freizeit und Begrenzung der Arbeitszeit
- Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit
- Recht auf soziale Sicherheit
- Recht auf sauberes Wasser und ausreichende Ernährung
- Religionsfreiheit
- Recht auf Eigentum, Schutz von Landnutzungsrechten
- Schutz der Rechte indigener Gemeinschaften

RAHMENBEDINGUNGEN UND INTERNATIONALE STANDARDS

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Achtung der Menschenrechte für Unternehmen finden sich auf verschiedenen Ebenen. Auf internationaler Ebene gibt es eine Reihe von zwischenstaatlichen Übereinkommen, die Menschenrechte normieren und schützen. Dazu zählen insbesondere:

- Die UN-Menschenrechtsabkommen (insbesondere zu bürgerlichen und politischen Rechten sowie wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten)
- Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Österreich ist diesen Abkommen beigetreten. Obwohl diese Rahmenwerke Unternehmen nicht direkt verpflichten, ist es wichtig, sie zu kennen. Denn die jeweiligen Staaten, wie beispielsweise Österreich, sind angehalten, die dort genannten Menschenrechte zu respektieren und auch Maßnahmen zu ergreifen, um Verletzungen von Menschenrechten durch Unternehmen zu verhindern. Österreich, als Unterzeichnerstaat der obigen Menschenrechtsverträge, trifft rechtlich gesehen also eine Schutz- und Gewährleistungspflicht. Der Staat muss sicherstellen, dass er Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen gewährleistet, z. B. durch Schutzgesetze, die Unternehmen direkt verpflichten, und die Einführung von Kontroll-, Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen. Somit wirken internationale Menschenrechtsverpflichtungen zumindest indirekt auch auf Unternehmen ein und sind damit von großer Wichtigkeit für ihre Geschäftspraktiken.

Einzelne Fragen für die gerichtliche Verfolgung von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen sind juristisch noch nicht bis ins Detail geklärt. Es ist aber jedenfalls ein klarer Trend hin zu mehr Verantwortung für die Einhaltung von Sorgfaltspflichten, z. B. gegenüber Zulieferern und anderen an der Liefer- und Wertschöpfungskette Beteiligten, zu erkennen.

Neben diesen juristisch verbindlichen Menschenrechtsverpflichtungen für Staaten gibt es auch unverbindliche, aber in der Praxis für Unternehmen sehr wichtige und nützliche Instrumente, die auf konkrete Maßnahmen im Sinne einer Achtung der Menschenrechte abzielen.

RUGGIE FRAMEWORK

Das wichtigste und sicher am meisten genutzte Instrument ist der so genannte Ruggie Framework², benannt nach John Ruggie, einem Professor für Menschenrechte aus den USA, der vom UN Human Rights Council beauftragt wurde, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu entwickeln. Viele Unternehmen richten ihre Menschenrechtspraktiken nach den hierin definierten Handlungsfeldern „Protect, respect and remedy“ (Schutz, Achtung und Abhilfe) aus.

- 1. Schutz:** Unternehmen schützen die Rechte, die sie kennen, und sorgen zusätzlich für die Einhaltung durch andere (z. B. LieferantInnen).
- 2. Achtung:** Alle Menschenrechte müssen geachtet werden.
- 3. Abhilfe:** Die Unternehmen stellen sicher, dass im Falle von Menschenrechtsverletzungen Gegenmaßnahmen getroffen werden, die Betroffenen Hilfe erhalten bzw. ihnen Beschwerde- und Sanktionsmechanismen zur Verfügung stehen.

OECD LEITLINIEN

Die OECD Leitlinien richten sich an multinationale Unternehmen und ihre Tochterfirmen und fordern, die Menschenrechte bei all ihren Operationen und Geschäftsbeziehungen zu achten. Sie beinhalten unter anderem einen Verhaltenskodex für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern und stellen dar, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.³

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG – SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im September 2015 wurde von der Vollversammlung der Vereinten Nationen die sogenannte „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ unter dem Titel „Transformation unserer Welt“ beschlossen, die alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen anhält, die darin definierten 17 nachhaltigen Entwicklungsziele („Sustainable Development Goals“, SDGs) mit 169 Unterzielen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene umzusetzen.

Viele der verankerten Ziele dienen dazu, Menschenrechte für alle zu verwirklichen. Auch menschenrechtliche Standards und Prinzipien wie Partizipation, Transparenz, kulturelle Akzeptanz und Zugänglichkeit wurden als wichtige Eckpfeiler für das Erreichen der SDGs definiert. Es fand auch eine inhaltliche Erweiterung um kollektive Ziele wie Umwelt, Klima und Frieden statt. Die folgende Grafik veranschaulicht die SDGs im Überblick.



Die SDGs sind ein sehr anschauliches Modell, mit dem man sich dem Thema Menschenrechte im Unternehmen nähern kann. Viele Unternehmen verwenden sie mittlerweile als Benchmark für die eigenen Bestrebungen und bewerten Maßnahmen danach, ob sie die SDGs unterstützen. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an online verfügbaren Ressourcen zu diesem Thema. Sehr anschauliche Erklärungen, eine umfassende Liste von Handlungsmöglichkeiten für einzelne Branchen und sogar Vorschläge für Indikatoren, die bereits mit den Global Reporting Indikatoren (GRI) abgestimmt sind, bietet der SDG Compass⁴. Die deutsche Version des SDG Compass steht auf der Website des Global Compact Netzwerk Österreich zum Download zur Verfügung.

Speziell zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in der Praxis wurden Kernelemente erarbeitet, die folgende Sorgfaltspflichten für Unternehmen vorsehen:⁵

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potentiell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
3. Maßnahmen zur Abwendung potentiell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
4. Berichterstattung
5. Beschwerdemechanismus

4. MENSCHENRECHTE IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

Noch immer widmen sich viele Unternehmen leider zu spät dem Thema Menschenrechte, nämlich erst dann, wenn sie mit negativen Auswirkungen konfrontiert sind, weil z. B. ein Zulieferer Menschenrechtsverletzungen begangen hat. Ein sehr prominentes Beispiel aus der Vergangenheit sind die Arbeitsbedingungen bei Apple-Zulieferern. Das führt nicht nur zu Imageschäden, sondern in vielen Fällen auch zu finanziellen Auswirkungen und Schwierigkeiten in der Geschäftstätigkeit. Zu viel Energie muss darauf verwendet werden, im Nachhinein „aufzuräumen“.

