



# Mein Unternehmen und die Menschenrechte

*Ein Leitfaden für kleine und mittlere*

*Unternehmen zum Thema Menschenrechte*



## **Disclaimer**

Dieser Leitfaden wurde von einem Team von GLOBAL CSR und BBI International verfasst und von der Europäischen Kommission finanziert (Generaldirektion Unternehmen und Industrie). Dieser Leitfaden gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

## Vorwort

---



Die Europäische Kommission möchte kleine und mittlere europäische Unternehmen dabei unterstützen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Wir möchten Bedingungen schaffen, in denen diese Unternehmen all das sein können, was im Bereich des Möglichen liegt: Innovatoren, Schöpfer von Arbeitsplätzen und Wohlstand, global führende Unternehmer für bewährte und besonders erfolgreiche Verfahren.

Wir wissen, dass die große Mehrheit der Eigentümer und Geschäftsführer von kleineren Unternehmen ihre Mitarbeiter und andere Personen, mit denen sie durch ihre Geschäftsaktivitäten Kontakt hat, respektieren möchte. Auf dem modernen Markt gehört genau dies zu einem ausgezeichneten, wettbewerbsorientierten Unternehmen.

Aber auch, wenn Sie dafür sorgen möchten, dass Ihr Unternehmen andere achtet, kann es manchmal schwierig sein zu entscheiden, was in der Praxis wirklich zu tun ist. Dieser Leitfaden zum Thema Menschenrechte hilft dabei, diese Lücke zu füllen. Seine Grundlage sind die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und er stellt diese Prinzipien in den Kontext der kleinen und mittleren europäischen Unternehmen.

Am Ende des Leitfadens finden Sie eine Liste der zahlreichen Personen und Organisationen, die sich die Zeit genommen haben, frühere Entwürfe dieses Leitfadens zu kommentieren. Wir sind ihnen allen sehr dankbar.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden sowohl Inspiration als auch praktische Referenz für Unternehmen in und auch außerhalb der EU darstellen wird, die sich dafür engagieren, die Menschenrechte noch deutlicher in ihre Arbeit zu integrieren.

Joanna Drake  
Beauftragte der EU-Kommission  
für kleine und mittlere Unternehmen

# 1 Einleitung

---

## **Ich leite ein Unternehmen, warum sollte ich mich also für Menschenrechte interessieren?**

Weil es einfach dazu gehört, wenn man ein modernes und erfolgreiches Unternehmen führt. Wie die meisten Manager sind Sie wahrscheinlich bestrebt, Ihre Mitarbeiter und Kunden mit Respekt zu behandeln. Durch den aktiven Umgang mit Menschenrechten können Sie sicherstellen, dass dies tatsächlich auch der Fall ist. Dabei können Sie sich vergewissern, dass Ihr Unternehmen den Menschen an erste Stelle setzt und dass Sie wirklich stolz auf Ihr Unternehmen sein können.

Gesellschaften und Märkte ändern sich stetig auf komplexe Weise, und alle Unternehmen müssen mit den neuen Spielregeln zurechtkommen. Es entstehen neue Erwartungen, die unsere Vorstellungen von gutem Management neu definieren. Die Achtung der Menschenrechte ist Teil dieser Entwicklung.

Überall auf der Welt wird heute erwartet, dass alle Unternehmen die Menschenrechte achten. Diese Erwartung ist in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte enthalten, die von der UN, der EU und Regierungen in der ganzen Welt sowie von Arbeitnehmerorganisationen, Gewerkschaften und Zivilgesellschaften unterstützt werden.

***„Als KMU sind wir sehr auf unser Geschäft und darauf fokussiert, Geld zu verdienen – wir können dies aber nicht tun, ohne auf die Welt um uns herum zu achten. Der Blick über das eigene Unternehmen hinaus auf unser Umfeld ist von entscheidender Bedeutung.“***

***- Jean-Marc Barki***

Geschäftsführer, Sealock, französisches KMU

## **Was aber sind Menschenrechte?**

Menschenrechte sind die Rechte, die wir einfach deshalb haben, weil wir Menschen sind. Sie stellen die universell vereinbarten Mindestbedingungen dar, die alle Menschen in die Lage versetzen, ihre Würde zu wahren. Wir alle haben Menschenrechte, unabhängig von unserer Nationalität, unserem Wohnort, Geschlecht, unserer nationalen oder ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache oder irgendeinem anderen Merkmal.

Wir sollten auch die Menschenrechte anderer achten. Dieser Leitfaden wird Ihnen helfen sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen die Menschenrechte respektiert; er soll Sie in die Lage versetzen, mögliche Beeinträchtigungen der Menschenrechte zu vermeiden und Beeinträchtigungen, an denen Ihr Unternehmen beteiligt ist, zu beseitigen.

## **Erhöht sich also durch die Einhaltung der Menschenrechte die Rentabilität meines Unternehmens?**

Die Antwort lautet immer häufiger „Ja“, aber nicht immer und vielleicht nicht sofort. Die explizite Arbeit mit Menschenrechten kann als Radar oder Frühwarnsystem fungieren. Sie können dadurch potenzielle Probleme erkennen und diese lösen, bevor sie schwerwiegender und kostspieliger werden. Der Fokus auf Menschenrechte kann auch die Kundenbeziehungen und die Reputation verbessern, die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen und sich somit positiv auf Produktivität und Effizienz auswirken. Er kann auch dabei helfen, zusätzliche Kosten zu vermeiden, die mit der Anwerbung und Bindung geeigneter Mitarbeiter, dem Einholen von Genehmigungen oder dem Umgang mit öffentlichem Widerstand gegen neue Geschäftsideen, die Sie eventuell haben, einhergehen. Eventuell möchten einige Ihrer Kunden wissen, wie Sie mit bestimmten

Themen einschließlich der Menschenrechte umgehen. Die Vermeidung und Adressierung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte kann auch zu innovativen Lösungen und Verbesserungen führen, die Ihnen dabei helfen, ein stärkeres, widerstandsfähigeres Unternehmen zu werden.

Am Ende bedeutet die Respektierung der Menschenrechte jedoch, das zu tun, "was richtig ist" und was von Ihnen erwartet wird. Letztlich tragen Sie die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, und zwar unabhängig davon, ob dies für Ihr Unternehmen wirtschaftliche Vorteile bedeutet oder nicht.

***“Es gibt zwei Arten der Unternehmensführung: Das ausschließlich ergebnisorientierte Management oder das werteorientierte Management. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Lebensstil.”***

*- Marek Jurkiewicz*

Geschäftsführer, Start People, polnisches KMU

### **Ist es nicht hauptsächlich die Aufgabe der Regierungen, sich um Menschenrechte zu kümmern?**

Ja. Als Unternehmen tragen jedoch auch Sie Verantwortung. Regierungen haben die Pflicht, die Menschenrechte mittels geeigneter Gesetze und Richtlinien zu schützen. Unternehmen haben die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, und das bedeutet, dass Sie Prozesse implementiert haben sollten, die der Vermeidung und Adressierung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte dienen. Unternehmen tragen diese Verantwortung unabhängig davon, ob die Regierungen ihre Pflicht zum Schutz der Menschenrechte erfüllen oder nicht.

### **Für welche Arten von Unternehmen ist dieser Leitfaden gedacht?**

Dieser Leitfaden wurde für kleine und mittlere Unternehmen in der Europäischen Union geschrieben. Es gibt eine breite Vielfalt an kleinen und mittleren Unternehmen innerhalb der Europäischen Union, und nicht alle in diesem Leitfaden enthaltenen Beispiele und Ratschläge werden für sämtliche Unternehmen in gleicher Weise von Belang sein.

Alle Unternehmen, von kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zu großen, multinationalen Konzernen, tragen Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte. Es gibt eine wachsende Anzahl an Richtlinien zum Thema Menschenrechte, die für größere, multinationale Unternehmen erstellt wurden, wohingegen für kleinere Unternehmen nicht so umfangreiche Mittel zur Verfügung stehen. Dieser Leitfaden soll dabei helfen, diese Lücke zu schließen.

Obwohl er für EU-Unternehmen geschrieben wurde, kann dieser Leitfaden auch für Unternehmen überall auf der Welt interessant sein. Deshalb wurde er auch zusätzlich zu den nationalen Sprachen der EU-Länder in verschiedenen anderen Sprachen veröffentlicht.

### **Sind Menschenrechte denn nicht nur für große Unternehmen von Belang?**

Nein. Unternehmen aller Größen können mit ihrer Tätigkeit negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Die speziellen Risiken, denen Ihr Unternehmen ausgesetzt ist, sind von vielen Faktoren abhängig, unter anderem davon, wo Sie tätig sind, in welchem Geschäftsfeld Sie arbeiten und wer Ihre Geschäftspartner sind. Dass Sie ein kleines Unternehmen sind, bedeutet jedoch nicht automatisch, dass Sie keine Menschenrechtsrisiken haben.

### **Mein Unternehmen ist nur innerhalb der EU tätig. Besteht bei meinem Unternehmen trotzdem das Risiko, einen negativen Einfluss auf Menschenrechte auszuüben?**

Ja, die Tätigkeit Ihres Unternehmens kann trotzdem negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben. Das Recht auf Nichtdiskriminierung aufgrund nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter oder anderer Unterschiede ist ein gutes Beispiel für Menschenrechte, die in der EU häufig verletzt werden können.

Sie haben jedoch Recht, wenn Sie davon ausgehen, dass die schwerwiegendsten Menschenrechtsverletzungen eher dort vorkommen, wo die Gesetze schwach sind oder nicht ordnungsgemäß durchgesetzt werden. Dies passiert häufig - aber keinesfalls immer - in Ländern, die wirtschaftlich weniger fortgeschritten sind, wie zum Beispiel in Entwicklungs- und Schwellenländern. Auch wenn Sie hauptsächlich in der EU tätig sind, haben Sie vielleicht Kunden oder Lieferanten in anderen Teilen der Welt, wodurch das Risiko besteht, dass Sie mit Menschenrechtsverletzungen, die an diesen Orten stattfinden, in Verbindung gebracht werden.

