

# Wirtschaft und Menschenrechte – Wie Global Player arbeiten

Das Thema „Wirtschaft und Menschenrechte“ besitzt für multinationale Konzerne eine große Bedeutung. Das Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft econsense hat einen Arbeitskreis gebildet, den BASF und Daimler koordinieren. CSR NEWS sprach mit Wolfram Heger (Senior Manager CSR der Daimler AG) und Christian Heller (Senior Manager Corporate Sustainability Relations der BASF SE).

► **CSR NEWS: Herr Heller, welche Schwerpunkte sieht die BASF bei dem großen Thema Menschenrechte und wie adressiert sie diese?**

Christian Heller: Uns kommt es auf eine umfassende Betrachtung des Themas an. Vieles, was heute unter den Begriff Menschenrechte diskutiert wird, ist bei uns seit Jahren gang und gäbe. Zum Beispiel weltweite Standards zu Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit oder Produktsicherheit. Hier hat die chemische Industrie viel geleistet. Dies gilt in ähnlicher Weise für Beschäftigungsbedingungen wie Entlohnung oder Arbeitszeiten. Der besonderen Verantwortung für unsere Nachbarn an unseren Produktionsstandorten werden wir durch die Einrichtung von Nachbarschaftsforen gerecht – aktuell sind es mehr als 85.

► **Woran entscheidet sich, wie weit die Verantwortung eines Unternehmens reicht?**

Wir orientieren uns an den „Guiding Principles on Business and Human Rights“ der Vereinten Nationen. Danach trägt der Staat die primäre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte. Als Unternehmen sollen wir diese respektieren. Zum einen, indem wir durch das eigene Handeln weder Menschenrechtsverletzungen verursachen noch dazu beitragen. Zum anderen, indem wir Maßnahmen zur Vorbeugung ergreifen und, falls tatsächlich Menschenrechte verletzt wurden, für Wiedergutmachung sorgen. In der BASF kommen wir dem mit verschiedenen Programmen nach, wie etwa mit unserem Compliance-Programm, Responsible Care oder dem weltweiten Monitoring unserer Beschäftigungsbedingungen.

► **Menschenrechtsrisiken finden sich insbesondere in der Lieferkette. Kann ein Unter-**

**nehmen alle Lieferanten und Sublieferanten daraufhin kontrollieren?**

Für globale Unternehmen ist es sehr schwierig, die gesamte Lieferkette im Detail zu überprüfen. Gerade in der Chemie herrscht hier eine besonders hohe Komplexität. Grundsätzlich beachten wir bei der Auswahl der Lieferanten neben wirtschaftlichen auch Umwelt- und Menschenrechtskriterien. Basierend auf spezifischen Länder- und Produktrisiken steigen wir dann vertieft in die Lieferkette ein und führen verschiedene Überprüfungen durch.

► **Eine weitere Herausforderung bilden Joint Venture. Wie setzt die BASF dort ihre Menschenrechtsstandards durch?**

Bei einem Joint Venture macht es in Bezug auf unseren Einfluss einen Unterschied, ob wir daran einen Mehrheits- oder einen Minderheitsanteil halten. Als Geschäftspartner nehmen wir unsere Verantwortung wahr: Entweder können wir unsere eigenen Richtlinien durchsetzen oder wir setzen uns für hohe Standards ein.

► **Wo und wie engagiert sich Ihr Unternehmen gemeinsam mit anderen für Menschenrechte?**

Wir engagieren uns global, regional und lokal. Beispielsweise diskutieren wir im Global Compact, bei CSR Europe oder econsense mit unseren Stakeholdern, was die Guiding Principles der UN für unsere tägliche Praxis bedeuten. Probleme und Lösungsansätze erörtern wir auch bilateral mit NGOs, Politikern und internationalen Organisationen.

► **Was ist aus Ihrer Sicht zu tun, um das Thema „Wirtschaft und Menschenrechte“ international weiter voranzubringen?**

Uns ist wichtig, dass die Verantwortung von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft, wie sie sich aus den UN Guiding Principles ergibt, genauer definiert wird. Denn unklare Anforderungen bringen Unsicherheiten aller Beteiligten mit sich.