Daher empfiehlt sich ein pro-aktiver Zugang, der nach dem **Ruggie-Motto „Protect, respect and remedy“** sicherstellt, dass das Unternehmen

- die eigenen Risiken kennt,
- Gegenmaßnahmen getroffen hat,
- regelmäßig die eigenen Standards überprüft und
- sicherstellt, dass im Fall von Problemen Prozesse und Standards vorhanden sind, die schnelle Abhilfe schaffen können und helfen, den Schaden zu minimieren.

In diesem Zusammenhang wird von Unternehmen die Definition eines sogenannten **Due Diligence Standards** erwartet, in dem die wesentlichen Risiken, Handlungsfelder und Prozesse definiert sind. **Human Rights Impact Assessments** helfen dabei, diese Risiken einzuschätzen.

Unternehmen sollten daher über einen Menschenrechts-Due-Diligence-Prozess verfügen. Darunter ist ein Verfahren zu verstehen, um menschenrechtlich negative Auswirkungen (vor allem entlang der Lieferkette) zu ermitteln, zu vermeiden, zu vermindern und alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu dokumentieren.

EMPFEHLUNGEN

Stoßen Sie Due Diligence bereits während des Aufbaus einer neuen Geschäftstätigkeit oder -beziehung an. Auf diese Weise können Menschenrechtsrisiken bereits während der Erarbeitung von Verträgen und anderen Vereinbarungen gesenkt werden.

Human Rights Audits sind ein weiteres wichtiges Instrument, um Verantwortung – vor allem auch im Zusammenhang mit der Lieferkette oder Kontraktoren – wahrzunehmen und Risiken zu minimieren.

Branchen und Institutionen haben bereits gute Standards entwickelt, die sich leicht für den eigenen Bedarf adaptieren lassen.

- IPIECA – eine globale Plattform zu Umwelt- und Sozialthemen in der Öl- und Gaswirtschaft – hat einen Praxisguide zur Definition eines Human Rights Due Diligence Prozesses entwickelt, der auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung steht.⁶
- Das Danish Institute for Human Rights hat einen sehr umfassenden Ratgeber mit Toolbox zum Thema Human Rights Impact Assessment online verfügbar und bietet auch andere Ressourcen zum Thema⁷.

Als erste Orientierung kann ein Abgleich der **relevanten Stakeholdergruppen** mit internationalen Standards, wie jenen auf Seite 6 ff. („Rahmenbedingungen und internationale Standards“), helfen. Zentrale Frage dabei ist: „In welchen Bereichen hat meine Unternehmens-tätigkeit Einfluss auf meine Stakeholder?“

EMPFEHLUNGEN

- Identifizieren Sie alle Personengruppen, die von Ihrer Geschäftstätigkeit (insbesondere entlang der Lieferkette) berührt werden – unterteilt in Beschäftigte, AnrainerInnen und LieferantInnen.
- Definieren Sie darunter besonders und stärker Betroffene.
- Suchen Sie den Austausch und Dialog mit Stakeholdern: Lassen Sie die jeweiligen Erfahrungen, Perspektiven, Interessen und Meinungen der Betroffenen in die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen einfließen – inklusive solcher zu Beschwerdemechanismen und zur Art der Wiedergutmachung⁸ (Rechte-kompatibel).
- Richten Sie sich nach den Bedürfnissen der Betroffenen (auch was Abhilfe betrifft), insbesondere bei Kindern, die ganz besondere Bedürfnisse und Abhilfe benötigen,⁹ oder bei Frauen, die unter Umständen zusätzlichen Hindernissen ausgesetzt sind.¹⁰
- Achten Sie auf einen Ausgleich des Machtungleichgewichts (Betroffene vs. Unternehmen) durch Involvierung Dritter (z. B. lokale NGOs).



DER WEG ZUM ZIEL

Der Weg zu einer umfassenden Menschen-rechtspraxis kann ein weiter sein. Deshalb ist es wichtig, konkrete Ziele vor Augen zu haben. Orientieren Sie sich am besten an den **10 universellen Prinzipien des UN Global Compact**. Diese sehen neben den Bereichen Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung folgende Ziele vor:

MENSCHENRECHTE

- **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- **Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- **Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- **Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und
- **Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

5. GOOD PRACTICES

Die folgenden Beispiele widmen sich unterschiedlichen Aspekten der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Dabei wird zunächst jeweils das Thema erläutert. Darauf wird ein Praxisbezug anhand eines Unternehmensbeispiels hergestellt. Schließlich werden ableitbare Empfehlungen ausgesprochen.

Eine abschließende Bewertung, ob die dargestellten Maßnahmen den jeweiligen menschenrechtlichen Anforderungen in der Praxis tatsächlich entsprechen, kann hier nicht vorgenommen werden. Ziel ist es aber, anhand bestimmter Beispiele zu zeigen, dass eine menschenrechtsbezogene Unternehmenspraxis tatsächlich umsetzbar ist, und darzulegen, wie dies konkret ausgestaltet werden kann.

MENSCHENRECHTE IM GESAMTENGAGEMENT

Zunächst ist es wichtig, die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte öffentlich zum Ausdruck zu bringen und tatsächlich in die Unternehmenskultur zu übernehmen. Das muss und soll keine bürokratische Pflichtübung darstellen: Die Grundsaterklärung ist eine Chance für Unternehmen, sich über das eigene Selbstbild und die Unternehmenswerte Gedanken zu machen. Damit kann auch das Unternehmensprofil nach außen geschärft und entsprechend kommuniziert werden.