***“Die Einhaltung der Menschenrechte ist nicht nur außerhalb der EU von Bedeutung - wir müssen auch nach innen schauen.”***

*- Michel van Bavel*

Geschäftsführer, Van Bavel Business Gifts, belgisches KMU

### **Mein Unternehmen hält sich an die Gesetze. Ist das nicht ausreichend?**

Wenn Sie innerhalb der EU tätig sind und gesetzeskonform arbeiten, dann haben Sie normalerweise

einen weiten Weg zurückgelegt, um sicherzustellen, dass Sie Menschenrechte nicht beeinträchtigen. Das liegt daran, dass die Menschenrechte sich in vielen Fällen in den nationalen und EU-Gesetzen widerspiegeln. Die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen hilft Ihnen zum Beispiel dabei, negative Auswirkungen auf das Recht auf Leben, das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld und das Recht auf körperliche und geistige Gesundheit zu vermeiden.

Man kann jedoch mit seinen Tätigkeiten auch dann die Menschenrechte beeinträchtigen, wenn man die einschlägigen Gesetze einhält, denn das Gesetz sorgt oft nur für einen Mindestschutz. Darüber hinaus können Sie durch die Handlungen Ihrer Lieferanten, Kunden oder anderer Geschäftspartner in negative Auswirkungen auf Menschenrechte auch dann verwickelt sein, wenn Ihr Unternehmen nicht gegen Gesetze verstoßen hat.

Ein Verfahren zur Vermeidung und Adressierung von Beeinträchtigungen von Menschenrechten hilft Ihnen dabei, mögliche Bereiche ausfindig zu machen, in dem die Befolgung der Gesetze allein nicht mehr gewährleistet, dass Ihr Unternehmen die Menschenrechte auch tatsächlich einhält. Mithilfe eines solchen Verfahrens können Sie feststellen, wann und wo Sie Maßnahmen ergreifen sollten, die über die Einhaltung der Gesetze hinausgehen.

### **Was beinhalten also die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte genau?**

Die UN-Leitprinzipien bestimmen, was Regierungen und Unternehmen zur Vermeidung und Adressierung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte durch Unternehmen machen sollten. Es wird deutlich unterschieden, was von den Regierungen und was von den Unternehmen erwartet wird. Die Leitprinzipien

enthalten auch Grundsätze zur "Abhilfe" - was zu tun ist, wenn Unternehmen dennoch an negativen Auswirkungen auf Menschenrechte beteiligt sind.

Dieser Leitfaden konzentriert sich darauf, was von den Unternehmen erwartet wird. Die UN-Leitprinzipien geben allen Unternehmen – großen und kleinen – das Rezept zur Einhaltung der Menschenrechte in die Hand. Sie setzen den globalen Standard für das erwartete Verhalten in diesem Bereich und gelten für alle Unternehmen in allen Situationen.

### **Wie verhält es sich mit den positiven Auswirkungen meines Unternehmens auf die Menschenrechte?**

Die Tätigkeit Ihres Unternehmens hat mit großer Wahrscheinlichkeit positive Auswirkungen auf die Menschenrechte. Durch das Angebot von Waren oder Dienstleistungen, durch die Beschäftigung von Personal und durch den Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung tragen Sie sicher zur Verwirklichung der Menschenrechte für andere bei. Vielleicht möchten Sie auch darüber nachdenken, wie Sie Ihren positiven Beitrag zu den Menschenrechten am besten maximieren können. Dieser Leitfaden beschränkt sich jedoch darauf, wie die negativen Auswirkungen vermieden und adressiert werden können, denn das ist die Mindesterwartung, die an Ihr Unternehmen gestellt wird.

### **Kann ich mich im Rahmen meiner bestehenden Managementprozesse und Managementsysteme mit den Menschenrechten befassen?**

Oftmals sollte es möglich sein, die Menschenrechte einzuhalten, indem Sie bestehende Prozesse und Systeme anpassen. Wenn Sie zum Beispiel Risikoanalysen durchführen, können Sie sie vielleicht

so erweitern, dass diese Analysen auch eventuelle negative Auswirkungen auf Menschenrechte berücksichtigen. Sie haben vielleicht auch Managementsysteme eingerichtet, die dabei helfen, mit Fragen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, Umwelt oder Qualität effizienter umzugehen. Derartige Systeme können auch zur Vermeidung und Adressierung etwaiger negativer Auswirkungen auf Menschenrechte genutzt werden.

Wenn Sie eine Richtlinie zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) haben, sind Sie vielleicht der Ansicht, dass dies ein guter Ausgangspunkt ist. Sie sollten sich jedoch bewusst sein, dass - obwohl viele Unternehmen bereits auf unterschiedliche Weise mit CSR und Elementen von Menschenrechten arbeiten - die UN-Leitprinzipien neue und verbindliche Erwartungen für die Prozesse festlegen, die ein Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte implementieren muss.

***"Als ich die UN-Leitprinzipien las, dachte ich mir, dass das etwas ist, was ich jetzt schon tue! Einige Elemente sind natürlich neu, und die werden wir uns anschauen."***

**- Marjanka Veljanovska**

Geschäftsführerin, Farmahem, mazedonisches KMU

### **Wird von mir erwartet, dass ich dies allein bewältige?**

Ja und nein. Die Verantwortung liegt bei Ihnen, aber Sie werden es möglicherweise nützlich finden, mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Lösungen zu finden, sich durch bewährte Verfahren inspirieren zu lassen und Nutzen aus den bereits von anderen gewonnenen Erkenntnissen zu ziehen.

## Was steht im Rest dieses Leitfadens?

Im Rest dieses Leitfadens finden Sie:

**Abschnitt II:** Eine Einführung in die sechs grundlegenden Schritte, die von Ihnen auf Grundlage der UN-Leitprinzipien erwartet werden.

**Abschnitt III:** Fragen, die Sie sich selbst mit Blick auf 15 Geschäftssituationen stellen können, weil sie ein Risiko negativer Auswirkungen auf Menschenrechte in sich bergen können.

**Abschnitt IV:** Eine Liste von Menschenrechten mit kurzen Beispielen, wie Unternehmen die jeweiligen Rechte verletzen können, wenn sie nicht umsichtig handeln.

**Abschnitt V:** Eine Liste einschlägiger Referenzen.

Sie können die Abschnitte in jeder beliebigen Reihenfolge lesen. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, was Menschenrechte sind, dann ist die Auflistung der Menschenrechte in Abschnitt IV eventuell ein guter Ausgangspunkt.

## Wir würden uns über Feedback von Ihnen freuen!

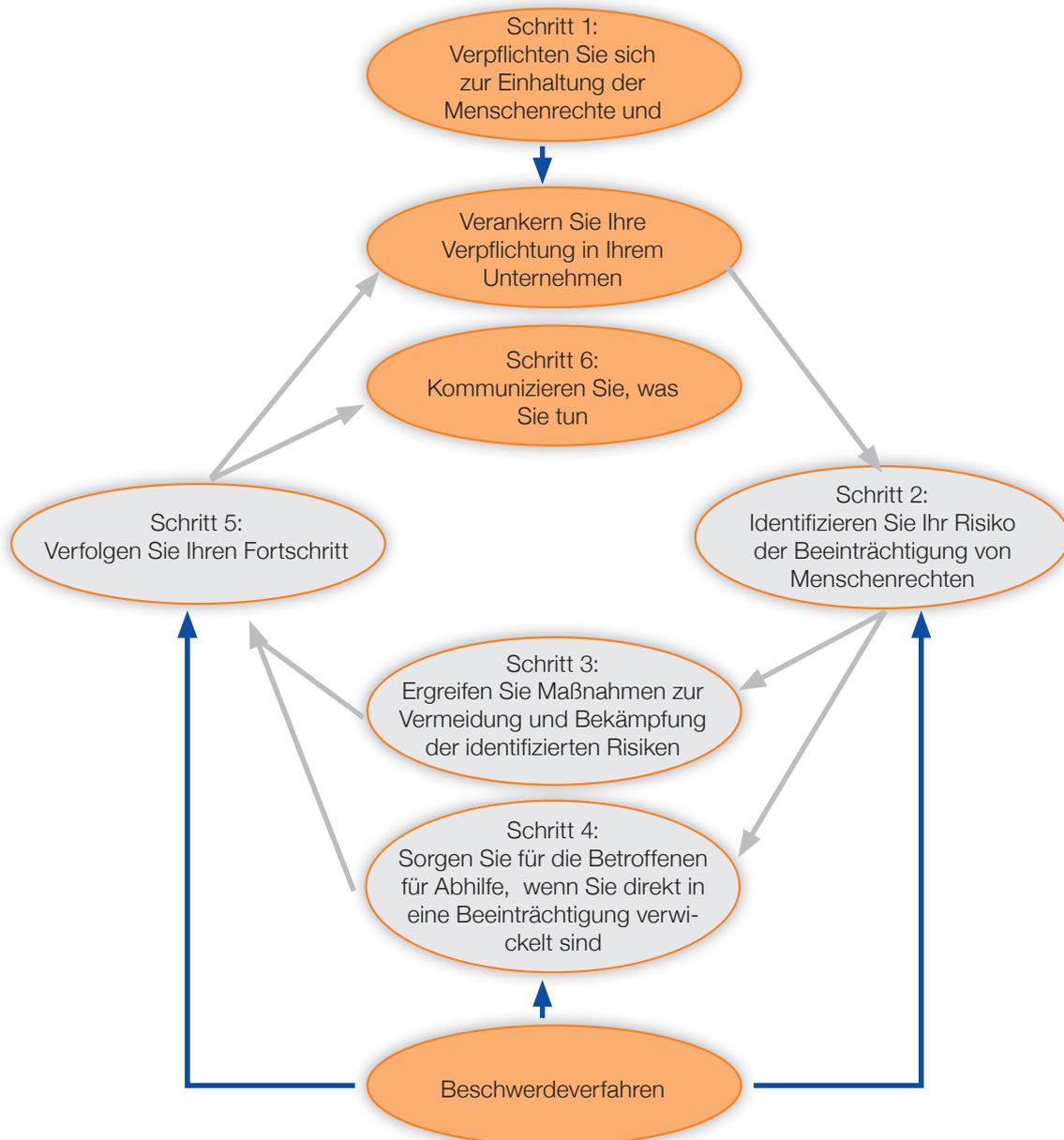
Es wurde alles unternommen, um diesen Leitfaden so zweckdienlich wie möglich zu gestalten. Wir würden uns über Feedback von Unternehmen oder Beratern freuen, die ihn verwendet haben. Schicken Sie bitte Kommentare und Verbesserungsvorschläge, die uns immer willkommen sind, an das CSR-Team der Europäischen Kommission (Generaldirektion Unternehmen und Industrie): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).



