



Ist das Respektieren der Menschenrechte für Unternehmen freiwillig?



Klaus M. Leisinger
 › ist Präsident und Geschäftsführer der Novartis Stiftung für Nachhaltige Entwicklung, Professor für Soziologie an der Universität Basel und Mitglied der „Human Rights Working Group“.

klaus.leisinger@
 csr-magazin.net

Der Gastbeitrag VON KLAUS M. LEISINGER

Die Allgemeine Menschenrechtserklärung ist der wichtigste Normenkatalog der zivilisierten Menschheit. Die dort erwähnten Freiheiten zu gewähren und Rechte einzulösen ist zunächst Aufgabe jener Staaten, die in zahlreichen Konventionen und Verträgen entsprechende rechtliche Verpflichtungen eingegangen sind. Wie aber steht es um die „Individuen und anderen Organe der Gesellschaft“, die in der Präambel der Erklärung ebenfalls angesprochen sind? Ist es insbesondere für Unternehmen ein Akt der Beliebigkeit, wie sie sich zu den Menschenrechten stellen?

Es reicht der gesunde Menschenverstand, um diese Frage mit einem klaren ‚Nein‘ zu beantworten. Ein Unternehmen, das zur Gewinnmaximierung international anerkannte Normen verletzt, stellt sich außerhalb des gesellschaftlichen Konsenskorridors. Die internationalen Mittel für einen direkten juristischen Zugriff auf im Ausland fehlbare Unternehmen nach dem Muster des Alien Torts Claims Act mögen noch sehr begrenzt sein und die Staatengemeinschaft ist noch weit davon entfernt, die Vereinten Nationen zu einer effizienten Organisation zur Ausführung von „Weltregierungsaufgaben“ zu machen. Doch in-

dem ein Unternehmen nationale Lücken in Gesetzgebung oder -durchsetzung ausnutzt, wird es zum Teil des Globalisierungsproblems – und nimmt langfristig auch wirtschaftlichen Schaden.

Die eigentliche Herausforderung liegt allerdings auf der Ebene der praktischen Anwendung dieser Grundeinsicht: Was das Respektieren der Menschenrechte in verschiedenen Wirtschaftssektoren konkret bedeutet, darüber herrscht auch heute noch große Meinungsvielfalt. Die durch eine unglücklich geführte Debatte zu Beginn des Jahrtausends entstandene Polarisierung um Forderungen, die Vereinten Nationen könnten und sollten direkt auf Unternehmen anwendbare internationale Rechtsnormen erlassen, ist weitgehend überwunden. Der im Jahre 2005 vom damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan eingesetzte Sonderbeauftragte für das Thema „Business and Human Rights“, John Ruggie, hat in den vergangenen sechs Jahren ausgezeichnete Arbeit geleistet und damit großen Konsens bei Politik, Zivilgesellschaft und Unternehmen geschaffen (siehe <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>).

Drei Pfeiler der Verantwortung

John Ruggie wird im kommenden Juni dem Menschenrechts-Rat in Genf einen „Human Rights and Business“-Rahmen vorstellen, der auf folgenden drei Pfeilern ruht:

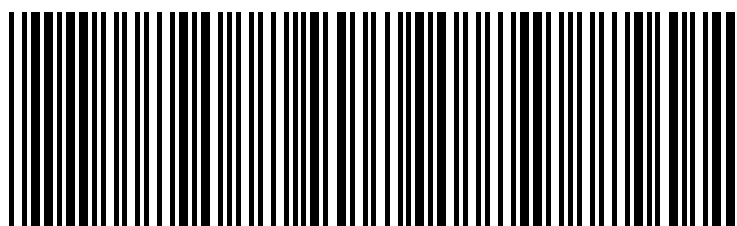
- Die Nationalstaaten tragen in erster Linie die Verantwortung, alle notwendigen Schritte zu unternehmen, um ihre Bürger gegen Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art zu schützen. Diese Pflicht schließt präventive Maßnahmen ebenso ein wie die Untersuchung von tatsächlichen oder vermuteten Menschenrechtsverletzungen, die Bestrafung der Schuldigen und die Sicherung des Zugangs zu Entschädigungen.

