

UN GUIDING PRINCIPLES

# *REPORTING* / *FRAMEWORK*

Berichtsrahmen für die  
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft  
und Menschenrechte mit  
Umsetzungshinweisen

*Deutsche Version*

# DANKSAGUNGEN

Der Berichtsrahmen für die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist der erste umfassende Leitfaden für Unternehmen, die ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht werden und über Menschenrechtsprobleme berichten wollen. Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ist in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte niedergelegt, die einen weltweit geltenden Standard auf diesem Gebiet darstellen.

Anhand einer Reihe von Fragen, auf die jedes Unternehmen eine Antwort finden sollte, bietet der Berichtsrahmen Unternehmen die Chance, zu wissen und zu zeigen, dass sie ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in der Praxis nachkommen. Der vorliegende Leitfaden beschreibt in klarer und einfacher Form, wie diese Fragen mit relevanten und aussagekräftigen Angaben zu den Menschenrechtsstrategien, -prozessen und -ergebnissen des Unternehmens beantwortet werden können.

Der Berichtsrahmen wurde von der *Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative* (RAFI) entwickelt. Unterstützt wurde die RAFI von Shift und Mazars im Rahmen eines offenen, weltweiten Konsultationsverfahrens, an dem sich Vertreter von mehr als 200 Unternehmen, Investorengruppen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Regierungen, Versicherungsunternehmen, Rechtsanwaltskanzleien und anderen Expertenorganisationen aus aller Welt beteiligten. Die Konsultationen fanden in Addis Abeba, Bangkok, Jakarta, London, Manila, Medellín, New York und Rangun statt.

Der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist der erste von zwei Leitfäden, die im Rahmen des RAFI-Prozesses entwickelt wurden; bei dem zweiten handelt es sich um einen Leitfaden für externe und interne Prüfer. Dieser wird 2017 im Anschluss an weitere Konsultationen herausgegeben. *Anmerkung des Herausgebers: Die UN Guiding Principles Assurance Guidance wurde im September 2017 veröffentlicht und kann unter [www.UNGPreporting.org](http://www.UNGPreporting.org) eingesehen werden.*

Die RAFI wurde von Caroline Rees, President von Shift, und Richard Karmel, Partner von Mazars UK, geleitet. Zu den weiteren Mitgliedern des Projektteams gehörten Anna Triponel, Beth Holzman, John Sherman und Rachel Davis (Shift) sowie Howard Dorman, Anthony Carey, Bill Mellon und Bridget Day (Mazars). Die Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI) wurde von einer Gruppe hochrangiger Personen (*Eminent Persons Group*) überwacht, die auf [www.UNGPreporting.org](http://www.UNGPreporting.org) vorgestellt werden.

Das Projektteam von Shift und Mazars möchte allen danken, die an den internationalen Konsultationen beteiligt waren und mit ihren Hinweisen zu den Ideen, Konzepten und Entwürfen beigetragen haben, die schließlich in den Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eingegangen sind.

*Die Autoren des UN Guiding Principles Reporting Framework danken dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschland für die finanzielle Unterstützung bei der Erstellung dieser Übersetzung. Ferner danken die Autoren folgenden Personen für ihre Mitwirkung: Klaus Ahting (Übersetzung), Christopher Schuller (Korrekturen), Joldstück – Studio für Produkt, Grafik, Text (Layout/Satz) und pmps Studio (Layout/Satz).*



Die vorliegende Publikation ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen Shift ([www.shiftproject.org](http://www.shiftproject.org)) und Mazars LLP ([www.mazars.co.uk](http://www.mazars.co.uk)). Das Dokument ist unter einer US-amerikanischen Creative-Commons-Lizenz (Namensnennung, keine Bearbeitung), Version 4.0, lizenziert (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>). Sie können das vorliegende Dokument in jeder Form und jedem Format und für alle Zwecke (auch für kommerzielle Zwecke) vervielfältigen und weitergeben, solange Sie Shift und Mazars LLP als Urheber nennen und den Inhalt des Dokuments nicht verändern.

© 2015 Shift Project Ltd © 2015 Mazars LLP

# INHALTSVERZEICHNIS

## TEIL I:

BERICHTSRAHMEN FÜR DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE  
UND GRUNDSÄTZE DER BERICHTERSTATTUNG (HERAUSNEHMBARER INNENTEIL)..... 5

## TEIL II:

ÜBERSICHT.....	12
1. Einleitung.....	13
2. Begründung .....	14
3. Ziele .....	15
4. Wirtschaft und Menschenrechte .....	16
5. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte .....	18
6. Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.....	20
7. Folgeschwere Menschenrechtsprobleme.....	23
8. Grundsätze der Berichterstattung.....	26

## TEIL III:

### UMSETZUNGSHINWEISE ..... 27

#### TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Grundsatzerklärung..... 29

Verankerung der Menschenrechte im Unternehmen ..... 36

#### TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG

Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme ..... 49

Feststellung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen ..... 52

Auswahl der Schwerpunktländer ..... 53

Weitere schwerwiegende Auswirkungen ..... 54

#### TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN

Spezielle Vorschriften..... 57

Stakeholder-Beteiligung..... 60

Beurteilung von Auswirkungen..... 67

Berücksichtigung der Erkenntnisse bei Entscheidungen und Maßnahmen..... 73

Fortschrittsbeobachtung ..... 82

Abhilfe ..... 87

## TEIL IV: ANLAGE

A. Der Zusammenhang zwischen Unternehmen und Menschenrechten ..... 102

B. Glossar wichtiger Begriffe ..... 110

C. Antwort-Index ..... 113

D. Übersicht über Berichterstattungs- und andere Initiativen, auf die in diesem  
Berichtsrahmen Bezug genommen wird ..... 114

# TEIL I:

BERICHTSRAHMEN FÜR  
DIE UN-LEITPRINZIPIEN  
FÜR WIRTSCHAFT UND  
MENSCHENRECHTE  
UND GRUNDSÄTZE DER  
BERICHTERSTATTUNG

# GRUSSWORT

Bei der Globalisierung von Arbeits- und Gütermärkten muss es gerecht zugehen. Das heißt auch, dass Unternehmen, die international tätig sind, ihre Verantwortung für ihre Beschäftigten und ihre Produkte global wahrnehmen. Nicht nur in Deutschland, sondern auch international setze ich mich dafür ein, dass vereinbarte Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards gelten und umgesetzt werden. Deutschland hat dieses Jahr die G20-Präsidentschaft inne. Ich habe in diesem Rahmen darauf hingewirkt, dass Regierungen und Unternehmen gemeinsam mehr Verantwortung übernehmen, nachhaltige Lieferketten schaffen und der Globalisierung damit durch mehr Fairness zu größerer Akzeptanz verhelfen.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte spielen dabei eine ganz zentrale Rolle. Ihre Umsetzung in Deutschland ist Teil des Nationalen Aktionsplans, den die Bundesregierung im Dezember 2016 beschlossen hat. Um die Fortschritte der Unternehmen bei der Entwicklung hin zu nachhaltigen Lieferketten erkennen zu können, sieht der Nationale Aktionsplan vor, dass für die Berichterstattung sowohl bestehende Berichtsformate des Unternehmens als auch eigenständige menschen-rechtsbezogene Formate genutzt werden können. Dabei will das Reporting-Rahmenwerk, dessen deutsche Übersetzung uns jetzt vorliegt, den Unternehmen eine wichtige Richtschnur sein.

Die Berichterstattung zur Achtung der Menschenrechte wird in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung zunehmen. Dies zeigt etwa die EU-Richtlinie zur CSR-Berichterstattung von Unternehmen, die derzeit von Deutschland umgesetzt wird. Auch fordern immer mehr Verbraucherinnen und Verbraucher, Geschäftspartner, Investoren und nicht zuletzt auch die eigenen Beschäftigten mehr Verantwortungsbewusstsein und mehr Transparenz von Unternehmen. Unternehmerisches Engagement und Sorgfaltspflicht zahlen sich hier deshalb doppelt aus, als ein Beitrag zu einer gerechteren Welt, aber auch als eine Zukunftsinvestition für das Unternehmen.

## **Andrea Nahles**

*Bundesministerin für Arbeit und Soziales*



# VORWORT

Nachdem sich die verschiedenen Stakeholder jahrzehntelang uneins waren, verabschiedete der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Juni 2011 die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ich im Rahmen einer sechsjährigen Amtszeit als Sonderbeauftragter des UN-Generalsekretärs entwickelt hatte.

In den beinahe vier Jahren, die seitdem vergangen sind, ist von vielen Menschen sehr viel dafür getan worden, die Leitprinzipien zum Wohle derjenigen umzusetzen, für die der Standard geschrieben wurde: nämlich die Menschen, die durch das Handeln von Unternehmen am stärksten gefährdet sind.

Einerseits ist der Berichtsrahmen genau das, was der Titel besagt: ein Rahmenwerk, das die Unternehmen dabei unterstützt, gemäß den UN-Leitprinzipien über ihre Ergebnisse in Sachen Menschenrechte zu berichten. Andererseits ist der Berichtsrahmen aber ungleich mehr:

**Der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte markiert den nächsten Meilenstein auf dem Weg zur Herbeiführung eines grundlegenden Wandels.**

Denn er verdeutlicht in allgemeinverständlicher Form, was die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte konkret bedeutet – mithilfe einer Reihe von intelligenten, klaren Fragen, auf die jedes Unternehmen eine Antwort haben sollte und die es nach innen und außen kommunizieren kann. Dadurch stellt der Berichtsrahmen ein leistungsfähiges Instrument für Unternehmen dar, um den internen Dialog zu intensivieren, Lücken im Umgang mit den Menschenrechten aufzudecken und entsprechende Verbesserungen in der Praxis voranzutreiben. Der Berichtsrahmen bildet eine Grundlage für konstruktive, vernünftige Gespräche mit Investoren, zivilgesellschaftlichen Akteuren und den Gruppen, die direkt von der Unternehmenstätigkeit betroffen sind.

Das Rahmenwerk gibt all diesen Stakeholdern die Möglichkeit, von den Unternehmen aussagekräftige Informationen darüber einzufordern, wie sie in ihrem Verantwortungsbereich mit Menschenrechtsproblemen umgehen. Damit können sich die Unternehmen nicht mehr auf Berichte beschränken, in denen Menschenrechtsprobleme beschönigt oder in wenigen Worten abgehandelt werden. Regierungen, Börsen und Rating-Akteure in allen Teilen der Welt, die die nichtfinanzielle Berichterstattung voranbringen wollen, können den vorliegenden Berichtsrahmen jetzt nutzen, um klar definierte Erwartungen an die Unternehmensberichterstattung zu formulieren und von den Unternehmen verstärkt Rechenschaft in Bezug auf ihren Umgang mit den Menschenrechten einzufordern. Unternehmen, die sich auf eine transparente Berichterstattung einlassen, sollten dafür Anerkennung erfahren.

Der vorliegende Berichtsrahmen stellt einen unverzichtbaren Beitrag zu den kollektiven Bemühungen um die praktische Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte dar. Bereits vor der offiziellen Veröffentlichung haben viele Unternehmen damit begonnen, den Berichtsrahmen zu nutzen, und zahlreiche Investoren und Akteure der Zivilgesellschaft haben den Berichtsrahmen unterstützt. Dies zeigt, wie groß sein praktischer Wert ist. Allen Unternehmen, für die die Menschenrechtsthematik Neuland ist, lege ich den Berichtsrahmen dringend ans Herz.

## **John Ruggie**

*Ehemaliger Sonderbeauftragter des UN-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte | Berthold Beitz Professor für Menschenrechte und internationale Angelegenheiten an der Kennedy School of Government der Harvard University | Vorsitzender von Shift*

# GRUNDSÄTZE DER BERICHTERSTATTUNG

Die vorliegenden Grundsätze legen fest, wie ein Unternehmen zur Umsetzung des Berichtsrahmens für die UN-Leitprinzipien vorgehen sollte.

**A**

## MENSCHENRECHTLICHE BERICHTERSTATTUNG IM UNTERNEHMENSKONTEXT VERORTEN

Die Leser des Menschenrechtsberichts eines Unternehmens müssen wissen, welchen Tätigkeiten das Unternehmen nachgeht. Wichtige Informationen in diesem Zusammenhang sind das Geschäftsmodell, die Organisationsstruktur, die Governance, die Strategie und die Standorte des Unternehmens. Wenn der Menschenrechtsbericht des Unternehmens Teil des jährlichen Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichts, der integrierten Berichterstattung oder einer ähnlichen Publikation ist, sind diese Angaben vielleicht schon darin enthalten. Wenn das Unternehmen den vorliegenden Berichtsrahmen jedoch separat nutzt, um über die menschenrechtlichen Auswirkungen seiner Tätigkeit zu berichten, muss es diese Informationen in den Bericht aufnehmen oder klar angeben, wo sie zu finden sind. Hinweise zu den allgemeinen Angaben, die zu berücksichtigen sind, finden sich im *Integrated Reporting Framework* oder im *GRI G4 Framework*.

**B**

## MINDESTINFORMATIONSANFORDERUNGEN ERFÜLLEN

Jedes Unternehmen, das den vorliegenden Berichtsrahmen nutzen möchte, muss mindestens:

- aussagekräftige Antworten auf die beiden übergeordneten Fragen von Teil A liefern;
- die vier informationsbezogenen Anforderungen aus Teil B erfüllen;
- aussagekräftige Antworten auf die sechs übergeordneten Fragen von Teil C liefern.

Die Mindestanforderungen wurden so definiert, dass jedes Unternehmen sie erfüllen kann, das damit begonnen hat, seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen. Anschließend sollte das berichtende Unternehmen nach und nach die unterstützenden Fragen beantworten, um im Laufe der Zeit die Qualität seiner Berichterstattung zu steigern.

**C**

## LAUFENDE VERBESSERUNGEN ZEIGEN

Die Umsetzung von Strategien und Prozessen im Zusammenhang mit der Erfüllung der Pflicht zur Achtung der Menschenrechte braucht Zeit. Hinzu kommt, dass die Menschenrechtsrisiken sich mit der Geschäftstätigkeit, dem operativen Umfeld und den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens ändern. Die praktische Umsetzung der Leitprinzipien ist deshalb ein laufender Prozess, der der kontinuierlichen Verbesserung bedarf. Es handelt sich nicht um einen Prozess, der an einem bestimmten Punkt – auch nicht für die Berichterstattung – abgeschlossen ist. Mit dem Berichtsrahmen steht den Unternehmen ein Instrument zur Verfügung, um mit der Berichterstattung zu beginnen und ihre Fortschritte im Laufe der Zeit herauszustellen, und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße und den Fortschritten, die sie bei der Umsetzung der Leitprinzipien bereits erzielt haben. Neben ihren Fortschritten sollten die Unternehmen bei der Berichterstattung darlegen, wie sie künftig noch besser werden wollen.



## DEN FOKUS AUF DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE LEGEN

Der Fokus des Berichtsrahmens liegt auf der Achtung der Menschenrechte: Die grundlegende Erwartung ist, dass alle Unternehmen „vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.“ (UN-Leitprinzip 11). Somit bezieht sich der Berichtsrahmen nicht auf soziale Investitionen oder philanthropische Bemühungen um eine Unterstützung oder Förderung der Menschenrechte, es sei denn, solche Maßnahmen sind Teil einer bewussten Strategie zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken, die von dem Unternehmen ausgehen. Manche Unternehmen möchten auch über Initiativen berichten, die Menschenrechte unterstützen oder fördern, aber nicht im Zusammenhang mit der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme stehen. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass die Berichterstattung über derartige Initiativen nicht von den Antworten auf die in diesem Berichtsrahmen gestellten Fragen ablenkt bzw. diese in den Hintergrund treten lässt.