## 2 Achtung der Menschenrechte in sechs grundlegenden Schritten

In diesem Abschnitt stellen wir sechs Schritte vor, die Sie unternehmen sollten, um Ihr Risiko negativer Auswirkungen auf Menschenrechte zu verstehen und um diese Auswirkungen zu vermeiden und zu adressieren. Die Schritte sind:

- 1 Verpflichten Sie sich zur Einhaltung der Menschenrechte und verankern Sie diese Verpflichtung in Ihrem Unternehmen.
- 2 Identifizieren Sie Ihr Risiko für Beeinträchtigungen von Menschenrechten.
- 3 Ergreifen Sie Maßnahmen zur Vermeidung und Adressierung der identifizierten Risiken.
- 4 Sorgen Sie für Abhilfe gegenüber den Betroffenen, wenn Ihr Unternehmen direkt in eine Beeinträchtigung verwickelt ist.
- 5 Verfolgen Sie Ihren Fortschritt.
- 6 Kommunizieren Sie, was Sie tun.



In den meisten Fällen lassen sich diese sechs Schritte in vorhandene Richtlinien und Verfahren integrieren. Denken Sie jedoch daran, dass es nicht ausreicht, diese sechs Schritte nur einmal zu durchlaufen. Wenn Sie die Einhaltung der Menschenrechte gewährleisten möchten, dann erfordert das kontinuierliche Maßnahmen, wie in der Abbildung dargestellt.

### **Schritt 1: Verpflichten Sie sich zur Einhaltung der Menschenrechte und verankern Sie diese Verpflichtung in Ihrem Unternehmen.**

Der erste Schritt besteht darin, sich öffentlich zur Einhaltung der Menschenrechte zu verpflichten, zu zeigen, dass Sie alle Menschenrechte einhalten wollen und dass Sie dasselbe auch von Ihren Geschäftspartnern erwarten.

Auf diese Weise geben Sie Mitarbeitern und den jeweiligen Beteiligten klare Vorgaben, wie Sie Geschäfte machen möchten.

Danach müssen Sie diese Verpflichtung in den einschlägigen internen Systemen verankern, damit sie in die Praxis und Organisationskultur Ihres Unternehmens überführt wird und alle Mitarbeiter in geeigneter Weise erreicht.

#### **Wie kann ich das erreichen?**

- Stellen Sie sicher, dass die Verpflichtung vom Eigentümer oder von der obersten Führungsebene ausgeht.
- Entscheiden Sie sich, auf welche Weise Sie sich verpflichten möchten. Vielleicht möchten Sie es schriftlich machen. Abhängig von der Größe Ihres Unternehmens kann es eventuell jedoch sinnvoller sein, sich mündlich festzulegen. Wichtig ist es, alle, die davon Kenntnis haben müssen, adäquat zu informieren, beispielsweise eventuell beteiligte Personen, Mitarbeiter und Geschäftspartner.

- Eine schriftliche Verpflichtung kann als selbständige Erklärung abgefasst oder aber auch Bestandteil Ihrer Unternehmensvision und -werte oder der Richtlinie für die soziale Verantwortung des Unternehmens sein. Vielleicht möchten Sie diese Verpflichtung auch in Ihr Mitarbeiterhandbuch, in die Allgemeinen Verkaufsbedingungen, die Verhaltensregeln für Mitarbeiter oder Lieferanten oder in ihre Qualitätsrichtlinie aufnehmen bzw. dort auf die Verpflichtung verweisen.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter verstehen, was von Ihnen erwartet wird, und lassen Sie Ihre Geschäftspartner und andere Unternehmen, mit denen Sie zusammenarbeiten, wissen, dass Sie von Ihnen ebenfalls die Einhaltung der Menschenrechte erwarten.
- Überlegen Sie sich, ob Sie Ihre Verpflichtung gegebenenfalls über Ihre Website kommunizieren möchten.
- Unabhängig davon, ob Sie sich schriftlich oder mündlich verpflichten, stellen Sie sicher, dass sich Ihre Einstellung in ihrem gesamten Unternehmen widerspiegelt. Hierzu gehört auch die Prüfung anderer Richtlinien und Verfahren im Hinblick auf eventuelle Widersprüche zu Ihrer Verpflichtung auf die Menschenrechte. Sie sollten sich ferner vergewissern, dass Sie geeignete Anreizstrukturen eingerichtet haben. Darüber hinaus sollten Sie Ihren Mitarbeitern und Partnern Schulungen zu Ihrer Verpflichtung und deren Bedeutung für die tägliche Arbeit anbieten.

***“Die Einhaltung der Menschenrechte muss auf Managementebene erfolgen - es ist eine Philosophie, die von oben im Unternehmen implementiert werden muss.”***

**- Michel Van Bavel**

Managing Director, Van Bavel Business Gifts, belgisches KMU

## Schritt 2: Identifizieren Sie Ihr Risiko der Beeinträchtigung von Menschenrechten.

Der nächste Schritt besteht darin, Ihre potenziellen Auswirkungen zu erkennen – also das Risiko, mit Ihrer Tätigkeit die Menschenrechte einer Person zu beeinträchtigen.

Sie müssen feststellen, wo Ihr Unternehmen möglicherweise Menschenrechte beeinträchtigt. Hier ist eine wichtige Unterscheidung zu machen. Zunächst einmal können Sie in die Beeinträchtigung von Menschenrechten als direkte Folge Ihrer eigenen Aktivitäten involviert sein. Eventuell diskriminieren Sie zum Beispiel bestimmte Personen im Rahmen Ihres Einstellungsverfahrens. Darüber hinaus können Sie vielleicht aber auch indirekt an der Beeinträchtigung von Menschenrechten beteiligt sein, einfach aufgrund von Handlungen anderer Unternehmen oder Organisationen, mit denen sie Geschäftsbeziehungen haben.

Da sich Sachlagen ändern können, sollten Sie Ihre Identifikation potenzieller Beeinträchtigungen von Menschenrechten regelmäßig aktualisieren, zum Beispiel auch dann, wenn Sie ein neues Produkt oder Projekt einführen, einen neuen Markt erschließen oder eine neue Geschäftsbeziehung eingehen.

### Wie kann ich das erreichen?

- Lesen Sie die Abschnitte III und IV dieses Leitfadens, damit Sie sich bewusst werden, was Menschenrechte sind und Sie eine bessere Vorstellung von der Art der Beeinträchtigungen haben, die Sie feststellen könnten. Bei der Identifizierung von potenziellen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte sollten Sie zunächst alle Menschenrechte in Ihre Überlegungen einbeziehen.
- Erwägen Sie eine Änderung bestehender Prozesse in der Weise, dass

diese Ihre Einschätzung der Auswirkungen auf die Menschenrechte beinhalten. Dabei könnte es sich um ein Risikomanagementsystem, ein Gesundheits- und Sicherheitssystem, eine Bewertung der Umwelt- und Sozialauswirkungen oder um ein Diversity-Management-System handeln. Schauen Sie sich auch das Lieferketten-Management an und vergewissern Sie sich, dass Ihre Lieferanten die Menschenrechte einhalten. Bestimmte Zertifizierungen für Managementsysteme – zum Beispiel ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 oder SA8000 – erfordern Verfahren, die so ergänzt werden könnten, dass sie auch eine Bewertung der negativen Auswirkungen Ihrer Tätigkeit auf Menschenrechte beinhalten. Die ISO-Norm 26000 zur sozialen Verantwortung enthält ein Kapitel zur Verantwortung der Achtung von Menschenrechten.

- Erwägen Sie die Einrichtung eines Beschwerdesystems für Mitarbeiter und Außenstehende, das dazu beitragen kann, potenzielle Beeinträchtigungen der Menschenrechte zu identifizieren, bevor sie zu einem größeren Problem werden (siehe Schritt 4 für weitere Informationen zu diesem Thema).
- Sprechen Sie regelmäßig mit den Personen, mit denen Sie zu tun haben, wie zum Beispiel mit Mitarbeitern, der lokalen Öffentlichkeit und Kunden, um zu erfahren, welche Beeinträchtigungen sie durch Ihr Unternehmen für möglich halten.
- Holen Sie sich bei Bedarf Rat und Informationen von Experten für Menschenrechte, Nichtregierungs-Organisationen, Gewerkschaften und einschlägigen Interessengruppen. Es kann auch sinnvoll sein, Ihren Unternehmensverband anzusprechen.
- Nutzen Sie die sechs Schritte, die in diesem Leitfaden skizziert werden, wenn Sie über die Risiken nachdenken, die mit anderen Unternehmen verbunden sind. Wenn diese Unternehmen behaupten, die Menschenrechte

einzuhalten, sollten sie auch in der Lage sein, Auskunft darüber zu geben, welche Beeinträchtigungen sie identifiziert haben und wie sie diese adressieren. Wenn diese Unternehmen behaupten, keine oder nur sehr wenige potenzielle Risiken erkannt zu haben, kann eine Erörterung dieser Erkenntnisse durchaus sinnvoll sein. Konzentrieren Sie sich in derartigen Gesprächen auf Beeinträchtigungen von Menschenrechten, die für Unternehmen in dieser spezifischen Branche oder diesem bestimmten Land als Risikofaktoren bekannt sind.