John Gerard Ruggie

(geb. 18. Oktober 1944 in Graz) ist Politikwissenschaftler der Universität Harvard und seit 2005 UN-Sonderbeauftragter für Menschenrechte und transnationale Unternehmen. Im Dezember 2008 bot er mit dem sogenannten „Ruggie-Bericht“ einen Überblick zur Debatte um die menschenrechtliche Verantwortung multinationaler Unternehmen. Seinen Abschlussbericht stellte Ruggie Ende Mai in Genf vor dem Menschenrechtsrat vor. Während seines Mandats führte Ruggie 47 internationale Konsultationen mit Staaten, Unternehmen, Investoren und Organisationen der Zivilgesellschaft durch. Gemeinsam mit 19 Kanzleien untersuchte er weltweit über 40 Rechtssysteme.



Foto: UN Media



M + E + N + S + C + H

- Unternehmen haben die Verantwortung, alle Menschenrechte zu respektieren, d.h. nach sorgfältiger Prüfung über die menschenrechtsrelevanten Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit sicher zu stellen, dass sie die Rechte anderer nicht verletzen. Diese Verantwortung besteht unabhängig davon, ob entsprechende nationale Gesetze existieren oder der Staat willens oder institutionell in der Lage ist, die nationalen Gesetze durchzusetzen. Als Faustformel zur Abgrenzung dessen, wofür Unternehmen spezifisch verantwortlich sind, gilt laut Ruggie, es dürfe kein Schaden angerichtet werden (do no harm). Dies bedeutet nicht nur den Verzicht auf aktive Verletzungen, sondern schließt auch aktive Maßnahmen zur Vermeidung potentieller Verletzungen ein. Unternehmen sind aufgefordert, dazu ein formell institutionalisiertes System zur Messung und Überwachung der menschenrechtsrelevanten Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit aufzubauen (due diligence).

- Opfern von Menschenrechtsverletzungen soll größerer Zugang zu Rechtsmitteln und Kompensation gegeben werden

Im Gegensatz zur Diskussionslage „vor Ruggie“ werden Unternehmen explizit als ökonomische Akteure mit spezifischen Aufgaben anerkannt und somit eine prinzipielle gesellschaftliche Arbeitsteilung, in der z.B. NGOs oder der Staat eben andere Aufgaben haben. Bei allen konkreten Herausforderungen muss das Prinzip einer vernünftigen Verantwortungsteilung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren im Auge behalten werden.

Vor dem Fabrikzaun

Unternehmerische Verantwortung wird heute ganz allgemein nicht nur als „innerhalb des Fabrikzauns“ liegend definiert. Nicht zufällig bezieht sich das Versprechen, das ein Unternehmen mit der Unterzeichnung des Global Compact und seiner zehn Prinzipien leistet, auf den „im eigenen



Einflussbereich“ erzielbaren Fortschritt. Dies wird vom Ruggie Bericht klar bestätigt: Die Verantwortung, Menschenrechte zu respektieren,

- bezieht sich auf alle international anerkannten Menschenrechte
- findet Anwendung in Bezug auf alle Unternehmensaktivitäten und schließt die Beziehungen zu Drittparteien ein
- gilt für Unternehmen aller Größen und für alle Eigentumsstrukturen.



Damit sich alle relevanten Verantwortungsträger eines Unternehmens mit dem Sachverhalt „Human Rights and Business“ vertraut machen, werden eine spezielle Unternehmenspolitik für Menschenrechte sowie Ausführungsbestimmungen (guidelines) gefordert. Beide sollen vom „most senior level“ der Firma verabschiedet sein und auf breiter Konsultation beruhen. Schließlich werden proaktive Prüfungen der menschenrechtsrelevanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit empfohlen, damit potentielle und aktuelle Problemkreise erkannt und deren Überwindung in Angriff genommen werden kann – dies möglichst inklusive der Aktivitäten von Drittparteien.