Die Grundsaterklärung sollte von der höchsten Ebene des Unternehmens stammen. Auf dieser Grundlage soll eine Sensibilisierung der MitarbeiterInnen und PartnerInnen für das Thema Menschenrechte in der Liefer- und Wertschöpfungskette bewirkt werden. Es gilt

- einen Überblick darüber zu bekommen, welche menschenrechtlichen Auswirkungen Ihre Geschäftstätigkeit oder -beziehungen haben können.
- sich der Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in Ihrem gesamten Geschäftsbereich bewusst zu werden.
- zu erkennen, wo besondere Risiken bestehen, dass Menschenrechte missachtet werden.
- zu erkennen, wie vorgegangen werden kann, um diesen negativen Auswirkungen vorzubeugen bzw. diese zu vermindern (siehe dazu Prinzip 1 und 2 des UN Global Compact auf Seite 11).

PRAXISBEISPIEL

Ikea ist ein weltweit tätiger Einrichtungskonzern mit Sitz in Schweden, über 135.000 MitarbeiterInnen und einem Umsatz von 38,8 Milliarden US-Dollar (2018). Hinzu kommen 500.000 ArbeitnehmerInnen, die für das Unternehmen entlang der Lieferkette tätig sind.

2004 hat Ikea den UN Global Compact unterzeichnet – mit diesem Schritt ist nicht nur das öffentliche Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte nach außen verbunden. Auch nach innen erklärt das Unternehmen, in allen Tätigkeitsbereichen Menschenrechte zu achten und dafür zu sorgen, dass die Rechte von MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen und betroffenen AnrainerInnen (engl. „local communities“) geschützt werden.¹¹ Für MitarbeiterInnen wurde mit dem sogenannten „Living Wage“-Programm ein Standard eingeführt, um Löhne an die lokalen Lebenshaltungskosten anzupassen.¹²

Für LieferantInnen ist ein umfassendes Commitment im Code of Conduct näher definiert und für diese verbindlich¹³. Für die Umsetzung sind wiederum auch die Lieferanten selbst verpflichtet, Audits ihrer Zulieferer durchzuführen.

Konkrete Gestalt hat dieses Commitment beispielsweise mittels Maßnahmen zur Prävention von Kinderarbeit entlang der Lieferketten angenommen. Das Verbot von Kinderarbeit und die Pflicht zur Sicherstellung durch entsprechende Altersfeststellung ist im Code of Conduct klar verankert und verlangt auch von Lieferanten, Verfahren einzuführen, die sicherstellen, dass auch bei deren Zulieferern keine Kinderarbeit stattfindet. Darüber hinaus hat Ikea langfristige Partnerschaften mit Kinderrechtsorganisationen aufgebaut, um Kinderarbeit auch generell zu verhindern und zu beseitigen.

Zu diesen Programmen gehören die Sensibilisierung und Mobilisierung der AnrainerInnen für das Thema Bildung. Dies beinhaltet die Forcierung der Einschulung von Kindern sowie die qualitative Verbesserung der Bildung mit dem Ziel, dass Jungen und Mädchen ihre Schulausbildung abschließen können.¹⁴



EMPFEHLUNGEN

- Entwickeln Sie ein Grundverständnis über Menschenrechte im Zusammenhang mit Ihrer unternehmerischen Tätigkeit.
- Verabschieden Sie auf der Leitungsebene des Unternehmens ein klares, offizielles und ausführliches Commitment für die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte. Legen Sie darin fest, wie diese in Bezug auf Beschäftigte, AnrainerInnen und LieferantInnen im Unternehmen konkret wahrgenommen werden.
- Führen Sie Screenings bzw. Audits von Lieferanten und Geschäftspartnern durch. Übernehmen Sie das Commitment in Verträge mit diesen sowie deren Lieferanten und gehen Sie eine Selbstverpflichtung mit Ihrem Unternehmen ein (z.B. im Rahmen einer Teilnahme beim Global Compact Netzwerk Österreich).
- Legen Sie klare personelle bzw. abteilungsspezifische Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens fest.
- Übernehmen Sie dieses Commitment in die Unternehmenskultur durch entsprechende Schulungen und Trainings von MitarbeiterInnen (inkl. Mechanismen, wie die Sorgfaltspflicht in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden kann).
- Entwickeln Sie Maßnahmen zur stetigen Verbesserung der Menschenrechtspraxis des Unternehmens.
- Nutzen Sie Ihr Bekenntnis zu den Menschenrechten als Wettbewerbsvorteil.

BEITRAG ZU DEN SDGs



MENSCHENRECHTS-MONITORING

Menschenrechtsschutz ist eine Daueraufgabe und lässt sich nicht auf Knopfdruck ein für alle Mal herstellen. Es ist daher wichtig, einen ständigen Prozess für die Risikoermittlung und deren Mitigierung einzuführen. Dabei geht es insbesondere um die Überwachung/Auditierung von Lieferanten. Als Maßnahmen dienen hierfür außerplanmäßige Besuche, die Überprüfung von relevanten Dokumenten wie Lohnzettel oder Verträge, Interviews mit ArbeitnehmerInnen sowie die Auditierung untergeordneter Zulieferer, schließlich aber auch der Umgang mit den daraus resultierenden Ergebnissen.

PRAXISBEISPIEL

Daimler AG ist ein weltweit agierender Automobilhersteller mit Sitz in Stuttgart und Produktionsstätten in Europa, Nord- und Südamerika, Asien und Afrika. Der Konzern beschäftigt knapp 290.000 MitarbeiterInnen

und hat einen Umsatz von 164,3 Milliarden Euro (2017).¹⁵

Mit dem Einsatz des unternehmensspezifischen Human Rights Respect Systems (dieses basiert auf dem Compliance-Risikomanagementsystem) sichert das Unternehmen die laufende Überwachung und Umsetzung der Menschenrechte an den Unternehmensstandorten sowie entlang der Lieferkette.