***„Mein Unternehmen verleiht Zeitarbeitskräfte an Kundenunternehmen. Die Rechte, die für unser Geschäftsfeld am wichtigsten sind, sind hauptsächlich das Recht auf Arbeit, das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, das Recht auf Nichtdiskriminierung, das Recht auf Privatsphäre und das Recht auf ein Familienleben. Bestimmte Risiken für Menschenrechte sind für mein Unternehmen möglicherweise nicht relevant, können dies aber durchaus auf meinem Markt und in meiner Branche sein.“***

*- Marek Jurkiewicz*

Geschäftsführer, Start People, polnisches KMU

### **Schritt 3: Maßnahmen zur Vermeidung und Adressierung der identifizierten Risiken.**

Sie müssen Maßnahmen ergreifen, um mit den von Ihnen identifizierten Risiken für Menschenrechte umzugehen. Insbesondere in kleineren Unternehmen können derartige Maßnahmen informellen Charakter

haben und darauf ausgerichtet sein, die Einstellungen und die Organisationskultur zu ändern.

Wenn Menschenrechte durch die Aktivitäten Ihres Unternehmens beeinträchtigt werden (was bedeutet, dass Sie die Beeinträchtigungen verursacht oder zu ihnen beigetragen haben), dann sollten Sie in der Lage sein, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um die Probleme zu lösen.

Komplizierter ist es, wenn das Risiko von Menschenrechtsverletzungen nicht durch Handlungen Ihres Unternehmens entsteht, sondern durch Handlungen eines Kunden, eines Lieferanten oder eines anderen Geschäftspartners. In einer solchen Situation sollten Sie versuchen, Ihren Einfluss oder Ihre Macht so einzusetzen, dass Beeinträchtigungen von Menschenrechten vermieden werden - auch wenn Sie sie nicht vollständig verhindern können. Wenn es sich bei der anderen Organisation um ein mit Ihnen vergleichbares kleines Unternehmen handelt, verfügen Sie eventuell über ausreichenden Einfluss. Bei einem wesentlich größeren Unternehmen reicht dieser Einfluss möglicherweise nicht aus, um eine Änderung herbeizuführen. In diesem Fall kann es helfen, sich mit anderen zusammenzuschließen, die dieselben Interessen haben könnten.

#### **Wie kann ich das erreichen?**

- Ernennen Sie jemanden in Ihrem Unternehmen, der die Leitung übernimmt und bestimmen Sie, wer noch an der Adressierung der einzelnen von Ihnen identifizierten Risiken beteiligt sein sollte. Stellen Sie diesen Personen ausreichend Mitarbeiter und Mittel zur Verfügung - einschließlich externen Sachverständigen, falls erforderlich.
- Integrieren Sie die Menschenrechtsbilanz in Leistungsanreize und/oder -sanktionen für Mitarbeiter. Leiter einer Fertigungslinie könnten zum Beispiel für die Verringerung von Arbeitsunfällen Prämien erhalten.

- Nehmen Sie die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere mit Blick auf die von Ihnen in Schritt 2 identifizierten Risiken, in Ihre Allgemeinen Verkaufsbedingungen, in Ihre Beschaffungs- und Vertragspraktiken sowie in Ihre Vertragsklauseln auf.
- Nutzen Sie Ihren Einfluss, wenn bei Ihren Geschäftsbeziehungen Risiken bestehen, zum Beispiel, indem Sie Erfahrungen und bewährte Verfahren aus Ihrem Betrieb teilen. Schließen Sie sich mit anderen zusammen - mit Kunden, Lieferanten, Geschäftsverbänden, Gewerkschaften oder Behörden - wenn Ihr Einfluss auf einen Geschäftspartner nicht ausreicht, um eine sofortige Änderung zu bewirken.
- Wenn Sie nicht genügend Einfluss geltend machen können, damit ein Unternehmen, zu dem Sie eine Geschäftsbeziehung unterhalten, eine Beeinträchtigung von Menschenrechten adressiert, sollten Sie als letztes Mittel in Erwägung ziehen, die Geschäftsbeziehung zu dieser Organisation zu beenden.

#### **Was ist "Einfluss"?**

*In diesem Zusammenhang bedeutet Einfluss Ihre Macht oder Fähigkeit, eine andere Organisation dazu zu bewegen, negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu adressieren, die diese verursacht oder zu denen diese beiträgt. Unabhängig davon, ob Sie nun Einfluss besitzen oder nicht, tragen Sie Verantwortung für Beeinträchtigungen von Menschenrechten. Wenn zum Beispiel ein Lieferant Menschenrechte nicht achtet, sind Sie in gewissem Maße mitverantwortlich für die Beeinträchtigung der Menschenrechte, auch wenn Sie keinen Einfluss haben, um diesen Lieferanten zur Änderung seines Verhaltens zu bewegen.*

***"Zu unseren Einstellungsverfahren gehört eine Richtlinie, die die Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer Volkszugehörigkeit, ihres Geschlechts oder ihrer Religion untersagt. Ich glaube, dass dies für eine multiethnische Gesellschaft wie Mazedonien sehr wichtig ist, und ich glaube auch, dass es unserem Geschäft zuträglich ist."***

*- Marjonka Veljanovska*

Geschäftsführerin, Farmahem, mazedonisches KMU

#### **Schritt 4: Sorgen Sie für Abhilfe gegenüber den Betroffenen, wenn Ihr Unternehmen direkt in eine Beeinträchtigung verwickelt ist.**

Wenn etwas schief geht und die Rechte einer Person nicht geachtet werden, müssen Sie sich bemühen, derartige Beeinträchtigungen zu beseitigen und, wenn Ihr Unternehmen die Beeinträchtigung verursacht oder dazu beigetragen hat, Möglichkeiten finden, die Situation für das/die Opfer zu bereinigen. Eine Wiedergutmachung könnte eine Entschuldigung, eine finanzielle oder nicht-finanzielle Entschädigung oder jegliche andere Abhilfemaßnahme sein, auf die sich das Opfer und Ihr Unternehmen als angemessene Reaktion einigen. Zur Wiedergutmachung gehören auch vorbeugende Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sich die Beeinträchtigung nicht wiederholt. Es ist wichtig zu verstehen, was die Betroffenen, und nicht nur Ihr Unternehmen selbst, als wirkungsvolle Abhilfemaßnahme betrachten.

#### **Wie kann ich das erreichen?**

- Seien Sie offen: Sprechen Sie mit Personen, die sich durch Ihr Unternehmen in ihren Menschenrechten

beeinträchtigt fühlen. Dies könnte dabei helfen, Beschwerden früh und direkt anzugehen und das Problem sowohl für Ihr Unternehmen als auch für die betroffenen Personen einzugrenzen.

- Richten Sie ein Beschwerdesystem ein, über das Personen, die der Meinung sind, dass sie oder andere durch Ihr Unternehmen in ihren Rechten beeinträchtigt wurden oder werden, Anliegen sicher vorbringen können. Sorgen Sie alternativ für einen Zugang zu einem derartigen System über externe Organisationen (zum Beispiel durch einen Branchenverband oder verschiedene Interessengruppen). Dies kann wirkungsvolle Maßnahmen ermöglichen, um Schäden zu beheben, bevor sie sich zu einem schwer zu bewältigenden Konflikt entwickeln.
- Tarifverhandlungen und konstruktive Beziehungen zu ordnungsgemäß gewählten Arbeitnehmervertretern stellen oft eine gute Grundlage für eine effektive Lösung in Fällen dar, in denen Mitarbeiter betroffen sind. Einige Unternehmen machen auch positive Erfahrungen mit Mitarbeiter-Meldesystemen ("Speak-up Lines") oder einem Vorschlagswesen.
- Für Personen außerhalb des Unternehmens könnten Sie auch die Einrichtung einer öffentlichen E-Mail-Adresse oder einer Telefonnummer in Erwägung ziehen, um Beschwerden oder Feedback zu bearbeiten.

***"Unser Unternehmen hat einen anonymen Briefkasten eingerichtet, in dem Mitarbeiter ihre Vorschläge, ihre Kritik und all ihre Beobachtungen zu etwaigen Verletzungen der Menschenrechte mitteilen können."***

- Tina Lund

UN Partnership Manager, Danimex Communication, dänisches KMU

### **Was ist "Abhilfe"?**

Das Bereitstellen einer Abhilfe bedeutet die Behebung eines Fehlers oder, in diesem Kontext, die „Wiedergutmachung“ einer negativen Auswirkung auf die Menschenrechte einer Person. Es geht im Wesentlichen darum, sich um das Opfer zu kümmern. Es ist sehr viel einfacher, eine negative Auswirkung wiedergutzumachen, wenn Sie Systeme eingerichtet haben, die es den Betroffenen ermöglichen, Sie anzusprechen und einen Dialog zu beginnen.

### **Schritt 5: Verfolgen Sie Ihren Fortschritt.**

Um ein gutes Management Ihrer Reaktionen auf potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen zu gewährleisten, müssen Sie Ihren Umgang damit verfolgen und dokumentieren. Wie haben Sie eine mögliche negative Auswirkung vermieden und waren Sie dabei erfolgreich? Und haben Sie die Situation für die betroffenen Personen bereinigt, falls tatsächlich eine Beeinträchtigung der Menschenrechte erfolgt ist?

Dazu ist möglicherweise die Nutzung einschlägiger Indikatoren erforderlich: Sowohl solcher, die sich messen lassen, also quantitativer Indikatoren, als auch solcher, die die Wahrnehmung und Einstellung der Menschen wiedergeben, also qualitativer Indikatoren. Diese Bemühungen sollten andere in die Lage versetzen, Ihre Maßnahmen zu bewerten.