## SICH AUF DIE SCHWERWIEGENDSTEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN VON MENSCHENRECHTEN KONZENTRIEREN

Ein Unternehmen sollte sich in seinem Bericht auf die schwerwiegendsten Auswirkungen konzentrieren, die seine Tätigkeit und seine Geschäftsbeziehungen auf die Menschenrechte haben bzw. haben könnten. Der Ausgangspunkt für die Berichterstattung sind daher die menschenrechtlichen und nicht die geschäftlichen Risiken, auch wenn schwerwiegende Menschenrechtsprobleme natürlich eng mit Risiken für das Unternehmen verknüpft sind.



## AUSGEWOGENE BEISPIELE AUS WICHTIGEN LÄNDERN ANFÜHREN

Bei der Beantwortung der Fragen des Berichtsrahmens sollte das Unternehmen so weit wie möglich konkrete Informationen anführen, insbesondere Beispiele dafür, wie es im Berichtszeitraum zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen gekommen ist bzw. wie diese verhindert, gemindert oder wiedergutmacht wurden. Wenn dazu ausgewählte Beispiele aus verschiedenen operativen Kontexten herangezogen werden müssen, sollte sich das Unternehmen auf die Kontexte konzentrieren, in denen besonders häufig folgenschwere Menschenrechtsprobleme auftreten. Insgesamt sollten die Beispiele ausgewogen und repräsentativ für die menschenrechtsbezogenen Ergebnisse des Unternehmens sein. Ist dies nicht der Fall, ist die Auswahl der Beispiele zu begründen.



## DAS FEHLEN WICHTIGER ANGABEN ERKLÄREN

Unter außergewöhnlichen Umständen hat ein Unternehmen ggf. nicht die Möglichkeit, bestimmte gemäß diesem Berichtsrahmen publikationspflichtige Informationen offenzulegen oder eine unterstützende Frage, mit der sich das Unternehmen befassen möchte, genau zu beantworten. In einem solchen Fall sollte das Unternehmen die Art der fehlenden Informationen angeben und das Fehlen begründen. Gründe dafür können sein: die Gefährdung der Menschenrechte von Stakeholdern; spezifische, berechnete gesetzliche Verbote oder Vertraulichkeitspflichten oder die Tatsache, dass keine verlässlichen Angaben verfügbar sind. Wenn das Unternehmen nicht die Möglichkeit hat, Informationen konkret bzw. explizit offenzulegen, sollte es sie nach Möglichkeit in aktualisierter oder anonymisierter Form veröffentlichen, damit keine wesentlichen Lücken in der Berichterstattung entstehen.

# BERICHTSRAHMEN FÜR DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

## TEIL A: GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

### GRUNDSATZERKLÄRUNG

#### **A1** Wie äußert sich das Unternehmen öffentlich über seine Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte?

- A1.1** Wie wurde die öffentliche Grundsatzerklärung entwickelt?
- A1.2** Auf wessen Menschenrechte bezieht sich die öffentliche Grundsatzerklärung?
- A1.3** Wie wird die öffentliche Grundsatzerklärung verbreitet?

### VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

#### **A2** Wie zeigt das Unternehmen, welche Bedeutung es der Umsetzung seiner Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten beimisst?

- A2.1** Wer ist im Betriebsalltag für Fortschritte in Bezug auf die Menschenrechte verantwortlich und weshalb?
- A2.2** Welche Arten von Menschenrechtsproblemen werden von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat diskutiert und weshalb?
- A2.3** Wie werden Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer darüber aufgeklärt, in welcher Weise sie die Achtung der Menschenrechte bei ihren Entscheidungen und Handlungen berücksichtigen müssen?
- A2.4** Wie macht das Unternehmen in seinen Geschäftsbeziehungen deutlich, welche Bedeutung es der Achtung der Menschenrechte beimisst?
- A2.5** Welche Erfahrungen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Hinblick auf die Erreichung seiner menschenrechtsbezogenen Ziele gesammelt und was hat sich dadurch geändert?

## TEIL B: SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG

**B1** **Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme:** In dieser Erklärung sind alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu nennen, die sich im Berichtszeitraum aus der Tätigkeit des Unternehmens und seinen Geschäftsbeziehungen ergeben haben.

**B2** **Feststellung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen:** Beschreiben Sie, wie die folgenschweren Menschenrechtsprobleme festgestellt wurden; machen Sie dazu auch Angaben zu Beiträgen von Stakeholdern.

**B3** **Festlegung der geografischen Schwerpunkte:** Wenn sich die Berichterstattung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme auf bestimmte Länder oder Regionen konzentriert, ist diese Schwerpunktsetzung zu begründen.

**B4** **Weitere schwerwiegende Auswirkungen:** Geben Sie an, welche weiteren schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen, die jedoch nicht zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen zählen, im Berichtszeitraum eingetreten sind bzw. noch bearbeitet wurden, und erläutern Sie, was dagegen unternommen wurde.

## TEIL C: UMGANG MIT FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTSPROBLEMEN

### SPEZIELLE VORSCHRIFTEN

#### **C1** Verfügt das Unternehmen über spezielle Vorschriften zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen und falls ja, welche?

- C1.1** Wie macht das Unternehmen gegenüber den Akteuren, die die Vorschriften umsetzen müssen, deutlich, wie relevant und wichtig diese Vorschriften sind?

## STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

C2

### Wie geht das Unternehmen vor, um seine Stakeholder an der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu beteiligen?

- C2.1 Wie stellt das Unternehmen fest, welche Stakeholder bei dem jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsproblem einzubeziehen sind und wann und in welcher Form dies geschehen sollte?
- C2.2 Welche Stakeholder hat das Unternehmen im Berichtszeitraum in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme eingebunden und weshalb?
- C2.3 Wie haben die Positionen der Stakeholder die Sichtweise des Unternehmens auf das folgenschwere Menschenrechtsproblem und/oder die Problemlösungsstrategie im Berichtszeitraum beeinflusst?

## BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

C3

### Wie stellt das Unternehmen fest, inwieweit sich die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Laufe der Zeit ändern?

- C3.1 Waren im Berichtszeitraum erwähnenswerte Trends oder Muster bei den Auswirkungen folgenschwerer Menschenrechtsprobleme festzustellen und falls ja, welche?
- C3.2 Kam es im Berichtszeitraum zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen von Menschenrechten, die im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen standen und falls ja, welche?

## BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

C4

### Wie berücksichtigt das Unternehmen seine Erkenntnisse in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme in seinen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen?

- C4.1 Wie werden die Teile des Unternehmens, deren Entscheidungen und Maßnahmen den Umgang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen beeinflussen, an der Entwicklung und Umsetzung von Lösungen beteiligt?
- C4.2 Wie geht das Unternehmen mit Spannungen um, die zwischen den Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Minderung der negativen Auswirkungen von folgenschweren Menschenrechtsproblemen und konkurrierenden Unternehmenszielen entstehen?
- C4.3 Welche Maßnahmen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum getroffen, um die potenziell negativen Auswirkungen der einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu verhindern bzw. zu mindern?

## FORTSCHRITTSBEOBACHTUNG

C5

### Wie stellt das Unternehmen fest, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken in der Praxis wirken?

- C5.1 Welche konkreten Beispiele aus dem Berichtszeitraum verdeutlichen, dass die Maßnahmen des Unternehmens zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken wirken?

## ABHILFE

C6

### Wie gewährleistet das Unternehmen wirkungsvolle Abhilfe, wenn Menschen durch die Handlungen oder Entscheidungen des Unternehmens im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu Schaden kommen?

- C6.1 Welche Möglichkeiten hat das Unternehmen vorgesehen, damit Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme an das Unternehmen herangetragen werden können?
- C6.2 Woher weiß das Unternehmen, ob die Betroffenen in der Lage sind und die Möglichkeit haben, sich zu beschweren oder Bedenken zu äußern?
- C6.3 Wie bearbeitet das Unternehmen derartige Beschwerden und wie bewertet es die Wirkung der Abhilfemaßnahmen?
- C6.4 Welche Trends und Muster haben sich im Berichtszeitraum bei Beschwerden oder Bedenken sowie den entsprechenden Abhilfemaßnahmen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme ergeben und was hat das Unternehmen daraus gelernt?
- C6.5 Hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Zusammenhang mit tatsächlich eingetretenen folgenschweren Menschenrechtsrisiken Wiedergutmachung geleistet bzw. ermöglicht und falls ja, welche typischen bzw. Hauptbeispiele sind dafür zu nennen?

# TEIL II: ÜBERSICHT

# 1

## EINLEITUNG

Unsere Welt wird immer transparenter, so dass der Druck auf die Unternehmen zunimmt zu zeigen, dass sie an allen ihren Standorten und in ihrer gesamten Wertschöpfungskette die Menschenrechte achten. Dazu müssen sie nachweisen, dass sie durch ihre rechtmäßige Geschäftstätigkeit, durch die sie im Interesse aller Gesellschaften Arbeitsplätze, Wohlstand und Wachstum schaffen, nicht die grundlegende Würde und das Wohlergehen von Menschen beeinträchtigen.

Der vorliegende Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist der erste umfassende Leitfaden für Unternehmen, die ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht werden und über Menschenrechtsprobleme berichten wollen. Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ist in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte niedergelegt, die einen weltweit geltenden Standard auf diesem Gebiet darstellen.

Anhand einer Reihe von Fragen, auf die jedes Unternehmen eine Antwort finden sollte, bietet der Berichtsrahmen Unternehmen die Chance, zu wissen und zu zeigen, dass sie ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in der Praxis nachkommen. Der vorliegende Leitfaden beschreibt klar und einfach, wie diese Fragen mit relevanten und aussagekräftigen Informationen über die Menschenrechtsstrategien, -prozesse und -ergebnisse des Unternehmens beantwortet werden können.

Die Antworten der Unternehmen auf die Fragen des Berichtsrahmens sollten idealerweise in einen jährlichen Geschäftsbericht aufgenommen werden, insbesondere wenn das Unternehmen von der Möglichkeit der integrierten Berichterstattung Gebrauch macht. Außerdem können die Antworten Teil eines Nachhaltigkeits- oder Corporate-Responsibility-Berichts sein oder die Grundlage für einen separaten Menschenrechtsbericht bilden.

## FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTSPROBLEME

Im Mittelpunkt des Berichtsrahmens für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte stehen folgenschwere Menschenrechtsprobleme von Unternehmen. Dabei handelt es sich um die Menschenrechte, die durch die Tätigkeit und die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Diese Fokussierung auf Menschenrechtsrisiken ist ein wesentliches Merkmal der Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte. Außerdem gibt es immer mehr Belege dafür, dass Menschenrechtsrisiken häufig mit Geschäftsrisiken einhergehen. Dieser Zusammenhang ist besonders dort ausgeprägt, wo schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen auftreten.

# 2

## BEGRÜNDUNG

Die Forderungen nach einer stärker formalisierten Berichterstattung über den Umgang von Unternehmen mit den Menschenrechten haben deutlich zugenommen. Diese Forderungen werden von verschiedenen Akteuren erhoben:

- ✓ **Aufsichtsbehörden**, die von Unternehmen (börsennotierte Konzerne, Staatsunternehmen oder andere) verlangen, in ihrem jährlichen Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsbericht über den Umgang mit den Menschenrechten zu berichten;
- ✓ **Investoren**, die in Bezug auf die Menschenrechte mehr Transparenz von den Unternehmen verlangen, insbesondere im Zusammenhang mit sozial verantwortlichen Anlagestrategien und der Erkenntnis, dass Unternehmen, die Menschenrechte gefährden, damit auch ihren eigenen Erfolg in Frage stellen;
- ✓ **Börsen**, die Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen verlangen, darunter auch solche, die sich auf die Menschenrechte beziehen;
- ✓ **Behörden**, die Nachweise darüber verlangen, dass die Unternehmen die von ihnen ausgehenden Risiken für die Menschenrechte identifiziert und unter Kontrolle haben, bevor die Behörden Exportkredite gewähren oder Kaufverträge abschließen;
- ✓ **internationale Finanzinstitutionen**, die ähnliche Anforderungen an Unternehmen stellen, die Finanzierungsleistungen suchen;
- ✓ **Firmen und andere Kunden**, die Klarheit darüber haben wollen, ob ihre Lieferanten sie menschenrechtsbezogenen Risiken aussetzen;
- ✓ **Kunden**, die verstärkt danach fragen, wie Unternehmen es mit den Menschenrechten halten, und danach ihre Kaufentscheidungen ausrichten;
- ✓ **Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter**, die Belege dafür sehen wollen, dass ihr Unternehmen seine Geschäfte in Einklang mit ihren Werten und so führt, dass sie stolz darauf sein können;

*Mit dem Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte haben die Unternehmen nun die Möglichkeit, den steigenden Anforderungen und Erwartungen an eine bessere menschenrechtsbezogene Berichterstattung gerecht zu werden.*

- ✓ **Andere Stakeholder von Unternehmen**, darunter insbesondere betroffene Gemeinschaften und Arbeiter sowie Gewerkschaften und NROs, die als Voraussetzung für die soziale Akzeptanz der Geschäftstätigkeit der Unternehmen verlangen, dass mehr Informationen offengelegt werden. Ohne diese gesellschaftliche Akzeptanz ist der Ruf eines Unternehmens ernsthaft gefährdet und es drohen Geschäftsverluste, eine Beeinträchtigung der Betriebsabläufe und sogar Rechtsstreitigkeiten.

Mit dem Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte haben die Unternehmen nun die Möglichkeit, den steigenden Anforderungen und Erwartungen an eine bessere menschenrechtsbezogene Berichterstattung gerecht zu werden. Außerdem kann der Berichtsrahmen dazu beitragen, dass die Unternehmen ihre Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung auch auf dem Gebiet der Menschenrechte erfüllen.

# 3

## ZIELE

Der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte legt erstmals klar fest, wie Unternehmen über ihre Fortschritte im Hinblick auf ihre Pflicht zur Achtung der Menschenrechte sinnvoll und stimmig berichten können. Dabei verfolgt der Berichtsrahmen drei Zielsetzungen:

- A. **Er gibt den Unternehmen Hinweise dafür, wie sie Informationen über ihre menschenrechtsbezogenen Vorschriften, Prozesse und Ergebnisse am besten veröffentlichen.** *Der Berichtsrahmen setzt Schwerpunkte für die Berichterstattung und legt Wert darauf, dass die Unternehmen solche Informationen offenlegen, die für ihre Anteilseigner und anderen Stakeholder relevant sind und eine Intensivierung des laufenden Dialogs mit den Stakeholdern unterstützen.*
- B. **Der Berichtsrahmen soll für die Unternehmen praktisch anwendbar sein.** *Den Autoren des Berichtsrahmens ist bewusst, dass Unternehmen mit begrenzten Ressourcen arbeiten, dass sie den Berichtsrahmen im Zusammenhang mit ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung, ihrer integrierten Berichterstattung oder ihrem jährlichen Geschäftsbericht anwenden können müssen und dass sie berechtigten gesetzlichen und Vertraulichkeitsbeschränkungen unterliegen.*

- C. **Der Berichtsrahmen soll Unternehmen helfen, ihre Managementsysteme zu verbessern.** *Der Berichtsrahmen ist so gestaltet, dass er firmeninterne Gespräche, Entscheidungen und Maßnahmen fördert, die unmittelbar zu einer wirkungsvolleren Minderung von Menschenrechtsrisiken und deren negativen Auswirkungen beitragen.*

Darüber hinaus ist der Berichtsrahmen ein wertvolles Instrument, von dem die internen Prüfer von Unternehmen, Investoren, zivilgesellschaftliche Organisationen und Kunden sowie Menschen, die von der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens betroffen sind, Gebrauch machen können. Anhand einer Reihe von praktischen Fragen und Informationsanforderungen können diese Stakeholder mit dem Unternehmen einen ernsthaften Dialog darüber führen, wie es seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte konkret gerecht werden kann. Die Berichterstattung des Unternehmens unter Zuhilfenahme des Berichtsrahmens dürfte eine tragfähige Grundlage für die Vertiefung und Fokussierung dieses Dialogs darstellen und Einblicke in die Kultur, die Strategie und die Herangehensweise des Unternehmens im Hinblick auf die Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern bieten.