Das Human Rights Respect System (HRRS)¹⁶ besteht aus vier Stufen:

1. Ermittlung der potentiellen und tatsächlichen Menschenrechtsrisiken
2. Überprüfung der Menschenrechtsrisiken vor Ort durch ein Expertenteam und Festlegung erforderlicher Maßnahmen
3. Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen sowie entsprechende Anpassung an neue Erkenntnisse und Herausforderungen
4. Reporting

EMPFEHLUNGEN

- Etablieren Sie einen laufenden Prozess zur Überwachung und Durchführung Ihrer Menschenrechtsmaßnahmen.
- Veranlassen Sie vor Ort Untersuchungen durch ExpertInnen entlang der gesamten Lieferkette.
- Führen Sie Interviews mit ArbeitnehmerInnen: Stellen Sie sicher, dass die Auditprozesse Befragungen beinhalten, die ohne Anwesenheit der Managementebene durchgeführt werden, und legen Sie Daten über die Anzahl oder den Prozentsatz der während der Audits befragten MitarbeiterInnen offen.
- Veröffentlichen Sie eine Zusammenfassung der Auditergebnisse, einschließlich der Anzahl und Art der Verstöße pro Kategorie.
- Wichtig ist, dass Sie die Ergebnisse des Monitorings wiederum in die Risikoanalyse sowie in die Umsetzungsmaßnahmen entsprechend einbinden. Damit wird Ihre Menschenrechtsarbeit in einem Kreislauf immer fortentwickelt und sich ändernden Umständen angepasst.

BEITRAG ZU DEN SDGs



BESCHWERDEMECHANISMEN, RECHTSBEHELFE UND WIEDERGUTMACHUNG (REMEDIES)

Selbst die beste Menschenrechtspolitik eines Unternehmens kann nicht verhindern, dass entlang der Lieferkette nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auftreten. Unternehmen werden jedoch dazu angehalten, für

Einzelpersonen oder lokale Gemeinschaften, die nachteiligen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit ausgesetzt sein könnten, wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene zu schaffen oder sich an solchen Mechanismen zu beteiligen. Auf diese Art kann Missständen frühzeitig begegnet und zu einer Behebung beigetragen werden. Laut einem Bericht der CSR-Initiative der Harvard Kennedy School ist es im besten Interesse eines Unternehmens, dass Beschwerden zugelassen werden.¹⁷

PRAXISBEISPIEL

HP Inc. mit Sitz in den USA ist ein weltweit agierendes IT-Unternehmen mit ca. 55.000 MitarbeiterInnen und einem Umsatz von ca. 52 Milliarden US-Dollar (2017). Seit 2002 ist der Konzern UN Global Compact Unterzeichner (seit 2015 als HP Inc.).

Die Lieferkette von HP erstreckt sich über viele Schwellenländer wie z. B. Brasilien, Mexiko und China. In diesen Ländern sind ArbeitnehmerInnen und andere Betroffene oft nicht über ihre Rechte informiert bzw. mangelt es an Möglichkeiten, diese anzusprechen. Für HP wurde dadurch deutlich, dass das Erkennen und Lösen von menschenrechtsrelevanten Problemen entlang der Lieferkette eine Herausforderung und Risiken für das Unternehmen darstellt. Aus diesem Grund wurde ein umfassender Beschwerdemechanismus eingeführt.

Zur Einrichtung eines effektiven Beschwerdemechanismus für ArbeitnehmerInnen der Zulieferbetriebe in Mexiko hat HP eine Partnerschaft mit einer lokalen NGO, dem Centre for Reflection and Action on Labour Rights (CEREAL), aufgebaut. CEREAL bietet in Zusammenarbeit mit einer privaten Universität eine Ausbildung und ein Diplom in Menschen- und Arbeitsrechten für ArbeitnehmerInnen an. Sie vertreten ArbeitnehmerInnen bei Beschwerden gegenüber der Betriebsleitung und anderen am Beschwerdemechanismus Beteiligten.

Der von HP initiierte Beschwerdemechanismus¹⁸ ist vierstufig und enthält die Einreichung einer Beschwerde durch die NGO, die anschließend mit dem Unternehmen an einer Lösung arbeitet und nötigenfalls mithilfe der Vermittlung durch die zuständige Industriekammer unterstützt wird. Die Möglichkeit des (gerichtlichen) Rechtsweges steht den BeschwerdeführerInnen während der gesamten Dauer offen. In der Praxis wird aber oftmals bereits in Stufe 2 eine Lösung gefunden.

Dem Good Practice Beispiel von HP sind weitere IT-Unternehmen gefolgt. Dazu zählen beispielsweise IBM oder Siemens (z. B. Compliance Hotline „Tell Us“ und Ombudsperson).

EMPFEHLUNGEN

- Involvieren Sie lokale Dritte (NGO, Industriekammer), so kann die Verantwortlichkeit erhöht werden.
- Stellen Sie eine Unterstützung der ArbeitnehmerInnen durch Beratung und Training sicher.
- Sichern Sie die Transparenz des Verfahrens sowie einen klaren Zeitplan mit definierten Zuständigkeiten.
- Erarbeiten Sie Lösungen im Einvernehmen mit den BeschwerdeführerInnen (insbesondere was Abhilfe und Entschädigungen/Kompensationszahlungen betrifft).

BEITRAG ZU DEN SDGs



PERSONALBESCHAFFUNG

Personalbeschaffung ist ein besonders menschenrechtssensibler Bereich. Für ein verantwortungsvolles Wirtschaften sind folgende Bereiche zentral:

- Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit (siehe Prinzip 4 und 5 des UN Global Compact auf Seite 11)
- Verringerung des Risikos der Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen in der Lieferkette durch Personalvermittlungsagenturen, insbesondere durch Abschaffung der Gebührenzahlung für ArbeitnehmerInnen während Einstellungsverfahren entlang der Lieferkette
- Schutz der Rechte von WanderarbeitnehmerInnen

In der Praxis ist dieser Bereich noch sehr ausbaufähig. In einer rezenten Studie¹⁹ in der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche zählte die Personalbeschaffung zu den Themen mit der niedrigsten Punktezahl der Benchmark. Das durchschnittliche Unternehmen hatte eine Richtlinie, die es verbot, Arbeitnehmergebühren für die Einstellung von MitarbeiterInnen zu verlangen, abgesehen davon gab es jedoch kaum Mechanismen. Dies ist angesichts der bekannten Zwangsarbeitsrisiken, die mit den Einstellungsverfahren im IKT-Sektor verbunden sind, bedenklich.