### **Wie kann ich das erreichen?**

- Ziehen Sie in Erwägung, Ihre Nachverfolgungsbemühungen auf Werkzeuge und Indikatoren zu stützen, die Sie bereits bei der Bewertung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, bei Leistungsbewertungen oder Umfragen bei Mitarbeitern einsetzen. Sie

können die einschlägigen Indikatoren auch in bestehende Qualitätsmanagementsysteme oder Systeme zur Überwachung der Umweltleistung integrieren und Umfragen zur Wahrnehmung von Verbrauchern, Kunden oder Lieferanten verwenden.

- Es kann darüber hinaus hilfreich sein, die Ergebnisse Ihres Beschwerdesystems auszuwerten. Wurde das Problem vollständig gelöst?
- Ziehen Sie auch in Betracht, Interessenvertreter und insbesondere betroffene Personen in Ihre Nachverfolgung einzubeziehen, um Feedback über die Wirksamkeit Ihrer Bemühungen zur Vermeidung und Adressierung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte zu erhalten.

***“Mein Unternehmen ist heute stärker geworden, seitdem wir angefangen haben, uns direkt mit den Menschenrechten auseinanderzusetzen. Wir haben eine bessere interne Kommunikation in Gang gebracht. Früher haben wir nicht miteinander geredet und wir waren sehr hierarchisch strukturiert.”***

***- Jean-Marc Barki***

Geschäftsführer, Sealock, französisches KMU

### **Schritt 6: Kommunizieren Sie, was Sie tun.**

Bei diesem Schritt geht es darum zu zeigen, was Sie zur Einhaltung der Menschenrechte unternehmen. Sie müssen nicht alle identifizierten Risiken oder Auswirkungen und die Art und Weise, wie sie mit jedem einzelnen Risiko umgegangen sind, angeben. Sie sollten jedoch darauf vorbereitet sein, auf Anfragen – insbesondere von betroffenen

Personen oder ihren Vertretern – Informationen über bestimmte Auswirkungen auf die Menschenrechte offenzulegen – bei gleichzeitiger Wahrung eines angemessenen Schutzes privater oder kommerzieller Informationen und, falls zutreffend, Ihrer Mitarbeiter.

### **Wie kann ich das erreichen?**

- Vergewissern Sie sich, dass Sie den potenziell oder tatsächlich betroffenen Personen mitteilen, was Sie tun. Denken Sie darüber nach, als Kernelement Ihres Kommunikationsansatzes betroffene Interessenten zu treffen oder sich mit ihnen zu beraten. Eine Prüfung oder Bekräftigung Ihrer Menschenrechtsbilanz durch unabhängige Dritte oder durch Äußerungen von betroffenen Personen können den inhaltlichen Gehalt und die Glaubwürdigkeit Ihrer Mitteilungen stärken.
- Entscheiden Sie darüber hinaus, auf welche Weise Sie kommunizieren möchten. Ihre Kommunikation kann entweder informell in regelmäßigen Besprechungen oder Gesprächen mit Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden oder Gemeindevertretern oder in Form formeller, öffentlich zugänglicher Berichte erfolgen.
- Nehmen Sie relevante Informationen in Geschäftsberichte, Berichte zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung oder in Nachhaltigkeitsberichte auf. Sie können einschlägige Abschnitte auch in periodisch erscheinenden Gesundheits- und Sicherheitsberichten veröffentlichen. Wenn Ihr Unternehmen an nationalen oder internationalen Initiativen wie UN Global Compact oder an der Ethical Trading Initiative teilnimmt, dann wird von Ihnen bereits jetzt erwartet, bestimmte Informationen mitzuteilen. Hier lassen sich sachbezogene Informationen zur Einhaltung der Menschenrechte durch Ihr Unternehmen integrieren.
- Denken Sie daran, andere maßgebliche Interessenvertreter zu informieren. Diese

Informationen können erforderlich sein oder aber auch einfach nur von den Kunden dankbar angenommen werden, die sich für ein verantwortungsbewusstes Lieferkettenmanagement oder eine nachhaltige Beschaffung engagieren.

- Eventuell ist es sinnvoll, kurze Aktualisierungen auf Ihrer Website oder über soziale Medien zu veröffentlichen.

***“Bei Danimex kommunizieren wir unser Engagement für Menschenrechte durch einen Fortschrittsbericht, den wir einmal pro Jahr im Zusammenhang mit unserer Beteiligung am UN Global Compact veröffentlichen.... Wir sind jedoch noch nicht wirklich gut darin, unseren Kunden oder Lieferanten mitzuteilen, was wir tun. Darin besteht also eine unserer zukünftigen Herausforderungen, besser zu kommunizieren, was wir tun.”***

***- Tina Lund***

UN Partnership Manager, Danimex Communications, dänisches KMU.

## 3 In alltäglichen Geschäftssituationen zu berücksichtigende Fragen

---

Unten finden Sie eine Auflistung von 15 recht häufig vorkommenden Geschäftsaktivitäten oder Geschäftssituationen. Jede davon könnte das Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte in sich bergen. Für jede Aktivität oder Situation gibt es außerdem eine kleine Anzahl von Fragen, die sich auf Maßnahmen beziehen, die Sie zur Vermeidung und Adressierung diesbezüglicher negativer Auswirkungen ergreifen könnten.

Nicht alle Situationen werden für Ihr spezifisches Unternehmen von Belang sein, es ist jedoch wahrscheinlich, dass Sie sich selbst in vielen davon wiedererkennen. Risiken für die Menschenrechte können in den meisten Unternehmen bei vollkommen normalen Geschäftsaktivitäten auftreten.

Die Fragen sind nicht erschöpfend, sie decken nicht alle möglichen Risiken von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte für jede beschriebene Situation ab. Wir hoffen, dass die Antwort auf viele Fragen „Ja, das mache ich bereits“ sein wird. Wenn das der Fall ist, dann zeigt es, dass Sie bereits viel für die Einhaltung der Menschenrechte durch Ihr Unternehmen tun. Ihnen fallen vielleicht aber auch neue Aspekte auf, über die Sie bisher noch nicht nachgedacht haben.

Für die meisten beschriebenen Situationen gibt es einschlägige Gesetze. Denken Sie beim Lesen dieser Situationen also immer daran, ob Sie sich der fraglichen Gesetze und Tarifverträge bewusst sind und dementsprechend handeln. Stellen Sie bei Ihren Geschäften immer sicher, dass Ihre Aktivitäten innerhalb des dafür vorgesehenen gesetzlichen und institutionellen Rahmens erfolgen. Wenn Sie Mitarbeiter beschäftigen, dann tun Sie dies ausschließlich innerhalb gesetzlich anerkannter Beschäftigungsverhältnisse. Prüfen Sie auch, dass Sie nur Geschäftsbeziehungen zu Organisationen und Personen pflegen, die gesetzeskonform arbeiten. Wenn Sie dies tun, dann haben Sie normalerweise schon eine Menge zur Wahrung der Menschenrechte unternommen.

Einige der Fragen beziehen sich auf Maßnahmen, die Sie möglicherweise aufgrund von gesetzlichen Vorschriften sowieso ergreifen müssen. Die Tatsache, dass sie hier als Fragen präsentiert werden, bedeutet in keiner Weise, dass sich die Unternehmen aussuchen können, ob Sie dieses Gesetz befolgen oder nicht.

### **DIE BERÜCKSICHTIGUNG DER MENSCHENRECHTE IN IHREN EIGENEN TÄTIGKEITEN**

#### **1. Bei der Einstellung von Mitarbeitern...**

Berücksichtigen Sie bei der Einstellung nur Fähigkeiten und Erfahrungen?

Fragen Sie nur nach Angaben, die für die auszuführende Arbeit relevant sind?

Sorgen Sie für angemessene Arbeitsplatzanpassungen, damit Mitarbeiter mit Behinderungen Arbeitsmöglichkeiten innerhalb Ihres Unternehmens haben?

Sind sich alle Mitarbeiter, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind, bewusst, welche Haltung das Unternehmen im Hinblick auf Diskriminierung vertritt?

Verpflichten Sie sich öffentlich auf Vielfalt, z.B. durch Unterzeichnen einer Charta der Vielfalt<sup>1</sup>?

Bewahren Sie private Angaben über die Bewerber sicher auf?

<sup>1</sup> See [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf Arbeit
  - Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf Privatsphäre

## **2. Nach der Einstellung von Mitarbeitern, wenn diese für sie arbeiten...**

Fördern Sie ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter gegenseitig respektieren?

Haben Sie Maßnahmen getroffen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu bekämpfen?

Ergreifen Sie Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor Mobbing, sexueller oder anderer Belästigungen entweder durch andere Mitarbeiter oder durch Außenstehende wie Kunden und Lieferanten?

Unterstützen Sie Mitarbeiter, die angeben, Opfer von Mobbing, sexueller Belästigung oder ähnlichen Vorfällen gewesen zu sein?

Stellen Sie sicher, dass Löhne regelmäßig und pünktlich gezahlt werden?

- Gefährdete Rechte:
- Schutz vor erniedrigender Behandlung
  - Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit
  - Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung

## **3. Bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern und der Entscheidung über Beförderungen...**

Sorgen Sie für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit?

Erfolgen Lohn- und Gehaltserhöhungen oder Zusatzleistungen auf Grundlage objektiver Faktoren, die Diskriminierung vermeiden?

Sorgen Sie für faire und transparente Möglichkeiten für Beförderungen und Karriereentwicklung?