## ZUSAMMENHANG MIT ANDEREN WICHTIGEN BERICHTERSTATTUNGSINITIATIVEN

Für Unternehmen, die einen Berichtsrahmen verwenden, der verschiedene Aspekte der nichtfinanziellen Ergebnisse des Unternehmens abdeckt, wie der G4-Rahmen der *Global Reporting Initiative* oder der *Integrated Reporting Framework*, stellt der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eine wichtige Ergänzung dar. Er bietet den Unternehmen Gewähr dafür, dass ihre menschenrechtsbezogene Berichterstattung vollständig und aussagekräftig ist und dem internationalen Standard für die Achtung von Menschenrechten durch Unternehmen entspricht. Außerdem können spezifische Informationen, die gemäß dem G4-Rahmen notwendig sind, sowie branchen- oder problem-spezifische Unternehmens- und Menschenrechtsinitiativen dazu genutzt werden, um die Antworten des Unternehmens auf die in diesem Berichtsrahmen gestellten Fragen zu untermauern. Auf Überschneidungen zu anderen wichtigen Initiativen wird in diesem Leitfaden hingewiesen, damit die Unternehmen in ihrer menschenrechtsbezogenen Berichterstattung die verschiedenen Berichtsanforderungen und Wahlmöglichkeiten einheitlich erfüllen bzw. nutzen.

# 4

## WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

### A. WAS SIND MENSCHENRECHTE?<sup>1</sup>

Der Grundgedanke der Menschenrechte ist so einfach wie wirkungsmächtig: Menschen haben Anspruch darauf, in ihrer Würde geachtet zu werden. Menschenrechte sind allen Menschen zu eigen, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Wohnort, Geschlecht, nationaler oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Muttersprache oder sonstigen Eigenschaften. Alle Menschen haben ohne Unterschied Anspruch auf den Genuss der Menschenrechte. Diese Rechte sind alle miteinander verbunden, voneinander abhängig und unteilbar.

Die Menschenrechte werden oft in Rechtsvorschriften niedergelegt und durch diese garantiert – in Form von Verträgen, des internationalen Gewohnheitsrechts, allgemeiner Grundsätze und sonstiger Quellen des Völkerrechts. Die internationalen Menschenrechtsnormen verpflichten die Staaten dazu, auf eine bestimmte Art und Weise zu handeln bzw. bestimmte Handlungen zu unterlassen, um die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Einzelpersonen oder Gruppen zu fördern und zu schützen.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 wurde von Vertretern zahlreicher Nationen verfasst, um zu verhindern, dass sich die Grausamkeiten des Zweiten Weltkriegs wiederholen. Sie ist ein Grundstein der modernen Menschenrechtsnormen. Auf der Weltkonferenz über Menschenrechte, die 1993 in Wien stattfand, bekräftigten alle 171 teilnehmenden Länder ihr Bekenntnis zu den Zielen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde durch den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte kodifiziert. Jeder dieser Pakte wurde von mehr als 150 Staaten ratifiziert. Zusammen bilden diese drei Dokumente die Internationale Menschenrechtscharta.

---

<sup>1</sup> Die Abschnitte A und B nehmen Bezug auf „The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide“, der vom Hochkommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte erstellt wurde.

Insbesondere in Bezug auf die Menschenrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit alle Mitgliedsstaaten der IAO auf vier Arten von Grundsätzen und Rechten: die Vereinigungsfreiheit und das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen; die Abschaffung von Zwangsarbeit; das Verbot von Kinderarbeit sowie die Beseitigung der Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung. Diese Rechte werden durch die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ausgestaltet.

Zusammen bilden diese Dokumente den Mindestumfang dessen, was in den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als „international anerkannte Menschenrechte“ bezeichnet wird. Eine vollständige Liste der Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der IAO niedergelegt sind, liegt in Anlage A bei.

### B. RELEVANZ DER MENSCHENRECHTE FÜR DIE WIRTSCHAFT

In der Regel ergeben sich aus den internationalen Menschenrechtsübereinkommen keine direkten gesetzlichen Pflichten für Unternehmen. Vielmehr ist es Aufgabe der Staaten, ihre internationalen Menschenrechtsverpflichtungen in nationales Recht zu überführen und dieses durchzusetzen. So haben alle Staaten in ihrem Recht verschiedene Vorschriften zum Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen, wie z. B. arbeitsrechtliche Vorschriften, Diskriminierungsverbote oder Vorschriften zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz.

Dabei kommt es jedoch vor, dass nationale Rechtsvorschriften nicht alle international anerkannten Menschenrechte umsetzen oder dass sie zu schwach ausgestaltet sind, nicht für alle Menschen gelten oder von Regierungen und Gerichten nicht durchgesetzt werden. Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte legen eindeutig fest, dass die Unternehmen sich an die höheren Menschenrechtsstandards zu halten haben, wenn das

jeweilige nationale Recht nicht das Niveau der international anerkannten Menschenrechte erreicht. Im Falle eines Konflikts zwischen dem nationalen Recht und den international anerkannten Menschenrechten sind die Unternehmen dazu verpflichtet, die international anerkannten Menschenrechte zu achten, soweit dies im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts möglich ist.

Aus diesem Grund sind die international anerkannten Menschenrechte über die reine Rechtskonformität hinaus auch für Unternehmen von Bedeutung. Das Handeln von Unternehmen kann Menschen bei der Inanspruchnahme ihrer Menschenrechte fördern oder beeinträchtigen. Wie die Erfahrung zeigt, verletzen Unternehmen vielfach Menschenrechte, wenn sie nicht genügend auf die entsprechenden Risiken achten.

Unternehmen können die Menschenrechte von Mitarbeitern, Leiharbeitnehmern, Kunden, Arbeitnehmern von Lieferanten und Unterlieferanten, Menschen aus den Gemeinschaften an ihren Standorten sowie den Nutzern ihrer Produkte und Leistungen beeinträchtigen. Dabei besteht das Risiko, dass sich das unternehmerische Handeln – direkt oder indirekt – auf praktisch das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte negativ auswirkt. Anlage A liefert dafür einige Beispiele.

In der Praxis sind manche Menschenrechte in bestimmten Branchen und unter bestimmten Umständen wichtiger als andere, so dass die entsprechenden Unternehmen vor allem auf die für sie relevanten Menschenrechte achten. Grundsätzlich gilt jedoch, dass jedes Unternehmen jedes international anerkannte Menschenrecht beeinträchtigen oder zu einer solchen Beeinträchtigung beitragen kann.

Deshalb ist in den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Folgendes klar festgelegt:

- Die Internationale Menschenrechtscharta und die Kernarbeitsnormen der IAO bilden die grundlegenden Bezugspunkte für Unternehmen, die wissen wollen, was genau die Menschenrechte sind, wie ihre eigene Tätigkeit und ihre Geschäftsbeziehungen die Menschenrechte beeinträchtigen können und wie sie Menschenrechtsrisiken ausschalten oder mindern können.
- Je nach den konkreten Verhältnissen an seinen Standorten kann ein Unternehmen die Berücksichtigung zusätzlicher Menschenrechtsnormen in Erwägung ziehen, um zu gewährleisten, dass es die Menschenrechte von Personen achtet, die benachteiligt, marginalisiert oder aus der Gesellschaft ausgeschlossen und deshalb in ihren Menschenrechten besonders gefährdet sind. Dazu gehören beispielsweise Kinder, Frauen, indigene Völker, Angehörige ethnischer oder sonstiger Minderheiten oder Menschen mit Behinderungen.

## C. MENSCHENRECHTE ACHTEN – VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

Unternehmen, die bekannt dafür sind, dass sie die Menschenrechte achten, haben u. a. folgende Vorteile und Chancen:

- ✓ **verbessertes Risikomanagement** und weniger Betriebsunterbrechungen, öffentliche Kampagnen, Kritik und Rechtsstreitigkeiten, ein geringeres Risiko der Rufschädigung sowie bessere Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung;
- ✓ **bessere Aussichten auf Geschäfte** mit Regierungen, Finanzierern sowie Geschäfts- und Privatkunden, die lieber mit menschenrechtsbewussten Unternehmen zusammenarbeiten, um ihre eigenen Menschenrechtsrisiken zu mindern;
- ✓ **Anerkennung des menschenrechtlichen Engagements** des Unternehmens und seiner Bemühungen um die Lösung von Menschenrechtsproblemen, insbesondere durch sozial verantwortungsbewusste Investoren und zivilgesellschaftliche Organisationen;
- ✓ **bessere Beziehungen** zu Arbeitnehmern, Gemeinschaften und anderen gesellschaftlichen Stakeholdern; dadurch mehr Vertrauen und eine größere gesellschaftliche Akzeptanz der Unternehmenstätigkeit;
- ✓ bessere Möglichkeiten, **den eigenen Ruf zu schützen**, wenn es zu einer Beeinträchtigung von Menschenrechten kommt, sofern das Unternehmen in den Augen der Öffentlichkeit grundsätzlich viel zum Schutz der Menschenrechte unternimmt;
- ✓ bessere **Möglichkeiten zur Gewinnung junger Führungskräfte**, die zunehmend auf den Umgang von Unternehmen mit den Menschenrechten achten;
- ✓ einen komparativen **Vorteil bei einer wachsenden Anzahl an Börsen und öffentlichen und privaten Finanzinstitutionen**, die die nichtfinanzielle Leistungsfähigkeit von Unternehmen verstärkt prüfen, nicht zuletzt mit Blick auf die Menschenrechte.

*Der Berichtsrahmen stellt für Unternehmen ein leistungsfähiges Instrument dar, um den internen Dialog zu intensivieren, Lücken im Umgang mit den Menschenrechten aufzudecken und entsprechende Verbesserungen in der Praxis voranzutreiben.*

# 5 DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden im Juni 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet und von Regierungen aus allen Weltregionen unterstützt.

## A. DIE DREI SÄULEN DER LEITPRINZIPIEN

Einer der wichtigsten Beiträge der Leitprinzipien, der weithin anerkannt wird, besteht darin, dass die Leitprinzipien die Pflichten von Staaten und die Verantwortung von Unternehmen klar definieren, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen die Menschenrechte achten.

**Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte stützen sich auf drei Säulen:**

- **die Pflicht des Staates, die Menschenrechte** durch geeignete Strategien, Gesetze, Verordnungen und die Rechtsprechung vor dem Missbrauch durch Dritte, darunter auch Unternehmen, zu schützen;
- **die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte;** dies bedeutet, dass die Unternehmen in ihrem Handeln mit der gebotenen Sorgfalt vorzugehen haben, um zu verhindern, dass sie selbst die Menschenrechte Dritter verletzen oder an derartigen Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind;
- **die Notwendigkeit, den Opfern** von durch Unternehmen verursachten Menschenrechtsverletzungen **Zugang** zu wirkungsvollen gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen **zu verschaffen**.

Seit ihrer Verabschiedung haben die Leitprinzipien international zu einer stärkeren Vereinheitlichung der Standards für Wirtschaft und Menschenrechte geführt. Dadurch gelten sie inzwischen als maßgeblicher internationaler Standard auf diesem Gebiet.

## B. DIE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Beeinträchtigungen von Menschenrechten im Zusammenhang mit der Tätigkeit und den Geschäftsbeziehungen von Unternehmen treten in der Regel nicht deshalb auf, weil die Unternehmen sie angestrebt hätten. Ganz im Gegenteil: Die meisten Menschen, die in Unternehmen arbeiten, erwarten und gehen davon aus, dass sie durch ihre Arbeit keine Menschenrechte verletzen. In der Praxis sind Unternehmen häufig an Menschenrechtsverletzungen beteiligt, weil verschiedene Unternehmensteile, die aufmerksam sein und gemeinsam handeln müssten, um eine Beeinträchtigung der Menschenrechte zu verhindern, dies nicht tun und weil entsprechende Richtlinien und Prozesse fehlen bzw. unzureichend sind.

Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gemäß der zweiten Säule der Leitprinzipien stellt einen Maßstab für das Verhalten von Unternehmen dar. In den Leitprinzipien ist klar festgelegt, dass ein Unternehmen:

- Sich durch eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verpflichten muss;
- Über einen Prozess zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verfügen muss, um:
  - Die tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte zu bewerten;
  - Die gewonnenen Erkenntnisse zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Verhinderung oder Minderung potenzieller negativer Auswirkungen zu ergreifen;
  - Die Wirkung seiner Risikominderungsmaßnahmen zu beobachten;
  - Die Wirkung seiner Risikominderungsmaßnahmen zu kommunizieren;
- Über Prozesse verfügen muss, um für den Fall, dass das Unternehmen negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beiträgt, gegenüber den Geschädigten Wiedergutmachung zu leisten bzw. möglich zu machen.

*„Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte achten. Dies heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.“  
(UN-Leitprinzip 11)*

# ZENTRALE MERKMALE

## DER VERANTWORTUNG FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte bezieht sich ausdrücklich auf Menschenrechtsrisiken, die sich aus der Tätigkeit und den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens ergeben können. Es gibt immer mehr Belege dafür, dass Menschenrechtsrisiken häufig mit Geschäftsrisiken einhergehen (z. B. mit Betriebsunterbrechungen, Produktivitätseinbußen und Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Aufträge). Gleichwohl bilden die Menschenrechtsrisiken den Ausgangspunkt für die Leitprinzipien und für den vorliegenden Berichtsrahmen.

Die Identifizierung und wirkungsvolle Minderung von Menschenrechtsrisiken erfordert, dass sich das Unternehmen in die Situation der potenziell Betroffenen versetzt. Aus diesem Grund sollten die Unternehmen unbedingt stets die Personen einbeziehen, deren Menschenrechte direkt betroffen sein können, bzw. deren legitimierte Vertreter. Ist eine solche direkte Beteiligung nicht möglich, können die Unternehmen durch die Konsultation anderer Stakeholder sowie mithilfe der von diesen erstellten Berichte und Materialien Einblick in die Sichtweisen der potenziell Betroffenen gewinnen. Zu diesen Stakeholdern zählen unter anderem unabhängige Experten, Menschenrechtsaktivisten sowie andere zivilgesellschaftliche Akteure.