Beispielsweise stellte Apple eine Verdoppelung an schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen im Bereich der ArbeitnehmerInnenrechte im Jahr 2017 im Vergleich zu 2016 fest. So wurden insgesamt 1 Million US-Dollar an Rekrutierungsgebühren von einer privaten Agentur für die Arbeit bei einem der Zulieferer verlangt, obwohl dies 2015 in der Personalbeschaffungspraxis von Apple gestrichen wurde.²⁰

PRAXISBEISPIEL

Der niederländische Halbleiterhersteller NXP Semiconductors ist in mehr als 30 Ländern tätig und hat 31.000 Beschäftigte weltweit. 2016 machte das Unternehmen einen Umsatz in Höhe von 9,5 Milliarden US-Dollar.²¹ Das Unternehmen ist seit 2017 Unterzeichner des UN Global Compact.

Zur Minderung des Risikos von Zwangsarbeit hat NXP Semiconductors eine Richtlinie eingeführt, die konkrete Maßnahmen im Umgang mit der Personalbeschaffung vorsieht. Es dürfen z.B. keinerlei Zwangsspar- oder Kreditprogramme geduldet werden, wenn diese auf Schuldknechtschaft oder Zwangsarbeit hindeuten. Weiters dürfen keine Zahlungen von Gebühren, Einlagen oder Schuldentrückzahlungen für Einstellungen oder Beschäftigung verlangt werden und niemand dürfen die Ausweispapiere entzogen werden.

NXP hat den zusätzlichen Schritt unternommen, einen neuen Standard in Sachen Dokumentenaufbewahrung zu setzen. Sofern keine privaten Ablagen zur Verfügung stehen, müssen die Pässe von allen ArbeiterInnen –

mit uneingeschränktem Zugang für diese – beim Unternehmen hinterlegt werden. So wird versucht zu verhindern, dass WanderarbeiterInnen unzulässigem Druck ausgesetzt sind, da sie sich ohne Dokumente nicht frei bewegen können.²²

NXP verpflichtet alle Lieferanten, diese Richtlinie umzusetzen, und veranstaltet ein umfassendes Schulungs- und Auditprogramm für alle Arbeitsvermittler in den Send- und Empfangsländern, um die Einhaltung der NXP-Standards sicherzustellen.

EMPFEHLUNGEN

- Ermitteln Sie Personalbeschaffungspraktiken entlang der Lieferkette und identifizieren Sie potentielle Risiken (insbesondere Praktiken von Agenturen oder Arbeitsvermittlern).
- Stellen Sie sicher, dass keine (übermäßigen) Rekrutierungsgebühren gezahlt werden (auch nicht an Vermittlungsagenturen) bzw. veranlassen Sie eine Rückerstattung bereits bezahlter Gebühren.
- Vermeiden oder beenden Sie die Zusammenarbeit mit Lieferanten, welche mit Agenturen zusammenarbeiten, die die geforderten Standards nicht einhalten.
- Versuchen Sie, die Routen von WanderarbeiterInnen nachzuvollziehen, untersuchen Sie diese auf Risiken und entwickeln Sie Aktionspläne zu deren Minderung (z. B. Beachtung lokaler Feiertage in den Heimatorten von WanderarbeiterInnen).
- Stellen Sie sicher, dass WanderarbeiterInnen uneingeschränkten Zugang zu ihren Reisepässen, Visadokumenten, Identitätskarten und anderen einschlägigen Dokumenten erhalten.
- Kooperieren Sie mit Lieferanten und Arbeitsvermittlern, um Trainingsprogramme anzubieten, die das Respektieren der Rechte von (Wander-)ArbeiterInnen sicherstellen.
- Ausführlichere Hinweise für eine ethische Personalbeschaffung für WanderarbeiterInnen finden Sie in den sogenannten Dhaka-Prinzipien.²³

BEITRAG ZU DEN SDGs



SONDERFALL SICHERHEITSDIENSTLEISTER

Oft beauftragen Unternehmen private Sicherheitsdienstleister, um MitarbeiterInnen oder Vermögenswerte eines Unternehmens zu schützen. Derartige Beauftragungen bergen auch Menschenrechtsrisiken, da es durch private Sicherheitskräfte zu Einschränkungen des Rechts auf Freiheit und Sicherheit der Person, des Rechts auf Versammlungsfreiheit, des Streikrechts, des Rechts auf Gesundheit und letztlich auch des Rechts auf Leben kommen kann.²⁴ Von den genannten Einschränkungen können auch AnrainerInnen betroffen sein. Auswahl, Training und Menschenrechtssensibilisierung der Sicherheitskräfte sind daher besonders wichtig. So erhalten beim Diamantenproduzenten und -händler De Beers alle

privaten Sicherheitskräfte eine Schulung zu Menschenrechten und Best Practices zum Umgang mit Menschenrechtsbelangen im Sicherheitsbereich. Die Richtlinien dafür wurden von MitarbeiterInnen, GeschäftspartnerInnen, AnrainerInnen, dem Sicherheitspersonal und anderen Betroffenen ausgearbeitet.²⁵

BEITRAG ZU DEN SDGs



ARBEITSBEDINGUNGEN

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für und die Umsetzung von Arbeitsrechtsstandards können von Staat zu Staat sehr unterschiedlich ausfallen. Als Mindeststandard hat die ILO Kernarbeitsnormen etabliert, die jedoch in ihrer Umsetzung in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern Probleme aufweisen. Dabei geht es unter anderem um die Sicherstellung von Arbeitssicherheit (Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Krankheiten), sozialer Sicherheit (existenzsichernde Löhne) sowie Diskriminierungsverbot, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und Vereinigungsfreiheit.