Falls Ihr Unternehmen gering qualifizierte Mitarbeiter, Migranten oder Saisonarbeiter einstellt: Wissen Sie, ob das Gesamteinkommen der betroffenen Arbeiter unter Einberechnung möglicher Unterstützungszahlungen durch den Staat ausreicht, um grundlegende Bedürfnisse zu decken?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit
  - Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf Arbeit
  - Recht auf eine gerechte und befriedigende Entlohnung

## **4. Wenn Mitarbeiter einer Gewerkschaft beitreten und sich an Tarifverhandlungen beteiligen möchten...**

Erlauben Sie es Ihren Mitarbeitern, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten oder selbst eine Gewerkschaft zu gründen?

Bleiben Sie mit Ihren Mitarbeitern im Gespräch, zum Beispiel durch regelmäßige Besprechungen mit Arbeitnehmervertretern? Führen Sie einen vernünftigen Dialog und konstruktive Verhandlungen mit den Gewerkschaften, an denen Ihre Mitarbeiter beteiligt sind?

- Gefährdetes Recht:
- Recht zur Organisation und Teilnahme an Tarifverhandlungen
  - Vereinigungsfreiheit

**5. Wenn eine ihrer Mitarbeiterinnen schwanger wird oder wenn die Ehe-/Lebenspartnerin eines Mitarbeiters schwanger ist...**

Ändern Sie die Arbeitspläne dieser Mitarbeiter im Hinblick auf Mutterschaft oder Vaterschaft?

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, wie Sie sich im Hinblick auf die Schwangerschaft von Kolleginnen zu verhalten haben?

Stellen Sie sicher, dass Sie schwangere Mitarbeiterinnen oder junge Frauen z.B. bei der Einstellung oder Beförderung nicht diskriminieren?

Haben Sie für Frauen oder Männer, die Erziehungsurlaub nehmen möchten, denselben Ansatz?

- Gefährdetes Recht:
- Recht auf Familienleben
  - Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

**6. Bei der Werbung für Produkte...**

Vermeiden Sie es, Vorurteile und Stigmatisierungen von Personen oder Personengruppen in Ihrer Werbung zu verstärken?

Stellen Sie sicher, dass Sie die Sexualisierung von Kindern in der Werbung nicht fördern?

Stellen Sie sicher, dass Sie Frauen in einer nicht sexistischen Art und Weise darstellen?

Verfügen Sie über einen Kanal für Feedback, über den die Öffentlichkeit sich zu Ihrer Werbung äußern kann?

- Gefährdetes Recht:
- Recht auf Nichtdiskriminierung

**7. Beim Verkauf von Produkten direkt an die Verbraucher...**

Sind Ihre Mitarbeiter in der Nichtdiskriminierung von Kunden geschult und sind sie z.B. über die Risiken im Hinblick auf diskriminierende oder abwertende Ausdrücke informiert?

Werden die Verbraucherinformationen sicher aufbewahrt und wissen die Verbraucher, wie Sie diese Informationen verwenden?

Stellen Sie klare Nutzungsanweisungen und Warnungen zu gefährlichen Produkten bereit?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf Privatsphäre
  - Recht auf Leben
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

### **8. Wenn ihre Mitarbeiter unter sehr belastenden Bedingungen arbeiten...**

Achten Sie in Zeiten besonderer Belastung oder hohen Drucks besonders auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter? Versuchen Sie die Arbeit soweit wie möglich rechtzeitig im Voraus zu planen, um zu vermeiden, dass Ihre Mitarbeiter ständig hohem Stress ausgesetzt sind?

Schaffen Sie eine offene Atmosphäre, in dem die Mitarbeiter vertrauensvoll über Stress oder stressbezogene Symptome reden können? Vergewissern Sie sich, dass Sie und Ihre Mitarbeiter die ersten Symptome von Stress kennen?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf Erholung und Freizeit
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

### **9. Wenn Ihre Mitarbeiter bei der Arbeit Zugriff auf das Internet haben...**

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die Umstände, unter denen Sie auf ihre E-Mails zugreifen?

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die Grenzen, was sie öffentlich im Namen Ihres Unternehmens oder über Ihr Unternehmen kundtun dürfen?

Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter nicht die Arbeit anderer zu persönlichen oder geschäftlichen Zwecken kopieren?

Nehmen Sie sinnvolle Anpassungen vor, so dass Mitarbeiter mit Behinderungen, wie zum Beispiel Sehbehinderte, Zugriff auf das Internet haben können?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf Privatsphäre
  - Recht der freien Meinungsäußerung
  - Recht auf Informations- und Meinungsfreiheit
  - Recht auf Nichtdiskriminierung
  - Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben und an den Früchten des wissenschaftlichen Fortschritts und Recht auf Urheberrecht

### **10. Wenn ihre Mitarbeiter mit gesundheitsschädlichen Stoffen arbeiten...**

Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter Anweisungen und Schulungen zum Umgang mit gesundheitsschädlichen Stoffen und zur Vorgehensweise im Fall von Unfällen erhalten?

Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter Zugriff auf eine Erste-Hilfe-Ausrüstung haben?

Führen Sie regelmäßig Inspektionen durch, um sicherzustellen, dass die Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen erfüllt werden?

Stellen Sie sicher, dass die gesundheitsschädlichen Stoffe nach ihrer Verwendung sicher entsorgt oder gelagert werden?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

### **11. Wenn ihr Unternehmen Maschinen oder Fahrzeuge verwendet...**

Sind die Maschinen oder Fahrzeuge, die in Ihrem Unternehmen verwendet werden, betriebssicher und werden ihre Sicherheitsfunktionen regelmäßig überprüft?

Sind alle Mitarbeiter, die Maschinen oder Fahrzeuge verwenden, adäquat ausgebildet und autorisiert, sie zu bedienen?

Haben die Mitarbeiter Schulungen dazu erhalten, wie sie sich im Fall eines Ausfalls oder einer Betriebsstörung der Maschine zu verhalten haben?

Erhalten die Mitarbeiter, die Maschinen verwenden oder Fahrzeuge fahren, ausreichend Ruhezeiten, um Unfälle aufgrund von Müdigkeit zu vermeiden?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf körperliche und geistige Gesundheit

## **DIE BERÜCKSICHTIGUNG DER MENSCHENRECHTE IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN**

### **12. Wenn sie Bestellungen mit sehr kurzen Lieferzeiten bei ihren Lieferanten tätigen...**

Wissen Ihre Lieferanten, dass Sie von ihnen die Einhaltung der Menschenrechte erwarten, z.B. durch Hinweise in Ihren Verträgen oder Liefervereinbarungen zu möglichen Risiken?

Planen Sie Ihre Verkäufe und Ihre Bestellungen, um kurze Lieferzeiten bei Ihren Lieferanten soweit wie möglich zu vermeiden?

Beachten Sie und besprechen Sie mit Ihren Lieferanten die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter bei sehr kurzen Fristen?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld
  - Recht auf Erholung und Freizeit

### **13. Wenn sie ein anderes Unternehmen mit Sicherheitsdienstleistungen beauftragen...**

Machen Sie Ihren Dienstleistern klar, dass Sie von Ihnen die Einhaltung der Menschenrechte erwarten, z.B. durch Aufnahme in Ihre Ausschreibungsbedingungen?

Stellen Sie sicher, dass Ihr Dienstleister über die erforderlichen Zulassungen verfügt? Stellen Sie sicher, dass Ihr Dienstleister seine Mitarbeiter zu einschlägigen Menschenrechtsproblemen schult, z.B. zur angemessenen Anwendung von Gewalt und zu Nichtdiskriminierung?

Stellen Sie sicher, dass Ihr Dienstleister negative Auswirkungen auf das Recht auf Privatsphäre von Mitarbeitern oder Kunden minimiert, die durch Überwachung oder Durchsuchung von Personen verursacht werden könnten?

- Gefährdete Rechte:
- Recht auf Privatsphäre
  - Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person
  - Schutz vor erniedrigender Behandlung
  - Recht auf friedliche Versammlung
  - Recht auf Nichtdiskriminierung

**14. Wenn sie Produkte aus Niedriglohnländern oder aus Branchen kaufen, in denen sie Kinderarbeit vermuten...**

Haben Sie Ihren Lieferanten deutlich gemacht, dass Sie von ihnen die Einhaltung der Menschenrechte erwarten, einschließlich der Vermeidung von Kinderarbeit?

Haben Sie fachliche Beratung eingeholt, z.B. von einer Nichtregierungsorganisation, über Produkte oder Länder, bei denen das Risiko von Kinderarbeit besonders hoch ist?

Haben Sie Verfahren eingerichtet für den Fall, dass Ihnen zur Kenntnis gelangt, dass einer Ihrer Lieferanten die Menschenrechte nicht einhält?

Haben Sie die Möglichkeit in Betracht gezogen, sich einer Gemeinschaftsinitiative über verantwortungsbewusstes Lieferkettenmanagement anzuschließen, wie zum Beispiel der Ethical Trading Initiative oder der Business Social Compliance Initiative?

- Gefährdete Rechte:
- Abschaffung der Kinderarbeit
  - Recht auf Bildung

**15. Wenn Sie Produkte oder Dienstleistungen verkaufen, die wahrscheinlich in Konfliktgebieten eingesetzt werden, oder wenn Sie Produkte kaufen, die in Konfliktgebieten hergestellt werden...**

Wissen Ihre Kunden oder Lieferanten, dass Sie von ihnen erwarten, sich im Hinblick auf das erhöhte Risiko in den Konfliktgebieten besonders für die Einhaltung der Menschenrechte einzusetzen?

Suchen Sie von Regierungen und Menschenrechtsexperten glaubwürdigen, unabhängigen Rat zur Einhaltung der Menschenrechte in den Konfliktgebieten?

Arbeiten Sie mit anderen Unternehmen oder anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, um den identifizierten Risiken zu begegnen?

Achten Sie insbesondere auf das Risiko, in ethnische, religiöse oder kulturelle Auseinandersetzungen oder Konflikte in diesem Gebiet involviert zu werden?