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gilt sowohl für die eigene Tätigkeit des Unternehmens als auch für dessen Geschäftsbeziehungen. Zu den Geschäftsbeziehungen zählen die Geschäftspartner des Unternehmens, Unternehmen in der Wertschöpfungskette (einschließlich Unternehmen, die auf weiter vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette stehen) sowie alle sonstigen Unternehmen, Behörden oder Stellen, die direkt mit den Standorten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens im Zusammenhang stehen. Aus diesem Grund geht die Pflicht zur Achtung der Menschenrechte über die negativen Auswirkungen hinaus, die das Unternehmen durch seine eigene Tätigkeit verursacht oder mit herbeigeführt hat, und umfasst auch solche negativen Auswirkungen, die im Zusammenhang mit seinen Betriebsstätten, Produkten oder Dienstleistungen stehen und die es nicht verursacht oder mit herbeigeführt hat. Gleichwohl ist die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in jedem der beiden Fälle unterschiedlich geartet. Weitere Erläuterungen zu dieser Unterscheidung finden Sie in Kommentar 19 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ist etwas Anderes als die Bemühungen eines Unternehmens zur Unterstützung oder Förderung von Menschenrechten. Projekte oder andere Initiativen, die ein Unternehmen zur Unterstützung oder Förderung von Menschenrechten auf den Weg gebracht hat, können zwar einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten, sind aber lediglich freiwillige Vorhaben. Im Gegensatz dazu lautet eine Grunderwartung an alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, ihrer Branche oder ihrem betrieblichen Kontext, dass sie Menschenrechtsverletzungen mindestens vermeiden bzw. Menschenrechtsverletzungen, an denen sie beteiligt sind, wiedergutmachen. Diese Verantwortung kann nicht durch soziale Investitionen oder philanthropische Tätigkeiten abgegolten werden.

## C. DIE VERANTWORTUNG FÜR DIE MENSCHENRECHTE ALS KONTINUIERLICHER PROZESS

Die kontinuierliche Umsetzung von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte nimmt Zeit in Anspruch. Überdies ändern sich bei vielen Unternehmen im Laufe der Zeit die Menschenrechtsrisiken, die mit ihren Standorten, Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind, da sich das operative Umfeld, die Geschäftstätigkeit und die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens wandeln. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte ist deshalb ein kontinuierlicher Prozess.

Mit den in den Leitprinzipien definierten Schritten können Unternehmen in Erfahrung bringen und zeigen, dass sie auf ihrem Weg zur Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ausreichende Fortschritte machen. Die Erwartung, dass Unternehmen Kenntnis von ihren Fortschritten auf dem Gebiet der Menschenrechte haben und diese zeigen, hat zu Forderungen nach einer besseren Unternehmensberichterstattung über Menschenrechte geführt.

# 6

## BERICHTSRAHMEN FÜR DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

### A. STRUKTUR DES **BERICHTSRAHMENS**

Der vorliegende Berichtsrahmen gliedert sich in drei Teile:

**Teil A** umfasst **zwei übergeordnete Fragen**, von denen jede durch eine oder mehrere unterstützende Fragen untermauert wird. Diese Fragen beziehen sich auf die Selbstverpflichtung des Unternehmens zu einem menschenrechtlichen Risikomanagement und dessen Umsetzung.

**Teil B** bietet dem berichtenden Unternehmen die Möglichkeit, **die Menschenrechtsprobleme herauszufiltern**, auf die es sich in Teil C konzentrieren wird. Dabei liegt der Fokus auf den Menschenrechtsproblemen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und seiner Geschäftsbeziehungen herausragen und besonders folgenschwer sind.

**Teil C** besteht aus **sechs übergeordneten Fragen**, von denen jede durch eine oder mehreren unterstützenden Fragen untermauert wird. Dabei geht es um ein wirkungsvolles Management jedes der folgenschweren Menschenrechtsrisiken, über die das Unternehmen berichtet.

**Die übergeordneten Fragen** in den Teilen A und C zielen auf allgemeine, relevante Informationen über die Maßnahmen, die das Unternehmen ergreift, um seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden. Diese Fragen können von jedem Unternehmen beantwortet werden, auch von kleinen Firmen sowie von Unternehmen, die gerade erst begonnen haben, sich mit der Menschenrechtsthematik zu befassen.

Die Beantwortung der acht übergeordneten Fragen sowie die in Teil B genannten Informationsanforderungen sind die Mindestanforderungen, die bei der Nutzung des Berichtsrahmens zu erfüllen sind.

**Die unterstützenden Fragen** sind auf substanziellere, detailliertere Informationen gerichtet, die die Qualität der Antwort auf die übergeordnete Frage verbessern würden. Jedes Unternehmen kann selbst prüfen, wie viele dieser unterstützenden Fragen es in welcher Detailtiefe beantworten kann. Die Unternehmen sollten im Laufe der Zeit in der Lage sein, diese Fragen immer vollständiger und gründlicher zu beantworten und dadurch einen immer besseren Gesamtbericht zu liefern.

In der folgenden Abbildung ist dargestellt, in welchem Zusammenhang die übergeordneten Fragen aus dem Berichtsrahmen mit den einzelnen Anforderungen stehen.

## GRUNDSATZERKLÄRUNG

**A1** → Wie äußert sich das Unternehmen öffentlich über seine Pflicht zur **Achtung** der Menschenrechte?

## VERANKERUNG DER ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

**A2** → Wie **zeigt** das Unternehmen, dass es der Erfüllung seiner menschenrechtlichen Selbstverpflichtung **große Bedeutung** beimisst?

**C1** → Verfügt das Unternehmen über **spezielle Vorschriften** zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen und falls ja, welche?

## BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

**B1** → Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme

**B2** → Feststellung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen

**B3** → Festlegung der geografischen Schwerpunkte

**B4** → Weitere schwerwiegende Auswirkungen

**C3** → Wie **stellt das Unternehmen fest**, inwieweit sich die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Laufe der Zeit ändern?

## BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

**C4** → Wie **berücksichtigt** das Unternehmen seine Erkenntnisse in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme in seinen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen?

## FORTSCHRITTSBEOBACHTUNG

**C5** → Wie stellt das Unternehmen fest, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken **in der Praxis wirken**?

## LEISTUNGEN UND ERGEBNISSE KOMMUNIZIEREN

Anwendung des **Berichtsrahmens**

## ABHILFEMASSNAHMEN

**C6** → Wie **gewährleistet das Unternehmen wirkungsvolle Abhilfe**, wenn Menschen durch die Handlungen oder Entscheidungen des Unternehmens im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu Schaden kommen?

**C2** → Wie geht das Unternehmen vor, um seine Stakeholder an der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu beteiligen?

## B. AUFBAU DER UMSETZUNGSHINWEISE FÜR DIE BERICHTERSTATTUNG

Die Umsetzungshinweise für die Berichterstattung sollen den Unternehmen die Nutzung des Dokuments erleichtern.

Zu jeder übergeordneten und unterstützenden Frage geben die Umsetzungshinweise folgende Informationen:

- **Das Ziel:** eine Aussage zum Zweck der Frage, damit der Nutzer versteht, wozu die Frage dient;
- **Unterstützende Hinweise:** zusätzliche Hinweise zur Beantwortung der Frage;
- **Relevante Informationen:** einige beispielhafte Informationen, die eventuell in die Antwort einfließen sollten;
- **Die Leitprinzipien:** Es werden relevante Teile der Leitprinzipien zitiert;
- **Verweise auf andere Initiativen:** Querverweise auf einschlägige Bestimmungen anderer Rahmenwerke und branchen- oder problemspezifischer Initiativen, so dass der Nutzer schnell sieht, welche der Informationen, die sein Unternehmen ohnehin veröffentlicht, auch für die Beantwortung der Fragen in den Teilen A und C des vorliegenden Berichtsrahmens relevant sind. Die Verweise auf andere Rahmenwerke sollen die Umsetzungshinweise nicht ersetzen, die die wichtigste Quelle zur Beantwortung der Fragen des Berichtsrahmens darstellen.

In den Umsetzungshinweisen wird außerdem erklärt, wie die Informationsanforderungen in Teil B des Berichtsrahmens zu erfüllen sind. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Identifizierung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme des Unternehmens.

## C. REIHENFOLGE DER ANTWORTEN AUF DIE FRAGEN IM BERICHTSRAHMEN

Im Sinne einer stimmigen Berichterstattung kann es notwendig sein, die offenzulegenden Informationen in eine andere Reihenfolge zu bringen als in diesem Berichtsrahmen. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn das Unternehmen seine Antworten in einen umfassenden Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsbericht oder in eine integrierte Berichterstattung einfließen lässt oder einen separaten Menschenrechtsbericht erstellt.

Dabei kann das Unternehmen den Antwort-Index in Anlage C verwenden, um dem Leser mitzuteilen, wo die Antworten auf konkrete Fragen aus diesem Berichtsrahmen zu finden sind.

## D. ANWENDUNG DES BERICHTSRAHMENS AUF VERSCHIEDENEN UNTERNEHMENSEBENEN

Großunternehmen können den Berichtsrahmen auf unterschiedlichen Unternehmensebenen anwenden, müssen aber dafür sorgen, dass ihre Antworten auf die Fragen in Teil A die Rolle der höchsten Konzernebene widerspiegeln. Multinationale Unternehmen können beispielsweise von ihren Tochtergesellschaften oder Business Units verlangen, dass sie anhand des Berichtsrahmens ihre eigenen Berichte erstellen. Die Fragen in Teil A müssen jedoch von der Konzernzentrale für den Gesamtkonzern beantwortet werden.

Wenn ausgewählte Tochtergesellschaften oder Business Units ihren eigenen Bericht erstellen müssen, sollte das Unternehmen seine Auswahl auf die Länder bzw. die Geschäftsbereiche konzentrieren, in denen folgenschwere Menschenrechtsprobleme besonders augenfällig sind oder in denen es im Berichtszeitraum zu schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte gekommen ist. Abweichende Auswahlkriterien sind ausführlich zu erläutern.

# 7

## FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTSPROBLEME

Der wichtigste Begriff für die Anwendung des Berichtsrahmens für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist das Konzept der folgenschweren Menschenrechtsprobleme, da sich das Unternehmen in seiner Berichterstattung genau auf diese Probleme konzentriert.

A.

### DEFINITION DES BEGRIFFS FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTSPROBLEME

Der Begriff folgenschwere Menschenrechtsprobleme bezieht sich auf die Menschenrechte, die durch die Tätigkeit bzw. die Geschäftsbeziehungen des betreffenden Unternehmens am stärksten gefährdet sind.

Der Fokus liegt somit auf dem größten menschenrechtlichen Schadenspotenzial. Anders gesagt: auf den **schwerwiegendsten potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte**.

- **Schwerwiegend:** in den Leitprinzipien definiert als die negativen Auswirkungen, die am größten sind, in Bezug auf:
  - a. den Grad der Beeinträchtigung der Menschenrechte (Wie stark werden die Menschenrechte beeinträchtigt?) und/oder
  - b. die Zahl der tatsächlich oder potenziell Betroffenen (Wie viele Menschen sind tatsächlich oder potenziell von negativen Auswirkungen betroffen?) und/oder
  - c. die Möglichkeit der Wiedergutmachung (Wie leicht können die Betroffenen wieder in eine Lage gebracht werden, in der sie die von der Beeinträchtigung betroffenen Menschenrechte wieder in Anspruch nehmen können?)
- **Potenziell:** bezieht sich auf die Auswirkungen, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten werden, da es sich hierbei häufig um Auswirkungen handelt, die bereits in der Vergangenheit aufgetreten sind.
- **Negativ:** bedeutet, dass der Fokus darauf liegt, Schaden von den Menschenrechten abzuwenden, und nicht auf Initiativen zur Unterstützung oder Förderung der Menschenrechte, die nicht mit dem Ziel der Schadensverhütung zusammenhängen.
- **Auswirkungen auf die Menschenrechte:** bedeutet, dass der Schwerpunkt der Betrachtung auf den Risiken für Menschen und nicht auf den wirtschaftlichen Risiken liegt.

Die systematische Identifizierung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme eines Unternehmens ist ein wesentlicher Bestandteil der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß den Leitprinzipien und dient zwei Zielen:

- Durch die Identifizierung soll das Unternehmen erkennen, welche Menschenrechtsrisiken es zuerst angehen sollte;
- Die Identifizierung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme bietet dem Unternehmen eine gute Grundlage, um festzustellen, welche Menschenrechtsprobleme für die Berichterstattung relevant sind.

Die Hinweise zu Teil B des Berichtsrahmens zeigen dem Unternehmen, wie sich folgenschwere Menschenrechtsprobleme systematisch identifizieren lassen.

## B. DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN FOLGENSCHWERE UND WESENTLICHKEIT

Die meisten Unternehmen berichten in ihren jährlichen Geschäfts oder Nachhaltigkeitsberichten oder in ihrer integrierten Berichterstattung unter anderem über ihren Umgang mit den Menschenrechten. In der Regel verwenden sie dabei eine von mehreren Definitionen des Begriffs Wesentlichkeit, um zu entscheiden, welche Informationen in ihren Bericht eingehen und welche nicht.

Der Begriff der Wesentlichkeit kann sich dabei auf wertorientierte Entscheidungen der Anteilseigner, auf die allgemeinen Interessen der Anteilseigner oder auf die Sichtweisen verschiedener Stakeholder im Zusammenspiel mit einer Bewertung der positiven und negativen gesellschaftlichen Auswirkungen des Unternehmens beziehen. Bei manchen Herangehensweisen geht es in erster Linie um die Risiken für das Unternehmen. Nicht so bei der Berichterstattung über Menschenrechte: Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gemäß den UN-Leitprinzipien legt den Fokus auf die Risiken für die Menschenrechte.

Viele Unternehmen sind der Auffassung, dass die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihren Publikationspflichten nicht wesentlich sind. Dieser Auffassung liegen jedoch verschiedene Denkfehler oder fehlerhafte Prozesse zugrunde, zum Beispiel:

- Die Annahme, dass das Unternehmen nicht an negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte beteiligt ist bzw. beteiligt sein kann, weil den Verantwortlichen gar nicht bewusst ist, inwieweit die Geschäftstätigkeit und die Geschäftsbeziehungen sich negativ auf die Menschenrechte auswirken;
- Die durch nichts bewiesene Annahme, dass eine Beeinträchtigung von Menschenrechten keine erheblichen Risiken für das Unternehmen mit sich bringt und demzufolge nicht wesentlich ist; dabei wird übersehen, dass eine Beeinträchtigung von Menschenrechten zumindest mittel- bis langfristig auf verschiedene Weisen zu materiellen und immateriellen Kosten und Wertverlusten für das Unternehmen führen kann;
- Ein Wesentlichkeitsprozess, bei dem externe Stakeholder zu den wesentlichen Problemen des Unternehmens befragt werden, wobei jedoch die Stakeholder aufgrund ihrer Fachkompetenz auf Gebieten ausgewählt werden, die das Unternehmen für wesentlich hält; somit bestärkt das Feedback lediglich die Grundannahmen des Unternehmens.

Aus diesem Grund spiegeln die Wesentlichkeitsprozesse vieler Unternehmen die tatsächlichen Menschenrechtsprobleme nicht hinreichend wider.

Im Gegensatz dazu stellt die Identifizierung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme ein wirkungsvolles und stimmiges Instrument dar, um die Menschenrechtsprobleme zu identifizieren, über die das Unternehmen berichten sollte. Wie in den UN-Leitprinzipien gefordert, orientiert sich dieses Verfahren daran, wie schwerwiegend die negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte sind.

Durch die Konzentration auf die schwerwiegendsten Auswirkungen identifiziert das Unternehmen die Menschenrechtsprobleme, die vermutlich am engsten mit Risiken für das Unternehmen verknüpft sind (z. B. Betriebsunterbrechungen und Verzögerungen, Produktivitätsverluste, entgangene Geschäftschancen oder eine Schädigung des guten Rufs). Dieser Zusammenhang lässt sich wie folgt charakterisieren:

- Wie weithin anerkannt wird, können Unternehmen aufgrund ihrer Tätigkeit und ihrer Geschäftsbeziehungen mit einer ganzen Reihe von Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft in Verbindung gebracht werden.
- Negative Auswirkungen auf die Menschenrechte gehören zu den schwerwiegendsten Folgen für Umwelt und Gesellschaft.