Nach dem zweiten Prinzip des Global Compact haben Unternehmen sicherzustellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen anderer mitschuldig machen (complicity). Auch dazu sind die ehemals großen Auslegungsdifferenzen kleiner geworden. Der Ruggie-Report stellt hierzu fest, dass allein Präsenz in einem Land, Steuerzahlungen oder Stillschweigen zu Menschenrechtsverletzungen Komplizenschaft nicht begründen kann. Ein Reputations-Risiko besteht vor allem dann, wenn ein Unternehmen substantiellen Vorwürfen, dass seine Aktivitäten oder – was wahrscheinlicher ist – Unterlassungen maßgeblich zur Rechtfertigung oder Ermunterung von Menschenrechtsverletzungen beigetragen haben, nichts entgegenhalten könne (was es bei einer durchgeführten due diligence Abklärung könnte). Für

Mitverantwortung (complicity) kommt es nach Ruggie nicht auf die konkrete Absicht oder das konkrete Wissen an, sondern auf das „Was man hätte wissen können“ – ein weiterer wichtiger Grund für die vorsorgliche Etablierung effizienter due-diligence-Prozesse.

Ist die Befolgung der Empfehlungen von John Ruggie „freiwillig“? Ja, das ist sie – aber Freiwilligkeit ist und bleibt ein schillernder Begriff. Vieles von dem, was Ruggie als Verantwortung definiert, bleibt bis auf weiteres juristisch nicht einklagbar und in diesem Sinne „freiwillig“. Umgekehrt wird sich manch „freiwillige“ Maßnahme bei näherem Hinsehen als ein ökonomisches Muss entpuppen, weil mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit abzusehen ist, dass die Nachteile einer Unterlassung prohibitiv hoch wären. Beim Thema „Freiwilligkeit versus Verpflichtung“ darf eben nicht in Vergessenheit geraten, dass die Diskussion allzu leicht in die Sackgasse führt – und letztlich zurück zu der Polarisierung vom Anfang des Jahrtausends. Um von theoretischen Ja/Nein-Fragen zu praktischen Wie- bzw. Wie viel-Fragen zu kommen, ist darum ein gerüttelt Maß an Pragmatismus anzuraten, mit besonderer Aufmerksamkeit für branchenspezifische und regionale Besonderheiten.

Gerichtshof öffentliche Meinung

John Ruggies Bericht ist zwar ausführlich, stellt für aufgeklärte Verantwortungsträger in Unternehmen jedoch kein Problem dar: „Gute“ Unternehmen haben mit dem Respekt der Menschenrechte kein Problem. Allein die Tatsache, dass ein Grossteil der „Urteile“ bezüglich tatsächlicher oder vermeintlicher Verfehlungen durch Unternehmen nicht durch ordentliche Gerichte, sondern am „Gerichtshof der öffentlichen Meinung“ gefällt werden wird, sollte für Unternehmen Anlass genug sein, darüber nachzudenken, mit welchen freiwilligen Beiträgen Leadership im Feld der Menschenrechte demonstriert werden kann und in welchen unternehmensspezifischen Richtlinien und Managementsystemen dies zum Ausdruck kommt. Denn auch wenn es sich beim im Juni vorgelegten Bericht formal um einen „Abschluss“-Bericht handelt, sollte niemand davon ausgehen, dass die „Human Rights and Business“-Debatte vorbei ist. John Ruggie selber meinte dazu „... it is not the end, it is just the end of the beginning“. Also: Es gibt auch in dieser Hinsicht viel zu tun, packen Sie's an. □



Weitere Informationen finden Sie hier:

<http://www.novartisstiftung.org>