In Konfliktgebieten sind viele Menschenrechte besonderes gefährdet, unter anderem:

- Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person
- Schutz vor Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung
- Recht auf Nichtdiskriminierung
- Recht auf Selbstbestimmung
- Humanitäres Völkerrecht

## 4 Kurze Beispiele für negative Auswirkungen auf Menschenrechte

Geschäfte können potenziell negative Auswirkungen auf alle international verbrieften Menschenrechte haben. Ihr Unternehmen sollte deshalb all diese Rechte berücksichtigen, z.B. wenn Sie Ihre Risiken, Menschenrechte zu verletzen, identifizieren (siehe Schritt 2, Abschnitt II).

Unten sind 29 Menschenrechte aufgelistet, die in der internationalen Charta der Menschenrechte und in den ILO-Kernübereinkommen<sup>2</sup> enthalten sind. Jedes dieser Rechte wird zusammen mit einem Beispiel dargestellt, wie Unternehmen, die nicht umsichtig handeln, Menschenrechte beeinträchtigen oder anderweitig zu negativen Auswirkungen beitragen oder darin verwickelt sein können.

Einige Beispiele sind in europäischen und in anderen Ländern gesetzwidrige Handlungen. In solchen Fällen kann sich das fragliche Unternehmen mit rechtlichen Konsequenzen konfrontiert sehen, während durch die Befolgung der Gesetze die negativen Auswirkungen möglicherweise hätten vermieden werden können. Andere Beispiele betreffen "Grauzonen", bei denen nicht klar ist, ob die Handlung gesetzwidrig ist oder nicht.

Wie dem auch sei, es handelt sich immer um Beispiele negativer Auswirkungen auf Menschenrechte, die vermieden und adressiert werden müssen, wenn sie in Ihrem Unternehmen auftreten sollten. Beachten Sie, dass die Meinungen darüber, was unter Beeinträchtigung der Menschenrechte zu verstehen ist, mitunter geteilt sind. Wir versuchen, in dieser Auflistung ausreichend klare Beispiele zu verwenden.

### o **Vereinigungsfreiheit**

Einige Mitarbeiter treffen sich außerhalb der Arbeitszeiten, um ihren Eintritt in eine Gewerkschaft vorzubereiten. Das Unternehmen beauftragt einen Rechtsanwalt in der Absicht, die Mitarbeiter einzuschüchtern, damit sie ihre Pläne, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, aufgeben.

### o **Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit**

Ein Unternehmen stellt einen Mitarbeiter ein, der Einwanderer aus einem Schwellenland ist. Aufgrund seiner nationalen Herkunft erhält er ein geringeres Gehalt als seine Kollegen, da das Management der Meinung ist, dass sein Gehalt immer noch deutlich über den üblichen Gehältern in seinem Heimatland liegt.

### o **Recht auf Organisation und Teilnahme an Tarifverhandlungen**

In einem Land, in dem der rechtliche Rahmen Tarifvereinbarungen im Hinblick auf die Anstellungsbedingungen erlaubt, lehnt ein Unternehmen es ab, diese Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern einer rechtlich anerkannten Arbeitnehmerorganisation entweder direkt oder indirekt durch Arbeitgeberorganisationen (zum Beispiel auf lokaler, sektoraler oder nationaler Ebene) zu führen.

### o **Recht auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz**

Der Manager eines kleinen Unternehmens entscheidet, einen Mitarbeiter zu befördern. Dies erfolgt nicht auf Grundlage seiner Leistung, sondern aufgrund der Tatsache, dass es sich um einen Mann handelt und dass er nicht in Mutterschaftsurlaub gehen wird, was bei dem anderen Anwärter – einer Frau – der Fall sein könnte.

<sup>2</sup> Die Darstellung der Internationalen Charta der Menschenrechte und der ILO-Erklärung zu den fundamentalen Grundsätzen und Rechten bei der Arbeit stammen aus "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights", Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporation and other business enterprises, John Ruggie, 2008: p. 15-16

o **Recht auf Nichtdiskriminierung**

Die Managerin eines kleinen Unternehmens möchte einen Vertriebsassistenten für ihren Laden einstellen. Mehrere qualifizierte und geeignete Kandidaten bewerben sich um die Stelle, einschließlich Personen, die ethnischen Minderheiten angehören. Die Managerin entscheidet sich, Bewerber mit deutlich erkennbarem Minderheitshintergrund nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, denn in der Vergangenheit haben sich die Kunden darüber beschwert, von Personal, das erkennbar einer Minderheit angehört, bedient worden zu sein.

o **Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung**

Ein Unternehmen entlohnt seine Vollzeitmitarbeiter nach einem Provisionssystem. Es wird jedoch kein Grundgehalt garantiert und die Zahlungen erfolgen entsprechend den Umsatzschwankungen in uneinheitlicher Weise.

o **Abschaffung von Sklaverei und Zwangsarbeit**

Ein Unternehmen agiert als Zwischenhändler für die Bereitstellung von Hilfsarbeitern für landwirtschaftliche Arbeit. Das Unternehmen wählt Einwanderer, die bereit sind, zu den relativ schlechten Bedingungen auf den Feldern und zu geringen Löhnen zu arbeiten. Das Unternehmen erhält einen Bonus abhängig von der Anzahl an Arbeitern, die die gesamte Saison bei dem Arbeitgeber bleiben. Aufgrund der hohen Fluktuation bei den Mitarbeitern entscheidet sich das Unternehmen, die Reisepässe während der gesamten Saison zu behalten und führt eine hohe "Beratungsgebühr" ein, wenn der Arbeiter seinen Pass vor Ende der Saison zurückerhalten möchte.

o **Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld**

Der Einkaufsleiter eines Unternehmens besucht einen Hauptlieferanten in Ostasien. Während eines Besuches des Betriebsgeländes freut er sich zu sehen, dass alle Mitarbeiter Sicherheitshelme tragen. Später vergisst er seine Aktentasche, und als er sie abholen kommt, stellt er fest, dass die Arbeiter jetzt alle ihre Helme abgenommen haben. Da der Lieferant für sein Unternehmen von großer Bedeutung ist, entscheidet er sich, nicht darüber zu reden und den Abschluss dennoch zu tätigen.

o **Abschaffung von Kinderarbeit**

Ein Unternehmen kauft Werbeartikel, wie z.B. Stifte, Schlüsselanhänger und Feuerzeuge mit seinem Unternehmenslogo von einem eher großen Lieferanten. Beim Besuch des Lieferanten und bei der Verhandlung von Preis und Qualität der nächsten Bestellung bemerkt die Einkaufsleiterin einige jüngere Kinder, die anscheinend kleine Teile montieren. Da sie im Vergleich zum Lieferanten ein sehr kleines Unternehmen vertritt, entscheidet sie sich, das Gesehene zu ignorieren und erteilt den Auftrag.

o **Recht auf Erholung und Freizeit**

Aufgrund eines Eilauftrags durch einen wichtigen Kunden bittet der Inhaber eines kleinen Unternehmens seinen Lieferanten, die Produktion eines Artikels innerhalb der geplanten Lieferzeit der bestehenden Bestellung zu verdoppeln. Als Folge müssen die Mitarbeiter des Lieferanten die ganze Woche lang viele Überstunden machen und am Wochenende arbeiten, um die Frist einzuhalten. Die Mitarbeiter beschwerten sich, und in der Hitze des Gefechts droht der Eigentümer damit, sie zu entlassen, sollten sie es ablehnen, die zusätzlichen Stunden zu arbeiten.

- **Recht auf Arbeit**

Ein Unternehmen lehnt es ab, für neu eingestellte Mitarbeiter Arbeitsverträge abzuschließen oder Anstellungsschreiben auszufertigen.
- **Recht auf Familienleben**

Eine Mitarbeiterin teilt Ihrem Manager ihre zweite Schwangerschaft mit. Der Manager hatte von ihrem vorherigen Arbeitgeber gehört, dass sie während ihrer ersten Schwangerschaft häufig abwesend war. Der Manager entscheidet sich, die Mitarbeiterin sofort zu entlassen.
- **Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person**

Der Eigentümer eines Unternehmens verzögert die Reparatur eines Firmen-Lieferwagens aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Als Folge fallen die Bremsen aus und eine Person wird getötet.
- **Recht auf friedliche Versammlung**

Die örtliche Gewerkschaft organisiert eine friedliche und rechtlich zulässige Demonstration gegen die Arbeitsbedingungen in einem mittelgroßen Unternehmen außerhalb von dessen Betriebsgelände. Das Unternehmen reagiert darauf mit Empörung und beauftragt ein Sicherheitsunternehmen mit der Vertreibung der Demonstranten.
- **Recht auf angemessenen Lebensstandard (einschließlich angemessener Ernährung, Bekleidung und Wohnung)**

Ein Landwirt stellt Schlafsäle für angestellte Migranten während der Hochsaison bereit. Um die Kosten niedrig zu halten, sind die Schlafsäle, die selten gereinigt werden, überfüllt; außerdem fehlt es an Sanitäreinrichtungen. Die Angestellten beschwerten sich, da sie nirgendwo anders schlafen können.
- **Schutz vor Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung**

Eine Geschäftsstellenleiterin bedroht ihre Mitarbeiter systematisch, z.B. durch die Verwendung von Schimpfnamen, wenn Sie mit der arbeitsbezogenen Leistung unzufrieden ist.
- **Recht auf Eingehung einer Ehe und Gründung einer Familie**

Ein Unternehmen drängt eine Mitarbeiterin nachdrücklich, ihre Hochzeit um ein Jahr aufzuschieben, um unnötige Ablenkungen während einer sehr arbeitsreichen Zeit zu vermeiden. Ihr wird gesagt, dass es für sie eventuell keinen Platz im Unternehmen gäbe, wenn sie ihre Hochzeitspläne durchführen würde.
- **Recht auf körperliche und geistige Gesundheit**