Entlang der Lieferkette bedeutet das, Maßnahmen einzuführen, damit Unternehmen sich davon überzeugen können, dass in ihren Zulieferbetrieben sowie bei deren Lieferanten bestimmte Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden.

PRAXISBEISPIEL

Tchibo ist ein Konsumgüter- und Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg, ca. 12.100 MitarbeiterInnen weltweit und einem Umsatz von 3,2 Milliarden Euro (2017). Das Unternehmen ist insbesondere bei der Herstellung von Produkten wie Kleidung, Accessoires und Kaffee in menschenrechtssensiblen Bereichen tätig und arbeitet mit ca. 800 Zulieferern (mehr als 60 % der Produkte werden aus China importiert)²⁶.

Nach dem Bekanntwerden von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen²⁷ hat sich das Unternehmen 2005 dazu entschieden, menschenrechtliche Risiken entlang der Lieferketten seiner Konsumgüter-Produkte zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln, um diesen zu begegnen.

Als Reaktion auf die festgestellten Missstände in Produktionsstätten in Asien hat Tchibo gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) das Qualifizierungsprogramm WE (Worldwide Enhancement of Social Quality) entwickelt. Im Rahmen dieses Programms wird nicht nur auf externe Maßnahmen gesetzt (also insbesondere Sozial-Auditierung), es werden zudem alle Stakeholder angehört. Zwischen Management und MitarbeiterInnen bzw. deren VertreterInnen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung festgelegt und vor Ort umgesetzt. Ganz besonders wichtig sind dabei die Verhinderung moderner Formen

der Sklaverei, die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, existenzsichernden Löhnen, die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeiten, Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsfreiheit sowie der Schutz vor Diskriminierung und sexuellen Übergriffen.²⁸

Das WE Programm wird seit zehn Jahren und von über 320 Zulieferern in elf Ländern in Afrika und Asien umgesetzt. Das entspricht ca. 75 % der Non-Food-Produkte des Unternehmens in aufgrund einer Risikoanalyse identifizierten Risikoländern.²⁹

Herausforderungen bestehen noch im Bereich der Gewerkschaftsfreiheit für MitarbeiterInnen in Zuliefererbetrieben und darin, existenzsichernde Löhne sicherzustellen (siehe auch Prinzip 3 des UN Global Compact: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren).

EMPFEHLUNGEN

- Nehmen Sie eine Risikobewertung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in bestimmten Regionen und/oder ArbeiterInnengruppen vor.
- Stellen Sie einen begleiteten Austausch zwischen Management und Beschäftigten zur Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen bei Arbeitsbedingungen und Produktionsprozessen sicher.
- Bewirken Sie eine Offenlegung der LieferantInnenliste mit Namen und Adressen aller LieferantInnen entlang der Lieferkette und veröffentlichen Sie Informationen über die Arbeitskräfte der LieferantInnen wie z.B. die Anzahl der Beschäftigten oder den Prozentsatz der WanderarbeiterInnen.

BEITRAG ZU DEN SDGs



EINKAUFSPRAKTIKEN

Ein Unternehmen trägt Verantwortung für seine Einkaufspraktiken und dafür, dass Lieferketten- und Wertschöpfungskettenstandards in die Lieferantenauswahl sowie die Partnerverträge mit LieferantInnen integriert werden und dass diese entlang der Lieferkette umgesetzt werden. Das ist oft eine große Herausforderung, da viele Unternehmen die Herkunft der verwendeten Rohstoffe nicht kennen. Laut einer Studie aus dem Jahr 2017 wussten in der verarbeitenden Industrie der USA 80% der über 1.300 untersuchten Unternehmen nicht, ob ihre Produkte sogenannte Konfliktminerale enthalten.³⁰ Grundsätzlich gelten für die EU-Einfuhr von Mineralien ab 1. Jänner 2021 aufgrund der Verordnung über Konfliktminerale besondere Vorschriften.³¹

PRAXISBEISPIEL

Microsoft Corporation, ein internationaler Software- und Hardwarehersteller mit Sitz in Seattle, USA, beschäftigt über 130.000 MitarbeiterInnen weltweit und generiert einen Umsatz von ca. 110 Milliarden US-Dollar (2018).³² Microsoft ist seit 2006 Unterzeichner des UN Global Compact.

Microsoft verabschiedete unternehmenseigene Richtlinien und Strategien zum verantwortungsvollen Einkauf von Rohstoffen (Responsible Sourcing of Raw Materials, RSRM). Diese stützen sich auf die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.³³ Danach sind Lieferanten in der gesamten Lieferkette verpflichtet, Informationen über den Ursprung und die Produktkette aller Konfliktminerale (dazu zählen Wolfram, Tantal, Zinn und Gold) bereitzustellen. Darüber hinaus besteht im Rahmen des Microsoft Global Human Rights Statement und des Supplier Code of Conduct die generelle Verpflichtung zur weltweiten Achtung von Menschenrechten im Zusammenhang mit Abbau, Gewinnung und Transport von Rohstoffen. Ebenso sind diese Verpflichtungen auf alle in Microsoft-Geräten verwendeten Stoffe bezogen – unabhängig von bestimmten Materialien oder Standorten.

Um die unternehmenseigenen Standards sicherzustellen, verlangt Microsoft von allen Lieferanten, sich an diese Richtlinien zu halten und diese auch in ihre Verträge mit Zulieferern aufzunehmen. Zusätzlich werden alle Lieferanten auditiert, um sicherzustellen, dass diese Anforderungen tatsächlich erfüllt werden. Wenn festgestellt wird, dass ein Lieferant diesen Standards nicht entspricht, verlangt Microsoft entsprechende Maßnahmen: Mit Lieferanteneinbeziehung, Korrekturmaßnahmen, Schulungen und/oder zusätzlichen Audits wird versucht, das Problem auszuräumen. Diese Kontrollen, inklusive dazugehöriger Dokumentation der Verfahren, sind in speziellen Handbüchern beschrieben und festgelegt.