BASF-Mitarbeiterversammlung in Asien. Das Chemieunternehmen ist mit einem Umsatz von rund 73,5 Milliarden Euro (2011) und mehr als 111.000 Mitarbeitern in über 80 Ländern mit Gesellschaften vertreten.



► **CSR NEWS: Herr Dr. Heger, woran misst sich die Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechte?**

Dr. Wolfram Heger: Eine zentrale Fragestellung für Unternehmen ist, wie weit der eigene Einflussbereich in der Produktion, im Vertrieb oder in der Zulieferkette reicht – und damit auch die Verantwortung. Die Messlatte hierfür sind internationale Referenzsysteme – etwa die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen, der UN Global Compact oder die UN Guiding Principles. Sie machen deutlich, dass nicht mehr alleine der Staat als Garant der Menschenrechte wahrgenommen wird, sondern auch Unternehmen und die Zivilgesellschaft.

► **Wo sehen Sie Unternehmen in Sachen Menschenrechte besonders in der Verantwortung?**

Menschenrechte sind vielfältig – politisch, kulturell und wirtschaftlich. Unser Einfluss ist bei den Arbeitnehmerrechten und den Arbeitsbedingungen am größten, denn sie betreffen uns unmittelbar. Deshalb setzen wir hier auch Schwerpunkte und können etwas bewegen, etwa wenn es um die Abschaffung der Kinderarbeit, die Verhinderung von Diskriminierung oder die Garantie der Versammlungsfreiheit geht. Insgesamt gelingt das aber nur in einem Multi-Stakeholder-Prozess mit der Politik, den Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft. Die UN Guiding Principles geben die Aufgabenteilung vor: Der Staat hat die Arbeitnehmerrechte zu schützen, Unternehmen haben sie zu respektieren und unter Beachtung ihrer Sorgfaltspflicht umzusetzen.

► **Nennen Sie uns doch ein Beispiel für das Zusammenwirken von Unternehmen und Gewerkschaften bei der Sicherung der Menschenrechte!**

Ein gutes Beispiel ist der Umgang mit möglichen Menschenrechtsverletzungen in der Zulieferkette, die uns über die Gewerkschaften erreichen. Sie werden in einen standardisierten Prozess in unsere Weltarbeitnehmervertretung, das Daimler World Employee Committee, eingesteuert. Daimler nimmt dann im Gespräch mit den betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmervertretern den Faden auf



Zur Person

**Wolfram Heger** ist Senior Manager CSR der Daimler AG. Der Konzern ist mit mehr als 271.000 Mitarbeitern in 17 Ländern tätig und erzielt einen Umsatz von rund 106,5 Milliarden Euro (2011).

– und wir erreichen bei der Lösung der Probleme eine hohe Erfolgsquote.

► **Über das Thema Arbeitnehmerrechte haben wir gesprochen. Wie identifiziert Ihr Unternehmen weitere menschenrechtsrelevante Bereiche?**

Daimler hat einen zweistufigen Prozess etabliert: Auf der ersten Stufe bewerten wir regelmäßig das potenzielle politische Länderrisiko am Produktionsstandort. In der zweiten Stufe führen wir ein aufwendiges „Human Rights Compliance Assessment- HRCA“ durch, mit dem wir sehr detailliert relevante Menschenrechtsthemen und deren Umsetzung im Unternehmen analysieren und überprüfen. Das Spektrum reicht von der Integration von Menschen mit Behinderungen, Sozialleistungen, Umwelt- oder Gesundheitsschutz und Nachtarbeit bis hin zur Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung.

Jedes Unternehmen muss diese Analyse für sich selbst durchführen. Eine wichtige Hilfestellung gibt das „Human Rights Compliance Assessment (HRCA)“ des Danish Institute for Human Rights, das eine praxisorientierte Checkliste und weitere Informationen anbietet. Diese Checkliste lässt sich auch im Mittelstand gut einsetzen. □

Internetlinks

Die econsense-Stellungnahme zum Rahmenkonzept und den Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte („Protect, Respect and Remedy“ Framework) im Internet:

→ [http://www.link.csr-news.net/7\\_ruggie](http://www.link.csr-news.net/7_ruggie)



Der Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Quick Check (Englisch):

[http://www.link.csr-news.net/7\\_hrca](http://www.link.csr-news.net/7_hrca)