Ein kleinerer Händler verkauft gefrorenes Fleisch und Geflügel. Der Ladenbesitzer erhält ein sehr günstiges Angebot für Gefrierfleisch und kauft eine große Ladung. Das gute Angebot ist darauf zurückzuführen, dass das Gefrierfleisch eine Haltbarkeit von drei Monaten hat. Er kann nur einen Bruchteil des Fleisches vor Ablauf des Haltbarkeitsdatums verkaufen und ändert daraufhin das Haltbarkeitsdatum auf den verbleibenden Paketen.
- **Gleichheit vor dem Gesetz und gleicher Schutz durch das Gesetz**

Ein Unternehmen zieht einen Vorteil aus der Tatsache, dass Migranten unter den nationalen Arbeitsgesetzen nicht in gleicher Weise geschützt sind, indem es ihnen Arbeitsbedingungen anbietet, die unter den nationalen Standards liegen.

o **Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit**

Der Eigentümer eines Unternehmens stellt fest, dass einige Mitarbeiter religiöse Symbole tragen und in den Pausen ihren Glauben praktizieren. Als Atheist provoziert ihn dieses Verhalten. Obwohl kein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit anderer besteht oder die Fähigkeit der Mitarbeiter zur Durchführung ihrer Aufgaben beeinträchtigt ist, fordert er sie auf, die Ausübung dieser Praktiken zu unterlassen.

o **Recht auf Bildung**

Das Management eines Unternehmens ist der Meinung, dass zwei Mitarbeiter zu viele Ideen zum Thema Mitarbeiterrechte äußern, nachdem sie an einem Schulungsprogramm teilgenommen haben, das von der örtlichen Gewerkschaftsgruppe außerhalb der Geschäftszeiten angeboten worden war. Das Unternehmen informiert die Mitarbeiter darüber, dass sie „Schwierigkeiten“ bekommen werden, wenn Sie diese Schulung weiterhin besuchen würden.

o **Recht auf ein faires Verfahren**

Ein Unternehmen verwendet einen Vertriebshändler für seine Produkte. Während eines Abendessens prahlt der CEO des Vertriebshändlers damit, dass er einen Richter „überredet“ hat, die Klage eines früheren Mitarbeiters abzuweisen.

o **Recht auf freie Meinungsäußerung, Meinungs- und Informationsfreiheit**

Ein mittelgroßes Unternehmen verkauft ICT-Lösungen an Behörden. Das Unternehmen ist sich darüber bewusst, dass einige öffentliche Auftraggeber die Produkte dazu verwenden, Personen zu überwachen und verfolgen, die die Regierungspolitik ablehnen. Der Eigentümer argumentiert, dass ein kleines Unternehmen keinen Einfluss auf die Verwendung hat und

dass andere Unternehmen das gewinnbringende Geschäft übernehmen würden, wenn sich sein Unternehmen daraus zurückziehen würde.

o **Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben und an den Früchten des wissenschaftlichen Fortschritts und Recht auf Urheberrecht**

Ein kleines Maschinenbauunternehmen führt auf globaler Ebene Beratungen für Bauprojekte durch. Bei einem der aktuellen Aufträge beraten sie einen großen Kunden beim Bau einer großen Fabrik. Als Ergebnis des Bauvorhabens wird die lokale Bevölkerung daran gehindert, eine Kulturstätte zu besuchen, die für sie von großer Bedeutung ist. Das Maschinenbauunternehmen erfährt von dem Problem, ist aber der Meinung, dass es nichts damit zu tun hat und entscheidet sich, nichts zu unternehmen.

o **Recht auf Selbstbestimmung**

Ein Unternehmen kauft ein Stück Land, obwohl es sich bewusst ist, dass eine Gruppe von Einheimischen aufgrund der gewohnheitsmäßigen Nutzung Anspruch auf das Land hat. Das Unternehmen zieht einen Vorteil aus der Tatsache, dass diese Gruppe aus Einheimischen politisch sehr schlecht vernetzt ist und über keine Grundbucheintragungen verfügt. Es ignoriert die Proteste der Einheimischen und ersucht schließlich die Polizei, die auf diesem Land lebenden Menschen zur Räumung zu zwingen.

o **Recht auf Teilnahme am politischen Leben**

Ein Mitarbeiter bewirbt sich um ein Amt bei einer lokalen Wahl. Der Geschäftsführer seines Unternehmens, der eine andere Partei unterstützt, beginnt, die beruflichen Kompetenzen des Mitarbeiters anzuzweifeln und enthebt ihn von einigen seiner Verantwortungsbereiche.

o **Recht auf soziale Sicherheit**

Ein Unternehmen nutzt einen Buchhaltungsbetrug, um staatliche Sozialabgaben zu hinterziehen.

o **Freizügigkeit**

Ein kleines Unternehmen ist abhängig von Importen eines Weingutes in einem entlegenen ländlichen Bereich, der mehr als zwei Stunden von der nächsten Stadt entfernt ist. Bei einem Besuch ihres Lieferanten während der Erntesaison erfährt die Besitzerin des Unternehmens, dass die Betreiber des Weinguts den Landarbeitern verbieten, das Weingut nach der Arbeitszeit zu verlassen, da erfahrungsgemäß einige Arbeiter abends zu spät zurückkommen, um für die Arbeit am nächsten Morgen fit zu sein.

o **Recht auf Privatsphäre**

Als persönlichen Gefallen für einen Freund aus einem anderen Unternehmen gibt der Geschäftsführer eines Unternehmens persönliche Informationen über ausgewählte Kunden ohne deren vorherige Zustimmung weiter.



## 5 Referenzen

### Unten finden Sie eine Liste mit Informationsquellen zum Thema Menschenrechte.

Bitte berücksichtigen Sie, dass diese Referenzen nicht unbedingt für ein Geschäftsleute verfasst wurden und nicht besonders KMU-freundlich sind. Sie benötigen deshalb zu ihrer Verwendung möglicherweise fachliche Unterstützung, zum Beispiel von Menschenrechtsinstitutionen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich auf Menschenrechte spezialisiert haben, Wirtschaftsverbänden, Handelskammern oder CSR-Multistakeholder-Initiativen.

### Weltweite Referenzdokumente und Ressourcen:

- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:**

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011:

[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

- **Eine Auslegung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen:**

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- **Global Compact der Vereinten Nationen:**

Der Global Compact ist die Initiative der Vereinten Nationen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen und kann auf [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) eingesehen werden. Für Informationen zum Verhältnis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und

Menschenrechte zum Global Compact siehe: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)

- **Die Internationale Charta der Menschenrechte:**

<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Das UNO-Hochkommissariat für Menschenrechte:**

Verbindliche Online-Informationen zu Menschenrechten:

<http://www.ohchr.org>

- **Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit:**

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

- **The Internationale Arbeitsorganisation:**

Die Internationale Arbeitsorganisation: Verbindliche Online-Informationen über Arbeitsrechte: <http://www.ilo.org>. Der ILO-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen:

<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### EU-Referenzdokumente:

- **Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union:**

[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)

- **Die Europäische Menschenrechtskonvention:**

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>

- **Strategie der Europäischen Kommission 2011-14 für unternehmerische Gesellschaftsverantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR):**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Danksagungen

Die Europäische Kommission und das Projektteam von GLOBAL CSR und BBI International möchten sich für die wertvollen Kommentare und Anregungen zu früheren Entwürfen dieses Leitfadens bedanken, darunter bei folgenden Personen:

### Den Mitgliedern des von der Europäischen Kommission gegründeten Fachbeirats zur Unterstützung dieses Projektes:

- Jim Baker, Internationale Gewerkschaftsbewegung
- Alexandra Guáqueta, UN-Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte
- Tom Koenen, econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, Indien
- Geneviève Paul und Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Internationale Arbeitgeber-Organisation

### Anderen Personen und Organisationen, die Kommentare und Anregungen zum Entwurf des Leitfadens gegeben haben:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Verband der Dänischen Industrie
- Sebastien Coquoz, Norwegisches Zentrum für Menschenrechte
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Europäisches Netzwerk für CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irischer Unternehmer- und Arbeitgeberverband (IBEC)
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Eidgenössisches Departement für Auswärtige Angelegenheiten, Abteilung Menschliche Sicherheit, Bern, Schweiz
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnamäki, Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, Finnland
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

**Des weiteren den anderen Teilnehmern am Runden Tisch vom 12. September 2012 mit der Europäischen Kommission als Gastgeber:**

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Dänemark
- Jean-Marc Barki, Sealock, Frankreich
- Ajnacska B. Nagy, Europäische Kommission, Generaldirektion Unternehmen
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norwegen
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Deutschland
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgien
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumänien
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italien
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Frankreich
- David Connor, Coethica, Großbritannien
- Rachel Davis, Shift, USA
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Europäische Kommission, Generaldirektion Unternehmen
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgien
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgien
- German Granda, Foretica, Spanien
- Jana Heinze, Ecosense (Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft)
- Luc Hendrickx, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Dänischer Verband der KMU
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polen
- Jutta Knopf, adelphi, Deutschland
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slowenien
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spanien
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dänemark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Mazedonien
- Jürgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Mazedonien
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polen
- Anna-Elina Pohjolainen, Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dänemark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Organisation der Vereinten Nationen für Industrielle Entwicklung (UNIDO), Türkei
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgien
- Marjon van Opijnen, CREM, Niederlande
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Mazedonien
- Juan Villamayor, Berater für Corporate Sustainability, Spanien
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Frankreich
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, Großbritannien



### **Zitate von Personen, die in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten.**

Die in diesem Leitfaden zitierten Textstellen stammen von der Führungsebene oder den Angestellten von fünf europäischen kleinen oder mittleren Unternehmen. Diese Unternehmen wurden vom Projektteam von GLOBAL CSR und BBI International kontaktiert, um ihre gegenwärtigen Richtlinien und ihre Praxis in Bezug auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu bewerten. Die Zitate geben die persönlichen Auffassungen der betreffenden Personen wieder. Fallstudien der betreffenden Unternehmen können unter [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights) eingesehen werden.