Für kleinere Unternehmen, die solche umfassenden Untersuchungs- und Sicherungsmaßnahmen nicht durchführen können, bestehen andere Möglichkeiten der Gewährleistung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken. Ethical Jewels by Gioielleria Belloni ist ein kleines Familienunternehmen mit Sitz in Mailand, Italien, das sich auf ethische und nachhaltige Juwelen spezialisiert hat. Das Unternehmen hat ein klares Commitment, nur mit solchen Produkten zu handeln, die die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette sicherstellen. Auf dieser Grundlage werden auch alle Geschäftspartner ausgewählt.

So lässt das Unternehmen seit 2005 seine Diamanten aus Kanada liefern, um sicherzustellen, dass der Abbau hohe menschenrechtliche Anforderungen erfüllt sowie ökologisch und sozial nachhaltig ist. Diese werden auch im Code of Conduct für kanadische Diamanten festgelegt, welcher insbesondere auf drei wesentlichen Prinzipien beruht:

- Arbeitssicherheit
- Eine korrekte und respektvolle Beziehung zur lokalen Bevölkerung
- Hohes Maß an Umweltverantwortung

Außerdem begann das Unternehmen 2009 mit dem Ankauf von zertifiziertem „Fairmined Gold“. Diese Art von Gold wird in südamerikanischen Minen nach menschenrechtlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitskriterien abgebaut, welche von der Alliance for Responsible Mining (ARM) entwickelt wurden.³⁴

EMPFEHLUNGEN

- Erstellen Sie eine Lieferantenliste inklusive Namen und Adressen Ihrer Lieferanten.
- Ermitteln Sie die tatsächlichen Umstände und potentiellen Risiken bei Abbau, Transport, Umschlag, Handel, Verarbeitung, Verhüttung, Veredelung und Legierung sowie Herstellung oder Verkauf von Produkten, die aus Konflikt- und Hochrisikogebieten stammende Rohstoffe enthalten.
- Verpflichten Sie Lieferanten vertraglich zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Ergreifung von Maßnahmen zur Minimierung von festgestellten Risiken.
- Ergreifen Sie selbst Maßnahmen, um Risiken, die sich aus Einkaufspraktiken ergeben (z. B. fehlende Bereitstellung von Einkaufsprognosen für Lieferanten), zu mindern und gute Arbeitspraktiken zu fördern (z. B. durch längerfristige Verträge, höhere Bestellmengen oder finanzielle Anreize).
- Bewerten Sie, ob die aktuellen Löhne ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen. Analysieren Sie, ob Ihre eigenen Einkaufspraktiken zu niedrigen Löhnen in der Lieferkette beitragen.

BEITRAG ZU DEN SDGs



6. ZUSAMMENFASSUNG UND ALLGEMEINE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung einer umfassenden Menschenrechtsarbeit. Die Erfahrung zeigt, dass ein solches Engagement nicht nur nach außen wirkt und entsprechend positiv von KundInnen und KonsumentInnen aufgenommen wird, sondern auch intern für MitarbeiterInnen motivierend sein kann.

Die Sicherstellung der Achtung der Menschenrechte in einem Unternehmen ist ein Prozess kontinuierlicher Weiterentwicklung, welcher sich an die jeweiligen Begebenheiten anpassen muss. Dennoch können aus bisherigen Erfahrungswerten nützliche Good Practices abgeleitet werden. Die obigen Beispiele illustrieren,

- wie die Wahrnehmung der Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in der Praxis konkret ausgestaltet werden kann,
- dass eine Umsetzung möglich ist und dieser Prozess mit Erfolgserlebnissen (z. B. wenn Missstände aufgedeckt und beseitigt werden oder Ihre Menschenrechtsarbeit anerkannt wird) einhergeht
- und dass sich erfolgreiches Wirtschaften und Menschenrechtsschutz nicht ausschließen.

Lassen Sie sich von den Beispielen inspirieren und setzen Sie die Empfehlungen angepasst an Ihre Rahmenbedingungen um. Das Global Compact Netzwerk Österreich begleitet Ihre Organisation auf diesem Weg und bietet Ihnen eine entsprechende Plattform sowie Materialien für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte.

Nehmen Sie die Herausforderung an!

7. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CEREAL	Centre for Reflection and Action on Labour Rights
CSR	Corporate Social Responsibility
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HRRS	Human Rights Respect System
NGO	Non-Governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
SDGs	Sustainable Development Goals (Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen)
WE	Worldwide Enhancement of Social Quality

8. REFERENZEN

- ¹ **Löning, Markus (2016):** Lieferketten sind Menschenketten: Wo deutsche Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte stehen. https://www.loening-berlin.de/wp-content/uploads/2016/11/Loening-Studie-2016_Wo-Unternehmen-in-Bezug-auf-Menschenrechte-stehen.pdf.
- ² **Ruggie, John (2011):** Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises; Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. <https://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>.
- ³ **OECD (2011):** OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. <http://www.oecd.org/corporate/mne/48808708.pdf>.
- ⁴ **UN Global Compact (2015):** SDG Compass <https://sdgcompass.org/>.
- ⁵ **Interministerieller Ausschuss Wirtschaft und Menschenrechte (Deutschland) (2017):** Nationaler Aktionsplan Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020. https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/nap-im-original.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- ⁶ **IPIECA (2012):** Human rights due diligence process: a practical guide to implementation for oil and gas companies. <http://www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies/>.
- ⁷ **The Danish Institute for Human Rights (2016):** Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/hria_guidance_and_toolbox_final_may22016.pdf_223795_1_1.pdf.
- ⁸ **Columbia Law School Human Rights Clinic/Harvard Law School International Human Rights Clinic (2015):** Righting wrongs?: Barrick Gold's remedy mechanism for sexual violence in Papua New Guinea – key concerns and lessons learned. S. 44. <http://hrp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2015/11/FINALBARRICK.pdf>.
- ⁹ **Committee on the Rights of the Child (2013):** General comment No. 16 on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights. https://www.unicef.org/csr/css/CRC_General_Comment_ENGLISH_26112013.pdf.
- ¹⁰ **Miller-Dawkins, May et al. (2016):** Beyond effectiveness criteria: The Possibilities and Limits of Transnational Non-Judicial Redress Mechanisms. Corporate Accountability Research.
- ¹¹ **IKEA (2019):** Human Rights. <https://www.ikea.com/ie/en/this-is-ikea/people-planet/people-communities/human-rights/>.
- ¹² **MIT Urban Planning (2014):** In the News: IKEA to Use MIT Living Wage Calculator. <https://dusp.mit.edu/news/news-ikea-use-mit-living-wage-calculator>.
- ¹³ **IKEA (2016):** IWAY Standard (Stand 29. 4. 2016). https://www.ikea.com/ie/en/doc/general-document/ikea-download-the-iway-standard-.pdf_1364450365230.pdf.