- Bei den folgenschweren Menschenrechtsproblemen eines Unternehmens geht es um die schwerwiegendsten negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte.
- Folgeschwere Menschenrechtsprobleme sind daher in der Regel eine Teilgruppe der schwerwiegendsten Folgen für Umwelt und Gesellschaft, und zwar handelt es sich um die größten dieser Probleme.
- Angesichts ihrer Schwere kann damit gerechnet werden, dass zwischen folgenschweren Menschenrechtsproblemen und Geschäftsrisiken ein enger Zusammenhang besteht.

## C. INTEGRATION DES BEGRIFFS FOLGENSCHWERE IN DEN ÜBERGEORDNETEN WESENTLICHKEITSPROZESS

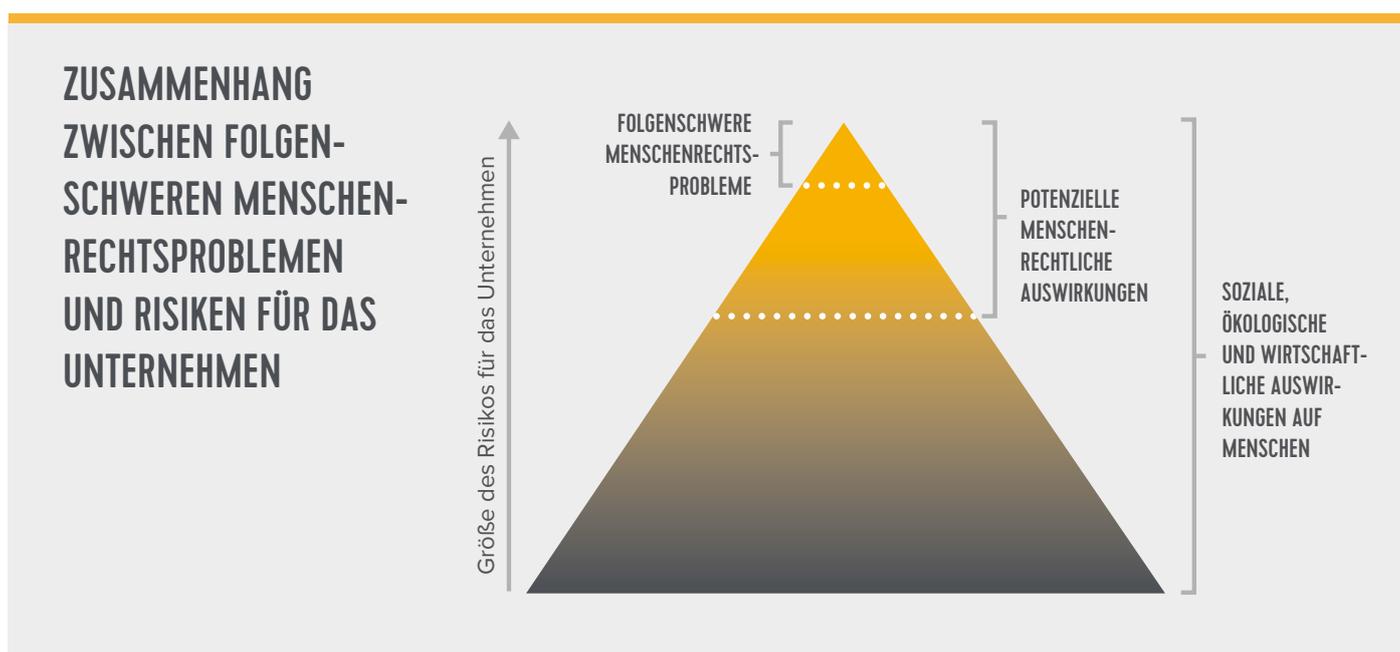
Wenn Unternehmen die menschenrechtsbezogene Berichterstattung in ihre jährlichen Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichte oder in ihre integrierte Berichterstattung einfließen lassen, ist es sinnvoll, alle erkannten folgenschweren Menschenrechtsprobleme anzugehen und alle Antworten des Unternehmens auf die Fragen aus diesem Berichtsrahmen in den betreffenden Bericht aufzunehmen. Dadurch können die Stakeholder des Unternehmens anhand eines einzigen Berichts schnell

erkennen, inwieweit das Unternehmen seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht wird.

Viele Unternehmen setzen für ihre übergeordnete Berichterstattung (Geschäfts-, Nachhaltigkeits- oder integrierter Bericht) auf einen Wesentlichkeitsprozess, der Feedback von externen Stakeholdern berücksichtigt. In diesem Fall können die Unternehmen den bestehenden Prozess dazu nutzen, um ihren Stakeholdern zu erläutern, wie sie die folgenschweren Menschenrechtsprobleme des Unternehmens identifiziert haben, und können dabei auf alle Äußerungen von direkt Betroffenen Bezug nehmen und ihre Schlussfolgerungen darlegen. Anschließend können die Unternehmen die Stakeholder um ihr Feedback zu den Schlussfolgerungen des Unternehmens bitten und sie fragen, ob wichtige Aspekte übersehen wurden.

Falls ein Unternehmen für seine Jahres-, Nachhaltigkeits- oder integrierte Berichterstattung eine Wesentlichkeitsdefinition verwendet, die engere Kriterien für die Berücksichtigung von Problemen vorsieht, kann es passieren, dass dadurch bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme oder Informationen über den Umgang mit diesen aus der Berichterstattung ausgeschlossen werden. In diesem Fall sollte das berichtende Unternehmen klar angeben, wo zusätzliche Informationen darüber zu finden sind, beispielsweise in einem eigenen Bericht oder in einem bestimmten Abschnitt auf der Unternehmenswebsite.

Mithilfe des Antwort-Indexes des Berichtsrahmens können die Unternehmen in knapper, aber stimmiger Form aufzeigen, an welchen Stellen die Stakeholder die Antworten auf die Fragen des Berichtsrahmens finden, auch wenn diese an unterschiedlichen Orten veröffentlicht wurden.



# 8

## GRUNDSÄTZE DER BERICHTERSTATTUNG

Es gibt verschiedene übergreifende Grundsätze, die bei der Verwendung des vorliegenden Berichtsrahmens beachtet werden sollten. Diese Grundsätze werden zu Beginn dieses Dokuments genannt. Sie lauten:

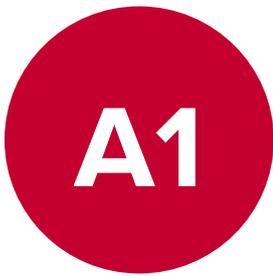
- A** **Verorten Sie die menschenrechtliche Berichterstattung im Unternehmenskontext.**
- B** **Erfüllen Sie die Mindestinformationsanforderungen.**
- C** **Zeigen Sie die laufenden Verbesserungen.**
- D** **Legen Sie den Fokus auf die Achtung der Menschenrechte.**
- E** **Konzentrieren Sie sich auf die schwerwiegendsten von Menschenrechten.**
- F** **Führen Sie ausgewogene Beispiele aus relevanten Ländern an.**
- G** **Erklären Sie das Fehlen wichtiger Angaben.**

Diese Grundsätze können zusammen mit den Berichtsgrundsätzen des *GRI G4 Framework*, des *Integrated Reporting Framework* oder jedes anderen anwendbaren Rahmenwerks angewendet werden, wobei auf den besonderen Zusammenhang zwischen den Begriffen Folgeschwere und Wesentlichkeit zu achten ist.

**TEIL III:  
UMSETZUNGS-  
HINWEISE**

# **TEIL A:**

## **GRUNDLAGEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**



# GRUNDSATZERKLÄRUNG

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

### Wie äußert sich das Unternehmen öffentlich über seine Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte?

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, wie das berichtende Unternehmen seine Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte versteht und wie es die hieraus resultierenden Erwartungen an seine Belegschaft, Geschäftspartner sowie andere Unternehmen oder Stellen artikuliert, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Der Begriff Grundsaterklärung bezieht sich auf eine oder mehrere öffentlich verfügbare Erklärungen des Unternehmens zu seiner Verantwortung sowie zu seinen Verpflichtungen und Erwartungen im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte über alle Unternehmenstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen hinweg.

Bei der Beantwortung dieser Frage sollte ein besonderes Augenmerk auf folgende Aspekte gelegt werden:

- a. öffentliche Verpflichtungserklärungen, in Abgrenzung zu internen Richtlinien;
- b. Verpflichtungserklärungen, die sich auf die Achtung der Menschenrechte über alle Unternehmenstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen hinweg beziehen, in Abgrenzung zu philanthropischen oder anderen Tätigkeiten, die der Förderung der Menschenrechte im Allgemeinen dienen.

Bei der Verpflichtungserklärung kann es sich um eine einzelne, eigenständige öffentliche Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte handeln, diese kann aber auch in einem größeren Dokument enthalten sein, beispielsweise im Verhaltenskodex oder in den Unternehmensgrundsätzen.

Genauso kann es jedoch vorkommen, dass verschiedene Aspekte der Verpflichtungen, zu denen sich das Unternehmen bekennt, auf verschiedene Dokumente verteilt sind, z.B. auf Richtlinien zum Diskriminierungsverbot, zur Vereinigungsfreiheit, zur Achtung der kulturellen Rechte verschiedener Gemeinschaften, einen Verhaltenskodex zu Arbeitsrechten entlang der Lieferkette usw. Auch wenn Verpflichtungen, die in verschiedenen Dokumenten festgehalten werden, in der Regel nicht alle international anerkannten Menschenrechte umfassen, zeigen sie dennoch den aktuellen Umfang der Selbstverpflichtungen und können daher zur grundlegenden Beantwortung der Frage angeführt werden. Falls das Unternehmen beabsichtigt, die bestehenden Verpflichtungen zu erweitern, sollten derartige Pläne in der Antwort auf die Frage Erwähnung finden.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:

- ✓ eine Zusammenfassung oder eine Neuformulierung der Grundsaterklärung des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte oder ein Link zu der Webseite, auf der diese abrufbar ist;
- ✓ Angaben zur genauen Form, in der die Grundsaterklärung vorliegt (z. B. als eigenständige Menschenrechtsrichtlinie, als Teil des Ethik- oder des Verhaltenskodex, als Erklärung auf der Unternehmenswebsite oder verteilt auf mehrere verschiedene Dokumente);
- ✓ die Menschenrechte, die in der Grundsaterklärung behandelt werden, sowie die Frage, ob die Erklärung einzelne Menschenrechte besonders hervorhebt (z. B. indem sie sich auf eine Reihe bestimmter Rechte beschränkt, indem sie alle international anerkannten Menschenrechte umfasst oder indem sie alle international anerkannten Menschenrechte umfasst, hierbei jedoch einzelne hervorhebt, die besonderer Beachtung bedürfen);
- ✓ die Frage, ob sich die Erklärung nur auf die eigenen Tätigkeiten des Unternehmens bezieht oder auch die Erwartungen an andere Organisationen widerspiegelt, mit denen es Geschäftsbeziehungen unterhält (z. B. Lieferanten, die direkt an das Unternehmen liefern, sonstige Lieferanten, beauftragte Unternehmen, Einheiten in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, Joint-Venture-Partner, Regierungen oder Behörden).

**Die Aussagekraft der Antwort des berichtenden Unternehmens auf diese Frage wird erhöht, wenn es in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 16 heißt es:

„Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die:

- (a) auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;
- (b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt;
- (c) menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird; [...]“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:

„Der Begriff ‚Erklärung‘ wird als Sammelbegriff für alle Mittel verwendet, die ein Unternehmen gebraucht, um seine Verantwortung, Selbstverpflichtungen und Erwartungen öffentlich bekannt zu machen.

Je nach Komplexität der Geschäftstätigkeit des Wirtschaftsunternehmens wird unterschiedlich hohes Fachwissen erforderlich sein, um sicherzustellen, dass die Grundsatzerklärung entsprechend fundiert ist. Fachwissen kann aus verschiedenen Quellen bezogen werden, angefangen von glaubwürdigen Online- oder schriftlichen Ressourcen bis hin zu Beratungsgesprächen mit anerkannten Sachverständigen.

Die Selbstverpflichtungserklärung sollte öffentlich verfügbar sein. Sie sollte an Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält, aktiv kommuniziert werden; so auch an andere, die in unmittelbarem Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten stehen, wie unter anderem staatliche Sicherheitskräfte, Investoren und, bei Geschäftstätigkeiten mit erheblichen Risiken für die Menschenrechte, die potenziell betroffenen Stakeholder.

Die interne Kommunikation der Erklärung und der entsprechenden Politiken und Verfahren sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit den notwendigen Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter verbunden sein, die in entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Kriterium: Indikatoren für Arbeitspraktiken und Menschenrechte Frage: Grundsatzerklärung zu Menschenrechten Kriterium: Verhaltenskodex/Compliance/Korruption und Bestechung, bei Vorliegen relevanter, öffentlich zugänglicher Selbstverpflichtungen in Bezug auf Diskriminierung, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit oder die Meldung von Missständen
FTSE ESG	Strategie- und Praxiselemente im Zusammenhang mit Grundsatzklärungen, die sich auf folgende Themen beziehen: Arbeitsnormen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Menschenrechts- und Gemeinschaftsindikatoren, soziale Lieferketten, Risikomanagement, Kundenverantwortung
GNI	Charta zur Unternehmensführung: 4B. Verantwortung der teilnehmenden Unternehmen; 7E. Öffentliche Unternehmensberichterstattung
GRI	G4-DMAb (Richtlinien und Selbstverpflichtungen)
ICMM	Gegenstand 1: Die Angleichung der Nachhaltigkeitsrichtlinien des Mitgliedsunternehmens an die 10 Prinzipien zur nachhaltigen Entwicklung des ICMM sowie an sämtliche unabdingbaren Voraussetzungen, die in den Positionserklärungen des ICMM genannt werden Dies gilt speziell für folgende Prinzipien zur nachhaltigen Entwicklung, die im Hinblick auf Menschenrechte von besonderer Bedeutung sind: Prinzip 1, Prinzip 2, Prinzip 3
IR	—
OECD	OECD-1
UNGC	Pflichtfrage: Enthält Ihr Fortschrittsbericht eine Aussage des Geschäftsführers (oder einer Person in gleichwertiger Leitungsposition) zur fortlaufenden Unterstützung des Global Compact und zur Erneuerung der Selbstverpflichtung des Unternehmens zu der Initiative und ihren Prinzipien? Kriterium 3 Kriterium 6 und insbesondere: - Schriftliche Unternehmensleitlinie, sich an nationales Arbeitsrecht zu halten, die Prinzipien der relevanten internationalen Arbeitsnormen weltweit im Tätigkeitsbereich zu achten und mit Arbeitnehmervertretungen in Dialog zu treten (international, branchenspezifisch, national)
VPSHR	1. Erklärung, sich zur Einhaltung der freiwilligen Grundsätze zu verpflichten oder diese zu befürworten

# A1: GRUNDSATZERKLÄRUNG

## A1.1 UNTERSTÜTZENDE FRAGE

### Wie wurde die öffentliche Grundsaterklärung entwickelt?

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, welche verschiedenen Faktoren den Inhalt der Grundsaterklärung des berichtenden Unternehmens beeinflusst haben, einschließlich interner oder externer Stakeholder und Experten, die an der Ausarbeitung beteiligt waren.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Auch wenn der Inhalt einer Grundsaterklärung zu Menschenrechten nachträglich geändert werden kann, dient sie Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens über einen längeren Zeitraum als recht zuverlässige Referenz. Ggf. wurde die Grundsaterklärung im Berichtszeitraum nicht geändert. Deshalb ist diese Frage von besonderer Relevanz für solche Unternehmen, die erstmals einen Bericht einreichen, die im Laufe des Berichtsjahres Änderungen an ihrer Grundsaterklärung vorgenommen haben oder die derartige Änderungen beabsichtigen. Sollten diese Punkte nicht zutreffen, kann das Unternehmen den Leser als Antwort auf diese Frage auf frühere Berichte verweisen, in denen der Entwicklungsprozess beschrieben wird, wobei diese Informationen möglichst leicht zugänglich sein sollten.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

##### Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:

- ✓ Jeder interne und/oder externe Beratungsprozess, der zur Ausarbeitung der Grundsaterklärung beigetragen hat;
- ✓ Die Frage, wie externe Beiträge in der Erklärung ihren Niederschlag finden;
- ✓ Die Frage, ob und falls ja, inwiefern die Unternehmensleitung und/oder der Verwaltungsrat in die Ausarbeitung der Grundsaterklärung eingebunden waren;
- ✓ Die Ebene (Verwaltungsrat, Unternehmensleitung oder sonstige), auf der die Grundsaterklärung angenommen wurde;
- ✓ Jegliche Änderungen an der Grundsaterklärung innerhalb des Berichtszeitraums;
- ✓ Alle für den nächsten Berichtszeitraum vorgesehenen Änderungen an der Grundsaterklärung.

#### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

##### UN-Leitprinzip 16 besagt:

*„Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsaterklärung zum Ausdruck bringen, die:*

- (a) auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;*
- (b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt; [...]*“

##### Der Kommentar zu Leitprinzip 16 besagt außerdem:

*„Je nach Komplexität der Geschäftstätigkeit des Wirtschaftsunternehmens wird unterschiedlich hohes Fachwissen erforderlich sein, um sicherzustellen, dass die Grundsaterklärung entsprechend fundiert ist. Fachwissen kann aus verschiedenen Quellen bezogen werden, angefangen von glaubwürdigen Online- oder schriftlichen Ressourcen bis hin zu Beratungsgesprächen mit anerkannten Sachverständigen.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Kriterium 3 und insbesondere: - eine integrierte oder eigenständige, von der höchsten Unternehmensebene genehmigte Grundsatzerklärung über die Selbstverpflichtung zum Schutz und zur Unterstützung der Menschenrechte (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

## A1: GRUNDSATZERKLÄRUNG

### A1.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Auf wessen Menschenrechte bezieht sich die öffentliche Grundsatzerklärung?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, genauere Angaben zu den Gruppen zu machen, an die sich das berichtende Unternehmen mit seiner Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte wendet, um dadurch den gesamten Bericht des Unternehmens in den richtigen Kontext einzuordnen.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In einigen Fällen wird möglicherweise ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die Grundsatzerklärung auf alle Personen und Gruppen bezieht, auf die sich die Unternehmenstätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens auswirken können, oder dass der Schwerpunkt auf bestimmten Gruppen liegt, beispielsweise auf den Mitarbeitern. In anderen Fällen ist der Geltungsbereich möglicherweise implizit und innerhalb des Unternehmens bekannt, wird aber nicht in den relevanten öffentlichen Dokumenten angegeben.

Es ist von besonderer Wichtigkeit darzulegen, ob die Grundsatzerklärung sowohl Personen, die das Unternehmen im Rahmen von Leiharbeitsverträgen beschäftigt, als auch die Mitarbeiter des Unternehmens einbezieht. Möglicherweise möchte das berichtende Unternehmen auch andere Gruppen hervorheben, denen es bei seinen Bemühungen um die Achtung der Menschenrechte besondere Bedeutung beimisst, wie z. B. indigene Gemeinschaften, Kleinbauern oder Frauen, die in seiner Lieferkette arbeiten.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ Die Frage, ob sich die Grundsatzerklärung auf alle Personen und Gruppen bezieht, auf die sich die Unternehmenstätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens auswirken können, oder ob auf bestimmte Gruppen eingegangen wird und, falls ja, um welche es sich handelt und warum der Schwerpunkt auf diesen Gruppen liegt;
- ✓ Jegliche Gruppen, denen das Unternehmen besondere Aufmerksamkeit widmet, sowie eine Begründung hierfür;
- ✓ Jegliche Pläne, den persönlichen Geltungsbereich der Grundsatzerklärung im Hinblick auf Personen oder Gruppen zu ändern, sowie eine Begründung hierfür.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 12 heißt es:

„Die Verantwortung der Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte bezieht sich auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens die Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, sowie die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit genannten zu verstehen sind.“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 12 besagt:

„Da Wirtschaftsunternehmen Auswirkungen auf nahezu das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte haben können, bezieht sich die ihnen obliegende Verantwortung auf alle diese Rechte. In der Praxis können Menschenrechte in bestimmten Sektoren oder Kontexten stärker gefährdet sein als in anderen und sind daher Gegenstand erhöhter Aufmerksamkeit. Da sich die Situation aber verändern kann, sollten alle Menschenrechte regelmäßig überprüft werden.“

Ein autoritatives Verzeichnis der zentralen international anerkannten Menschenrechte findet sich in der Internationalen Menschenrechtscharta (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den wichtigsten Rechtsinstrumenten, durch die sie kodifiziert wurde: dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), verbunden mit den Prinzipien hinsichtlich der grundlegenden Rechte in den acht Kernübereinkommen der IAO, die in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind.

Dies sind die Bezugsgrößen, anhand derer andere soziale Akteure die menschenrechtlichen Auswirkungen von Wirtschaftsunternehmen bewerten. Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte ist von Fragen der rechtlichen Haftung und Rechtsdurchsetzung zu trennen, die nach wie vor weitgehend einzelstaatlichen Rechtsvorschriften im jeweiligen Rechtssystem unterliegen.

Abhängig von den Umständen müssen Wirtschaftsunternehmen gegebenenfalls zusätzliche Standards in Erwägung ziehen. So sollten Unternehmen beispielsweise die Menschenrechte von Personen achten, die bestimmten Gruppen oder Bevölkerungsgruppen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, soweit sie negative menschenrechtliche Auswirkungen auf diese haben könnten. In diesem Zusammenhang präzisieren Rechtsinstrumente der Vereinten Nationen die Rechte von indigenen Völkern, Frauen, Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören, Kindern, Menschen mit Behinderungen sowie Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen. Außerdem sollten Unternehmen in Situationen bewaffneter Konflikte die Standards des humanitären Völkerrechts einhalten.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	Strategie- und Praxiselemente im Zusammenhang mit Grundsatzserklärungen, die sich auf folgende Themen beziehen: Arbeitsnormen, Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechts- und Gemeinschaftsindikatoren, soziale Lieferkette, Risikomanagement, Kundenverantwortung
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Kriterium 3 und insbesondere: - Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Beachtung internationaler Menschenrechte, überall dort, wo das Unternehmen tätig ist (z. B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) (BRE 1 + ARE 1)  Kriterium 6 und insbesondere: - Verweis auf die relevanten internationalen Konventionen und andere internationale Instrumente (z. B. grundlegende Prinzipien der ILO)
VPSHR	—

# A1: GRUNDSATZERKLÄRUNG

## A1.3: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

### Wie wird die öffentliche Grundsatzerklärung verbreitet?

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, wie das berichtende Unternehmen seine Grundsatzerklärung jenen Personen übermittelt, für die diese von Bedeutung ist, sei es, weil die Personen die Erklärung umsetzen sollen (z. B. beauftragte Unternehmen und Lieferanten des Unternehmens), weil diese ein unmittelbares Interesse an ihrer Umsetzung haben (z. B. Gemeinschaften, die selbst betroffen sein könnten, Investoren, Verbraucher und zivilgesellschaftliche Organisationen) oder aus beiden Gründen (z. B. Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer).

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Die Verbreitung der Grundsatzerklärung kann in recht einfachen Schritten erfolgen, beispielsweise durch Veröffentlichung auf der Unternehmenswebsite oder im Intranet, durch die Ergänzung von Verträgen mit Dritten um diesbezügliche Informationen oder durch interne und externe Gespräche, in denen ein Bewusstsein für die Richtlinie geschaffen wird.

Ein zentraler Aspekt im Zusammenhang mit der Verbreitung der Grundsatzerklärung sind außerdem die Möglichkeiten der Adressaten, auf die Erklärung zuzugreifen. Beispielsweise ist es möglich, dass einige Personen regelmäßig auf eine Website oder das unternehmenseigene Intranet zugreifen, während andere zwar keinen Internetzugang haben, jedoch Dokumente lesen können, und wiederum andere des Schreibens und Lesens nicht kundig sind. Bei der Beantwortung dieser Frage ist es wichtig, zu beschreiben, inwieweit das Unternehmen bei der Verbreitung der Grundsatzerklärung auf die speziellen Bedürfnisse seiner Adressaten eingeht.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ Die Frage, ob und wie die Grundsatzerklärung an Mitarbeiter und andere für das Unternehmen tätige Personen übermittelt wird (z. B. über das unternehmenseigene Intranet, im Rahmen einer Einführungsschulung, in Besprechungen, bei Präsentationen, die von der Unternehmensleitung gehalten werden, oder in Form von schriftlichen Anleitungen);
- ✓ Die Frage, ob und wie die Grundsatzerklärung an die Geschäftspartner des Unternehmens oder andere Akteure in der Wertschöpfungskette des Unternehmens übermittelt wird (z. B. beim informellen Austausch vor den eigentlichen Geschäftsgesprächen, bei Vertragsverhandlungen, über Vertragsklauseln, bei Schulungen oder in Form von schriftlichen Anleitungen);
- ✓ Die Frage, ob und wie bei der Verbreitung der Grundsatzerklärung darauf geachtet wird, dass diese auch externen Stakeholdern zugänglich ist, insbesondere Stakeholdern, die selbst betroffen sein könnten (z. B. Arbeiter in der Wertschöpfungskette des Unternehmens, Gewerkschaften, die diese vertreten, Gemeinschaften oder Endnutzer/Verbraucher, die Beeinträchtigungen befürchten müssen, NROs oder andere Akteure, die mit möglicherweise betroffenen Stakeholdern zusammenarbeiten oder sich für diese einsetzen);
- ✓ Jegliche internen oder externen Beschränkungen hinsichtlich der Verbreitung der Grundsatzerklärung und jegliche Pläne zur Beseitigung ebendieser.

#### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 16 heißt es:**

*„Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die: ...*

*(d) Öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird; [...].“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:**

*„Die Selbstverpflichtungserklärung sollte öffentlich verfügbar sein. Sie sollte an Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält, aktiv kommuniziert werden; so auch an andere, die in unmittelbarem Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten stehen, wie unter anderem staatliche Sicherheitskräfte, Investoren und, bei Geschäftstätigkeiten mit erheblichen Risiken für die Menschenrechte, die potenziell betroffenen Stakeholder.*

*Die interne Kommunikation der Erklärung und der entsprechenden Politiken und Verfahren sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit den notwendigen Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter verbunden sein, die in entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Kriterium: Indikatoren für Arbeitspraktiken und Menschenrechte Frage: Grundsatzerklärung zu Menschenrechten  Kriterium: Verhaltenskodex/Compliance/Korruption und Bestechung, bei Vorliegen relevanter, öffentlich zugänglicher Selbstverpflichtungen in Bezug auf Diskriminierung, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit oder Meldung von Missständen.
FTSE ESG	Arbeitsnormen: Strategie und Praxis - Richtlinie wurde übersetzt und kommuniziert  Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis - Richtlinie wurde übersetzt und kommuniziert
GNI	<i>Bezug zur Verbreitung einer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten: Prinzip 10.</i>
GRI	—
ICMM	<i>Bezug zur Verbreitung einer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten: Charta zur Unternehmensführung: 7E. Öffentlicher Unternehmensbericht</i>
IR	—
OECD	<i>Bezug zur Verbreitung einer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten: OECD-1B (in Beilagen zu Zinn, Tantal und Wolfram und zu Gold), OECD-1D, OECD-5</i>
UNGC	Kriterium 3 und insbesondere: - Grundsatzerklärung, die öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien übermittelt wird (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—



# VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

**Wie zeigt das Unternehmen, welche Bedeutung es der Umsetzung seiner Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten beimisst?**

### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, inwiefern das berichtende Unternehmen die Achtung der Menschenrechte als wichtig für sein Kerngeschäft erachtet und auf welche Art und Weise sich dies in den Überlegungen des Unternehmens in Bezug auf seine Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen und in der Praxis widerspiegelt.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Da Unternehmen Unterschiede im Hinblick auf Geschäftsmodelle, Führungsstrukturen, -kulturen und -systeme aufweisen, verfolgen sie auch bei der Umsetzung eines neuen Prinzips oder Werts im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten unterschiedliche Ansätze.

In diesem Abschnitt wird eine Reihe von unterstützenden Fragen aufgeführt, die bestimmte Aspekte der Verankerung von Menschenrechten behandeln, die für alle Unternehmen von Bedeutung sind. Bei der Beantwortung dieser übergeordneten Frage kann das berichtende Unternehmen den Schwerpunkt auf wichtige Belege und Indikatoren legen, mit denen sich die Bedeutung nachweisen lässt, die das Unternehmen der Achtung der Menschenrechte im Rahmen aller seiner Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen beimisst.

Bei der Beantwortung dieser Frage sowie einiger der unterstützenden Fragen ist die Rolle des Verwaltungsrats entscheidend. Mit dem Begriff „Vorstand“ wird das oberste Führungsorgan innerhalb des Unternehmens bezeichnet. Handelt es sich bei diesem im berichtenden Unternehmen nicht um den Verwaltungsrat, sollte die Antwort einen entsprechenden Hinweis enthalten und außerdem angeben, welche andere Instanz diese Führungsrolle innehat.

### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ Die Frage, ob sich die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten auch in der Unternehmenssatzung oder in anderen Dokumenten zur Unternehmensführung niederschlägt;
- ✓ Die Frage, inwiefern das Geschäftsmodell auf die Achtung der Menschenrechte ausgerichtet ist bzw. in diesem Sinne angepasst wurde;
- ✓ Die Frage, inwieweit das Unternehmen einen Zusammenhang zwischen den Menschenrechten und damit zusammenhängenden Governance-Problemen wie Korruption, Steuerflucht oder Klimawandel sieht;
- ✓ Die Frage, wie jegliche Menschenrechtsrisiken, die mit dem Geschäftsmodell zusammenhängen (z. B. das Anbieten von Produkten zu niedrigsten Preisen), von der höchsten Führungsebene und dem Verwaltungsrat beurteilt werden;
- ✓ Die Frage, ob es ein Verwaltungsratsmitglied oder einen Verwaltungsratsausschuss gibt, das bzw. der im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte für einen oder mehrere Bereiche zuständig ist;
- ✓ Die Einbeziehung von Menschenrechten in die interne Risikobewertung;
- ✓ Öffentliche Erklärungen der höchsten Führungsebene, aus denen die Einstellung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte hervorgeht;
- ✓ Verknüpfung von Leistungsanreizen (z. B. Boni) für Führungsspitzen mit einem oder mehreren Aspekten der Achtung der Menschenrechte;

- ✓ Die Führungsrolle innerhalb der Branche bei einem oder mehreren Menschenrechtsthemen (z. B. im Rahmen eines Branchenverbandes oder einer Multi-Stakeholder-Initiative);
- ✓ Die Zuweisung oder eine erhebliche Aufstockung von Mitteln zur Auseinandersetzung mit Menschenrechtsproblemen;
- ✓ Beispiele für Lobbyarbeit mit dem Ziel verbesserter Regelungen oder einer verbesserten Umsetzung von Regelungen zur Achtung der Menschenrechte in Bereichen, die für die Geschäftstätigkeit, die Produkte oder die Dienstleistungen von Bedeutung sind (z. B. verbesserter Schutz von Arbeitsrechten, Anerkennung von Landtiteln für Gemeinschaften, stärkere Gesetze oder Praktiken zu Konsultation von Gemeinschaften);
- ✓ Alle zukunftsbezogenen, übergeordneten Schwerpunkte und Strategien mit dem Ziel, die Achtung der Menschenrechte tiefer im Unternehmen zu verankern.