- ¹⁴ **UN Global Compact (2019)**: Case Example: IKEA's Commitment to Children. <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/case-example/101>.
- ¹⁵ **Statista (2019)**: Anzahl der Beschäftigten der Daimler AG in den Jahren 2005 bis 2017. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/218556/umfrage/beschaefigte-der-daimler-ag/>.
- ¹⁶ **Daimler (2019)**: Gemeinsam stark für Menschenrechte. <https://www.daimler.com/nachhaltigkeit/verantwortliches-handeln/menschrechte/>.
- ¹⁷ **Harvard University Corporate Social Responsibility Initiative (2008)**: Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders. <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>.
- ¹⁸ **Lukas, Karin et al. (2016)**: Corporate Accountability: The Role and Impact of Non-Judicial Grievance Mechanisms. Edward Elgar. S. 162 – 259.
- ¹⁹ **Know The Chain (2018)**: Information and Communications Technology Benchmark Findings Report. https://ktdcdevlab2.wpengine.com/wp-content/plugins/ktdc-benchmark/app/public/images/benchmark_reports/KTC-ICT-May2018-Final.pdf.
- ²⁰ **Apple (2018)**: Supplier Responsibility. 2018 Progress Report. https://images.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2018_Progress_Report.pdf.
- ²¹ **NXP (2019)**: About NXP. <https://www.nxp.com/about/about-nxp/about-nxp:ABOUT-NXP>.
- ²² **NXP (2019)**: Labor and Human Rights. <https://www.nxp.com/about/about-nxp/about-nxp/corporate-responsibility/social-responsibility/labor-and-human-rights/labor-brokers-migrant-workers-and-passport-retention-in-malaysia:LABOR-BROKERS>.
- ²³ **Institute for Human Rights and Business (2017)**: Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles. https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/IHRB%2C_Migration_with_Dignity-Implementing_the_Dhaka_Principles.pdf.
- ²⁴ **The Danish Institute for Human Rights (2019)**: Human rights and security <http://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/human-rights-and-security>;
- ²⁵ **White, Nigel D. et al. (2018)**: Blurring Public and Private Security in Indonesia: Corporate Interests and Human Rights in a Fragile Environment. In: Netherlands International Law Review, Vol 65, 2018. S. 217.
- ²⁶ **The Danish Institute for Human Rights (2019)**: Case Brief: Security staff receive human rights training. http://biz.sdg.humanrights.dk/case-catalogue?combine=security&field_issues_ref_target_id=All&field_due_diligence_target_id=All&field_goals_target_id=All.
- ²⁷ **Kennerberg, Cecilia (2015)**: Living Wage – From Dream to Reality: A guidance for businesses with suppliers in low-income countries. Fair Trade Center S. 24. https://fairaction.se/wp-content/uploads/2015/06/Living-wage-from-dream-to-reality_2015.pdf.
- ²⁸ **Brüser, Christian (2006)**: Schuffen für preiswerte Mode. Deutschlandfunk, 9. 1. 2006. https://www.deutschlandfunk.de/schuffen-fuer-preiswerte-mode.724.de.html?dram:article_id=98363.
- ²⁹ **Wirtschaft & Menschenrechte (BMAS) (2019)**: Menschenrechtliche Sorgfalt in der textilen Lieferkette – das Beispiel Lieferantenqualifizierung bei Tchibo. (<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Unternehmerische-Sorgfaltspflicht/Praxisbeispiele-aus-der-Wirtschaft/Tchibo/tchibo.html>).
- ³⁰ **Global Compact Netzwerk Deutschland (2019)**: Das Tchibo „WE“-Projekt: Arbeitsbedingungen im Dialog verbessern. <https://www.globalcompact.de/de/themen/Good-Practices/Arbeitsnormen/WE-Im-Dialog-Arbeitsbedingungen-verbessern.php>.
- ³¹ **Kim, Yong H/Gerald F Davis (2017)**: 80% of Companies Don't Know If Their Products Contain Conflict Minerals. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/01/80-of-companies-dont-know-if-their-products-contain-conflict-minerals>.
- ³² **Siehe Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017** zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, ABL L 130/1.
- ³³ **Microsoft (2019)**: Investor Relations. <https://www.microsoft.com/en-us/Investor/>.
- ³⁴ **BMWI (2014)**: OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/oecd-leitsaetze-fuer-die-erfuellung-der-sorgfaltspflicht.html>.
- ³⁵ **Fairmined (2019)**: Fairmined kennenlernen. <http://www.fairmined.org/de/>.



Global Compact Netzwerk Österreich

Impressum

Herausgeber: Global Compact Netzwerk Österreich,

Wiedner Hauptstraße 24/11, 1040 Wien, +43/1/7101077-0, office@globalcompact.at, www.globalcompact.at

Koordinierungsstelle: respACT – austrian business council for sustainable development

Redaktion des Originaltextes: Carina Hauptmann, Stephan Charalampopoulos, Susanne Lehner

Fotos: Titel: [rawpixel/unsplash.com](https://unsplash.com/photos/rawpixel), S. 10: [Tim Gouw/unsplash.com](https://unsplash.com/photos/tim-gouw), S. 12: [Ander Burdain/unsplash.com](https://unsplash.com/photos/ander-burdain)

Grafikdesign: weissgrad.at

© Global Compact Netzwerk Österreich, 2019