**Die Aussagekraft der Antwort des berichtenden Unternehmens auf diese Frage wird erhöht, falls es in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 11 heißt es:

*„Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte achten. Dies heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 11 besagt:

*„Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, ist ein globaler Standard für das von allen Wirtschaftsunternehmen erwartete Verhalten, wo immer sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben. Sie besteht unabhängig von der Fähigkeit und/oder Bereitschaft der Staaten, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, und schmälert diese Verpflichtungen nicht. Sie geht über die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte hinaus.“*

*Um nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen, ist es erforderlich, angemessene Maßnahmen zur ihrer Prävention, Minderung und, bei Bedarf, Wiedergutmachung zu ergreifen. Wirtschaftsunternehmen können durch andere Selbstverpflichtungen oder Tätigkeiten die Menschenrechte unterstützen und fördern, was zur Wahrnehmung von Rechten beitragen kann. Dies ist jedoch kein Ausgleich für ein Versäumnis, die Menschenrechte bei ihrer gesamten Geschäftstätigkeit zu achten.“*

*Wirtschaftsunternehmen sollten nicht die Fähigkeit der Staaten untergraben, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, einschließlich durch Maßnahmen, die die Integrität gerichtlicher Verfahren schwächen könnten.“*

### In UN-Leitprinzip 13 heißt es:

*„Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen:*

- (a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten;*
- (b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 13 besagt:

*„Wirtschaftsunternehmen können entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder infolge ihrer Geschäftsbeziehungen zu anderen Parteien an nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen beteiligt sein. In Leitprinzip 19 wird präzisiert, wie Wirtschaftsunternehmen diesen Situationen begegnen sollten und was dies beinhaltet. Für die Zwecke dieser Leitprinzipien umfassen die „Tätigkeiten“ eines Wirtschaftsunternehmens sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, und seine „Geschäftsbeziehungen“ umfassen Beziehungen zu Geschäftspartnern, zu Einrichtungen in seiner Wertschöpfungskette und zu allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:

*„[...] Ebenso wie Staaten auf Politikkohärenz hinarbeiten sollten, müssen sich auch Wirtschaftsunternehmen um Kohärenz zwischen ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und den Politiken und Verfahren bemühen, die ihre Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen im weiteren Sinne regeln. Hierzu sollten beispielsweise Grundsatzklärungen und Verfahren zur Ausgestaltung von finanziellen und sonstigen Leistungsanreizen für Mitarbeiter zählen, ebenso wie Beschaffungspraktiken und Lobbytätigkeiten, bei denen die Menschenrechte auf dem Spiel stehen.“*

*Durch diese und andere geeignete Maßnahmen sollte die Grundsatzklärung beginnend an der Spitze des Unternehmens in allen seinen Geschäftsbereichen verankert werden, die sonst in Unkenntnis oder unter Nichtbeachtung der Menschenrechte handeln könnten.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:

*„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzerklärung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	<i>Bezug zu Menschenrechtsfragen:</i> Prinzip 2: Die wichtigsten Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung umzusetzen sind (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM): - Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung in Unternehmensrichtlinien und -praktiken integrieren - Die Geschäftstätigkeit so planen, ausüben und abwickeln, dass die nachhaltige Entwicklung gefördert wird
IR	Content Element 4B: Governance Content Element 4C: Business Model
OECD	OECD-1, OECD-3, OECD-4, OECD-5
UNGC	—
VPSHR	—

## A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

### A2.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Wer ist im Betriebsalltag für Fortschritte in Bezug auf die Menschenrechte verantwortlich und weshalb?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, welche Positionen innerhalb des Unternehmens die Personen mit alltäglicher Verantwortung für Menschenrechte innehaben und an welche Berichtspflichten gegenüber höheren Entscheidungsebenen diese gebunden sind; außerdem ist zu erklären, wie diese Struktur dem Unternehmen dabei hilft, die Achtung der Menschenrechte in seiner Geschäftstätigkeit zu verankern.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Diese Frage unterscheidet sich von Frage C4.1, die sich damit befasst, wie die Personen aus verschiedenen Unternehmensbereichen, deren Entscheidungen und Handlungen sich auf Menschenrechte auswirken können, am Umgang mit dem Thema Menschenrechte beteiligt sind. Sie unterscheidet sich zudem von Frage A1.1, bei der das Unternehmen die Unternehmensebene angeben kann, auf der die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte angenommen wurde. Bei der vorliegenden Frage liegt der Schwerpunkt auf der alltäglichen Verantwortung und der Rechenschaftspflicht der operativen Ebene gegenüber der Unternehmensleitung.

Unternehmen können ihre allgemeine Verantwortung im Hinblick auf Menschenrechtsprobleme auf verschiedene Art und Weise organisieren, wobei die Organisationsstruktur von mehreren Überlegungen beeinflusst wird. Möglicherweise gibt es mehr als eine verantwortliche Stelle, z. B. die Personalabteilung für Menschenrechtsfragen in Bezug auf Mitarbeiter und Leiharbeiter und eine andere, für externe Stakeholder zuständige Geschäftsfunktion, z. B. Social Compliance (Einhaltung sozialer Standards) oder Community Relations (Pflege der Beziehungen zur örtlichen Gemeinschaft). Einige Geschäftsfunktionen haben möglicherweise eine besondere Verantwortung, wie z. B. Unternehmensethik, Compliance oder Innenrevision. In größeren Unternehmen kann es für verschiedene Unternehmensbereiche, Betriebsstandorte, Regional- oder Länderbüros und auf Unternehmensebene verschiedene Führungsfunktionen geben. In der Regel haben Personen mit operativer Verantwortung eine Berichtspflicht gegenüber höheren Positionen mit allgemeiner Rechenschaftspflicht im Hinblick auf die Geschäftsergebnisse (d. h. gegenüber der höchsten Position mit ausdrücklicher Entscheidungsverantwortung). Besonders hilfreich ist es zu erklären, wie die vom berichtenden Unternehmen gewählte Struktur zu dessen speziellen Systemen und seiner individuellen Unternehmenskultur passt.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

### Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:

- ✓ die Frage, welche Position oder Geschäftsfunktion innerhalb des Unternehmens die alltägliche Verantwortung für Menschenrechte trägt (z. B. Corporate Responsibility und Nachhaltigkeit, Recht, Unternehmensethik und Compliance, Außenbeziehungen, Innenrevision und/oder eine bestimmte Stelle innerhalb der Geschäftsfunktion);
- ✓ spezielle Aufgaben dieser Position oder Geschäftsfunktion im Hinblick auf den täglichen Umgang mit Menschenrechten;
- ✓ die höchste Unternehmensebene mit Überwachungsfunktion und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Menschenrechte (sofern es sich hierbei nicht um die Stelle mit Verantwortung im Geschäftsalltag handelt);
- ✓ die Gründe des Unternehmens, die Verantwortung für Menschenrechte auf diese Art und Weise zu organisieren;
- ✓ alle Belege, die zeigen, dass die gewählte Organisationsstruktur dem Unternehmen hinsichtlich seiner Verantwortung für die Menschenrechte dabei hilft, die Achtung der Menschenrechte in seinen Geschäftsalltag zu integrieren.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 19 heißt es:

*„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.“*

(a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:

- i. die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;
- ii. die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:

*„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

*Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.*

Initiative	Verweis
DJSI	<i>Menschenrechte werden als Teil von Lieferkettenmanagementprozessen herausgestellt:</i> Kriterium: Lieferkettenmanagement (CSM) Frage: Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) in die Strategie für das Lieferkettenmanagement (SCM) – Integration von ESG-Faktoren in die Lieferantenauswahl Frage: Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) in die Strategie für das Lieferkettenmanagement (SCM): Zuständigkeiten
FTSE ESG	<i>Bezug zu Menschenrechtsfragen:</i> Risikomanagement: Strategie und Praxis - Für Risiken zuständiger Ausschuss oder leitender Angestellter
GNI	Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen: Struktur
GRI	G4-DMAb (Zuständigkeiten, Ressourcen)
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	—
VPSHR	—

## A2: VERANKERUNG VON MENSCHENRECHTEN IM UNTERNEHMEN

### A2.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Welche Arten von Menschenrechtsproblemen werden von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat diskutiert und weshalb?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, dem Leser zu vermitteln, wann, warum und auf welche Art und Weise die höchsten Ebenen der Unternehmensleitung sowie Lenkungsstrukturen am Umgang mit Menschenrechtsfragen beteiligt sind und wie die betreffenden Personen demnach ihre Rolle bei der Förderung der Achtung der Menschenrechte im Unternehmen sehen.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Nicht alle Menschenrechtsprobleme können oder müssen auf den höchsten Unternehmensebenen diskutiert werden. Diese Frage bietet dem berichtenden Unternehmen die Möglichkeit, seinen allgemeinen Ansatz und/oder spezielle Kriterien für die Weiterleitung von Menschenrechtsfragen an höhere Unternehmensebenen zu erklären.

Mit dem Begriff „Verwaltungsrat“ wird das oberste Führungsorgan innerhalb des Unternehmens bezeichnet. Handelt es sich bei dem obersten Führungsorgan des berichtenden Unternehmens nicht um den Verwaltungsrat, sollte die Antwort einen entsprechenden Hinweis enthalten und außerdem angeben, welche andere Instanz diese Führungsrolle innehat.

Möglicherweise sind eine Reihe von Fragen, die von Unternehmensleitung und Verwaltungsrat diskutiert werden, zwar an sich keine Menschenrechtsfragen, können aber dennoch Auswirkungen auf Menschenrechte haben, z.B. Diskussionen über die Lieferkettenstrategie oder die Geschäftsstrategie im Hinblick auf aufstrebende Märkte. In anderen Diskussionen ist die Behandlung von Menschenrechtsfragen deutlicher erkennbar, z.B. falls in einem Land, in dem das Unternehmen tätig ist, eine angrenzende Gemeinschaft eine Beschwerde einreicht oder falls die Diskussion sich mit der Frage befasst, wie Menschenrechte in einem Land geachtet werden können, in dem die nationalen Rechtsvorschriften selbst gegen Menschenrechtsnormen verstoßen (z.B. gegen die Nichtdiskriminierung von Frauen oder gegen die Vereinigungsfreiheit).

Diese Frage unterscheidet sich von Frage C4.2, die den Schwerpunkt auf die folgenschweren Menschenrechtsprobleme des Unternehmens legt und sich damit befasst, wie Konflikten zwischen der Verhütung von Auswirkungen auf die Menschenrechte und anderen Geschäftszielen begegnet wird. Frage A2.2 ist eine allgemeinere Frage und bietet dem Unternehmen die Möglichkeit zu beschreiben und zu veranschaulichen, wann und inwiefern Unternehmensleitung und/oder Verwaltungsrat an der Auseinandersetzung mit Menschenrechtsproblemen beteiligt sind, ob aufgrund von Konflikten mit anderen Geschäftszielen oder aus sonstigen Gründen.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

###### Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:

- ✓ Verfahren, Indikatoren und/oder Kriterien, die das Unternehmen verwendet, um zu entscheiden, welche Probleme von Unternehmensleitung oder Verwaltungsrat diskutiert werden sollen;
- ✓ Beispiele für konkrete Menschenrechtsprobleme, die innerhalb des Berichtszeitraums von Unternehmensleitung und Verwaltungsrat diskutiert wurden, und/oder Beispiele für Trends in Bezug auf die Art der diskutierten Menschenrechtsprobleme;
- ✓ Informationen darüber, ob folgenschwere Menschenrechtsrisiken oder zusätzliche schwerwiegende Auswirkungen, die in Teil B behandelt werden, innerhalb des Berichtszeitraums von Unternehmensleitung oder Verwaltungsrat diskutiert wurden;
- ✓ Prinzipien oder Systeme, die vorgeben, wann und wie Unternehmensleitung und/oder Verwaltungsrat sich mit Dilemmas auseinandersetzen, die aus Konflikten zwischen der Achtung der Menschenrechte und anderen Geschäftszielen entstehen;
- ✓ Beispiele dafür, wie Unternehmensleitung und/oder Verwaltungsrat innerhalb des Berichtszeitraums mit bestimmten Konflikten zwischen der Achtung der Menschenrechte und anderen geschäftlichen Erwägungen umgegangen sind.

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

###### In UN-Leitprinzip 19 heißt es:

*„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen. [...]*

(b) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:

- i. die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;
- ii. die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.“

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:**

„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.“

**VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN**

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	In den branchenspezifischen Fragebogen im Zusammenhang mit den DJSI beziehen sich einige Fragen darauf, wie bestimmten Menschenrechtsproblemen vonseiten des Verwaltungsrats begegnet wird
FTSE ESG	<p>Bezug zu Menschenrechtsfragen:</p> <p>Risikomanagement: Strategie und Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufsicht des Verwaltungsrats über Kodex und Risikomanagement</li> </ul> <p>Risikomanagement: quantitativ, branchenspezifisch und ergebnisbezogen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Führende Personen in den Bereichen Recht und Compliance haben Zugang zum Verwaltungsrat</li> </ul> <p>Gesundheit und Sicherheit: Strategie und Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überwachung durch den Verwaltungsrat und Vorhandensein eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit</li> </ul>
GNI	Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Überprüfung durch den Verwaltungsrat, Überwachung und Führungsrolle
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B, OECD-3A, OECD-3C
UNGC	Bezug zu Menschenrechtsfragen: Kriterium 19, Kriterium 20
VPSHR	—

**A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN**

**A2.3: UNTERSTÜTZENDE FRAGE**

**Wie werden Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer darüber aufgeklärt, in welcher Weise sie die Achtung der Menschenrechte bei ihren Entscheidungen und Handlungen berücksichtigen müssen?**

**ZIEL**

Das Ziel besteht darin darzulegen, wie das berichtende Unternehmen die auf höchster Ebene angenommene Grundsatzklärung in Formulierungen übersetzt, die von den für das Unternehmen tätigen Personen verstanden werden, und wie man diese so ausstattet und motiviert, dass sie die Grundsatzklärung bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Diese Frage unterscheidet sich von Frage A1.3, die sich damit beschäftigt, wie die Grundsatzerklärung des Unternehmens jenen Personen zugänglich gemacht wird, für die diese von Bedeutung ist, darunter Personen, die für das Unternehmen tätig und an der Umsetzung der Erklärung beteiligt sind. Diese Frage geht über die Frage, wie Personen auf das Vorhandensein der Richtlinie aufmerksam gemacht werden, hinaus und befasst sich damit, wie diesen die Auswirkungen der Richtlinie auf ihre eigenen Entscheidungen und Handlungen vermittelt werden. Diese Auswirkungen sind je nach Funktion oder Geschäftsbereich verschieden, z.B. im Hinblick auf Personalabteilung, Finanz- oder Rechnungswesen, Beschaffung, Recht oder bestimmte operative Geschäftsbereiche.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ die Maßnahmen, mit denen das Unternehmen seiner Belegschaft verdeutlicht, wie eigene Entscheidungen und Handlungen die Umsetzung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte unterstützen oder behindern können (z. B. interne Richtlinien, Leitfäden, Schulungen, E-Learning, Menschenrechtsverfechter);
- ✓ Beispiele dafür, wie diese Bemühungen auf bestimmte Rollen, Funktionen oder Geschäftsbereiche innerhalb des Unternehmens abgestimmt sind;
- ✓ Bestrebungen vonseiten des Unternehmens, die Erkenntnisse weiterzugeben, die es im Hinblick auf die Verringerung von Menschenrechtsrisiken und die Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Auswirkungen gewonnen hat (z. B. über Fallstudien im unternehmenseigenen Intranet, Videos zu den gewonnenen Erkenntnissen, Peer Sharing, bereichsübergreifende Besprechungen);
- ✓ Anreize für Belegschaft und Unternehmensleitung, die Menschenrechte zu achten (z. B. interne Anerkennung, Leistungsmessungen, Leistungsbewertung, Verknüpfung der Bewertung mit der Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten);
- ✓ Verfahren und Mechanismen zur Meldung von Missständen, die Personen dazu befähigen und/oder ermutigen, intern auf Probleme im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte aufmerksam zu machen;
- ✓ die Frage, wie damit umgegangen wird, wenn es zu Konflikten mit anderen Leistungsanreizen für die Belegschaft kommt (z. B. Zeitdruck, Kostendruck, andere interne Metriken, die die individuelle Leistung beeinflussen und gelegentlich Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte widersprechen).

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 19 heißt es:**

*„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.*

(a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:

- iii. die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;
- iv. die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.“

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:**

*„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:**

„Die interne Kommunikation der Erklärung und der entsprechenden Politiken und Verfahren sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit den notwendigen Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter verbunden sein, die in entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind.

Ebenso wie Staaten auf Politikkohärenz hinarbeiten sollten, müssen sich auch Wirtschaftsunternehmen um Kohärenz zwischen ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und den Politiken und Verfahren bemühen, die ihre Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen im weiteren Sinne regeln. Hierzu sollten beispielsweise Grundsatzserklärungen und Verfahren zur Ausgestaltung von finanziellen und sonstigen Leistungsanreizen für Mitarbeiter zählen, ebenso wie Beschaffungspraktiken und Lobbytätigkeiten, bei denen die Menschenrechte auf dem Spiel stehen.

Durch diese und andere geeignete Maßnahmen sollte die Grundsatzserklärung beginnend an der Spitze des Unternehmens in allen seinen Geschäftsbereichen verankert werden, die sonst in Unkenntnis oder unter Nichtbeachtung der Menschenrechte handeln könnten.“

**VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN**

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	<p>Menschenrechte werden in den relevanten Richtlinien ausdrücklich herausgestellt:                      Kriterium: Verhaltenskodex/Compliance/Korruption und Bestechung                      Frage: Verhaltenskodex: Systeme/Verfahren                      Frage: Verhaltenskodex/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Geschäftsbeziehungen</p> <p>Menschenrechte werden ausdrücklich als Teil von Lieferkettenmanagementprozessen herausgestellt:                      Kriterium: Kriterium für das Lieferkettenmanagement                      Frage: Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) in die Strategie für das Lieferkettenmanagement (SCM): Anreize für Mitarbeiter</p>
FTSE ESG	<p>Bezug zu Menschenrechtsfragen:                      Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis                      - Richtlinie integriert in Einkäufer Schulung und Einkauf</p> <p>Kundenverantwortung: Strategie und Praxis                      - Richtlinien und Schulung</p> <p>Kundenverantwortung: quantitativ, branchenspezifisch und ergebnisbezogen                      - Verantwortungsvoller Vertrieb für Vertriebsmitarbeiter mit direktem Kundenkontakt</p>
GNI	Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen
GRI	—
ICMM	<p>Bezug zu Menschenrechtsfragen:                      Prinzip 2: Die wichtigsten Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung umzusetzen sind (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM):                      - Mitarbeiter auf allen Ebenen des eigenen Unternehmens und der beauftragten Unternehmen in Bezug auf das Thema nachhaltige Entwicklung schulen, um so die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln</p> <p>Prinzip 5: Die wichtigsten Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung umzusetzen sind (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM):                      - Alle Mitarbeiter zum Thema Gesundheit und Sicherheit schulen und Mitarbeiter von beauftragten Unternehmen verpflichten, an derartigen Schulungen teilzunehmen</p>
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	<p>Kriterium 3 und insbesondere:                      - Grundsatzserklärung zu den Erwartungen an das Engagement von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen in den Betrieb, das Produkt- und Dienstleistungsangebot des Unternehmens eingebundene Gruppen zum Schutz der Menschenrechte (BRE 1)</p> <p>Kriterium 4 und insbesondere:                      - Sensibilisierung für Menschenrechte und Schulungen zu Menschenrechten für Führungskräfte und Mitarbeiter</p> <p>Kriterium 7 und insbesondere:                      - Sensibilisierung für Menschenrechte und Schulungen zu Menschenrechten für Führungskräfte und Mitarbeiter</p>
VPSHR	—

## A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

### A2.4: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Wie macht das Unternehmen in seinen Geschäftsbeziehungen deutlich, welche Bedeutung es der Achtung der Menschenrechte beimisst?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, wie das berichtende Unternehmen seinen Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und anderen Akteuren, mit denen es Geschäftsbeziehungen unterhält, die besondere Bedeutung der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten vermittelt, um deren Interesse zu wecken und sie zu motivieren, die Umsetzung der Erklärung durch ihre eigenen Entscheidungen und Handlungen zu unterstützen.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Diese Frage bezieht sich auf Dritte, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, darunter andere Unternehmen, Regierungen oder Behörden und sowohl direkte als auch indirekte Beziehungen (z.B. auf verschiedenen Ebenen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten).

Diese Frage befasst sich zum einen damit, wie das Unternehmen diese Dritten auf seine eigene Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte aufmerksam macht, und zum anderen damit, auf welche Weise Dritte dabei unterstützt oder dazu motiviert werden, gemäß dieser Grundsatzklärung zu handeln.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ die Art und Weise, wie Menschenrechtsfragen die Entscheidungen des Unternehmens in Bezug auf die Anbahnung und Beendigung von Geschäftsbeziehungen beeinflussen;
- ✓ die Frage, wie das Unternehmen Dritten, mit denen es Geschäftsbeziehungen unterhält, Absicht und Inhalt seiner Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte vermittelt (z.B. über einen Verhaltenskodex, Vertragsklauseln, Capacity Building);
- ✓ die Frage, welche genauen Zielstellungen oder Erwartungen das Unternehmen in Bezug auf seine Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte an andere Akteure richtet, mit denen es direkt oder indirekt zusammenarbeitet;
- ✓ Maßnahmen, mit denen das Unternehmen relevante Dritte bei der Achtung der Menschenrechte unterstützt (z.B. Capacity Building, Peer Sharing, Kooperationsinitiativen, technische Unterstützung);
- ✓ Maßnahmen, mit denen das Unternehmen sicherstellt, dass es andere Unternehmen nicht an der Achtung der Menschenrechte hindert (z. B. durch absichtliches oder unabsichtliches Druckausüben oder Anreize, über Menschenrechtsprobleme hinwegzusehen);
- ✓ Maßnahmen, mit denen das Unternehmen sicherstellt, dass es Regierungen oder andere Behörden nicht am Schutz der Menschenrechte hindert (z.B. durch Druckausüben bei Verhandlungen über Vertragsklauseln, Lobbyarbeit gegen Vorschriften, die den Schutz der Menschenrechte verbessern sollen);
- ✓ Anreize, mit denen das Unternehmen Geschäftspartner zur Achtung der Menschenrechte motiviert (z. B. Preisauflage, höhere Auftragszahlen oder längere Verträge mit Lieferanten, Folgegeschäfte, öffentliche Anerkennung).

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 13 heißt es:**

*„Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen*

*(a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten;*

*(b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 13 besagt:**

„Wirtschaftsunternehmen können entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder infolge ihrer Geschäftsbeziehungen mit anderen Parteien an nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen beteiligt sein. Leitprinzip 19 präzisiert, wie Wirtschaftsunternehmen diesen Situationen begegnen sollten und was dies beinhaltet. Für die Zwecke dieser Leitprinzipien umfassen die ‚Tätigkeiten‘ eines Wirtschaftsunternehmens sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, und seine ‚Geschäftsbeziehungen‘ umfassen Beziehungen zu Geschäftspartnern, zu Einrichtungen in seiner Wertschöpfungskette und zu allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.“

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:**

„Die Selbstverpflichtungserklärung sollte öffentlich verfügbar sein. Sie sollte an Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält, aktiv kommuniziert werden; so auch an andere, die in unmittelbarem Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten stehen, wie unter anderem staatliche Sicherheitskräfte, Investoren und, bei Geschäftstätigkeiten mit erheblichen Risiken für die Menschenrechte, die potenziell betroffenen Stakeholder.“

**VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN**

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	<p>Kriterium: Sozialberichterstattung Frage: Reichweite</p> <p><i>Menschenrechte werden an folgenden Stellen ausdrücklich herausgestellt:</i> Kriterium: Verhaltenskodex/Compliance/Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodex/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Geschäftsbeziehungen</p> <p>Kriterium: Risiko- und Krisenmanagement Frage: Maßnahmen des Risikomanagements: Norm/Richtlinie Verhaltenskodex für Lieferanten (und Vertragsklauseln)</p> <p>Kriterium: Lieferkettenmanagement (CSM) Frage: Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) in die Strategie für das Lieferkettenmanagement (SCM): Integration von ESG-Faktoren in die Lieferantenauswahl</p>
FTSE ESG	<p><i>Bezug zu Menschenrechtsfragen:</i> Gesundheit und Sicherheit: Strategie und Praxis - Richtlinie behandelt Gesundheits- und Arbeitsschutz und beauftragte Unternehmen</p> <p>Kundenverantwortung: Strategie und Praxis - Gefährdete Gruppen oder deren Probleme werden anerkannt</p> <p>Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis - Richtlinie wurde übersetzt und kommuniziert - Richtlinie integriert in Einkäufer Schulung und Einkauf - Capacity Building bei Lieferanten</p>
GNI	Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Partner, Lieferanten und Händler
GRI	G4-DMAb ( <i>Investment Aspect</i> – spezielle DMA-Leitlinie für HR1)
ICMM	<p><i>Bezug zu Menschenrechtsfragen:</i> Prinzip 2: Die wichtigsten Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung umzusetzen sind (nicht obligatorische Beispiele aus der <i>Assurance Procedure</i> des ICMM): - Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister zur Einführung von Prinzipien und Praktiken ermutigen, die mit den eigenen vergleichbar sind</p>
IR	—
OECD	OECD-1A, C, D, und E, OECD-3B, C, und D, OECD-4
UNGC	<p>Kriterium 3 <i>und insbesondere:</i> - Grundsatzklärung, die öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)</p> <p>Kriterium 6 <i>und insbesondere:</i> - Aufnahme von Mindeststandards im Bereich der Arbeitsnormen in Verträgen mit Lieferanten und anderen relevanten Geschäftspartnern</p>
VPSHR	—

## A2: VERANKERUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

### A2.5: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Welche Erfahrungen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Hinblick auf die Erreichung seiner menschenrechtsbezogenen Ziele gesammelt und was hat sich dadurch geändert?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin darzulegen, ob die innerhalb des Berichtszeitraums gesammelten Erfahrungen oder gewonnenen Erkenntnisse im berichtenden Unternehmen zu Verbesserungen beim Umgang mit menschenrechtlichen Auswirkungen geführt haben, so dass das Unternehmen seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte im Laufe der Zeit immer besser gerecht wird.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden stellt normalerweise eine ständige Herausforderung dar, die kontinuierliche, auf Erfahrungen beruhende Verbesserungen erfordert. Deshalb ist beim Umgang mit Menschenrechten ein dynamischer Ansatz nötig, dessen Beschreibung die Leser in den offengelegten Informationen des berichtenden Unternehmens erwarten. Dadurch, dass ein Unternehmen zeigt, dass es Erkenntnisse gewinnt und umsetzt, liefert es einen wichtigen Nachweis über den Fortschritt bei seinen Bemühungen und wird dadurch den Erwartungen seiner zahlreichen Stakeholder gerecht.

Die Lernerfahrungen können auf die eigenen Tätigkeiten des berichtenden Unternehmens, auch in Bezug auf seine Wertschöpfungskette, Rückmeldungen von betroffenen oder potenziell betroffenen Stakeholdern, Erfahrungen anderer Unternehmen aus der Branche oder Gutachten oder informelle Rückmeldungen zu neuen Herausforderungen oder erfolgreichen Innovationen zurückgehen. Die Ergebnisse, zu denen diese Erkenntnisse geführt haben, umfassen möglicherweise Änderungen oder geplante Änderungen an den Vorgängen, die in den Antworten auf andere Fragen aus diesem Berichtsrahmen beschrieben wurden. Diese Frage bietet die Möglichkeit, zukunftsorientierte Pläne oder Ziele im Hinblick auf weitere Verbesserungen im nächsten Berichtszeitraum oder zu einem späteren Zeitpunkt zu beschreiben.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Folgende Informationen könnten für die Antwort des Unternehmens von Bedeutung sein:**

- ✓ bestimmte Erfahrungen oder Erkenntnisse, die den Umgang des Unternehmens mit einer oder mehreren menschenrechtlichen Auswirkungen verändert haben;
- ✓ bereits vorgenommene oder geplante Änderungen an einer Richtlinie, einem Vorgang oder einer Praxis, um einer oder mehreren menschenrechtlichen Auswirkungen besser begegnen zu können.

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 20 heißt es:**

*„Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte:*

- (a) Von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren ausgehen;*
- (b) Auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 20 besagt:**

*„Wirksamkeitskontrollen sind notwendig, um einem Wirtschaftsunternehmen Kenntnisse darüber zu verschaffen, ob seine menschenrechtsbezogenen Politiken auf bestmögliche Weise umgesetzt werden, ob es den ermittelten menschenrechtlichen Auswirkungen wirksam begegnet ist, und um kontinuierliche Verbesserungen anzutreiben.*

*Wirtschaftsunternehmen sollten besondere Anstrengungen unternehmen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verfolgen, die sie ergreifen, um Auswirkungen auf Angehörige von unter Umständen verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungsteilen zu begegnen.*

*Wirksamkeitskontrollen sollten in relevante interne Berichterstattungsverfahren integriert werden. Wirtschaftsunternehmen können Instrumente einsetzen, die von ihnen im Zusammenhang mit anderen Fragen bereits verwendet werden. Dabei könnte es sich unter anderem um Leistungsvereinbarungen und -überprüfungen wie auch Umfragen und Audits handeln, wo relevant unter Verwendung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Auch Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene können wichtige Rückmeldungen seitens der unmittelbar Betroffenen über die wirksame Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch das Wirtschaftsunternehmen erbringen (Prinzip 29).“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-3B
UNGC	—
VPSHR	—

# **TEIL B:**

## **SCHWERPUNKT DER BERICHTERSTATTUNG**

# B1

# ERKLÄRUNG ÜBER FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTS-PROBLEME

**In dieser Erklärung sind alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu nennen, die sich im Berichtszeitraum aus der Tätigkeit des Unternehmens und seinen Geschäftsbeziehungen ergeben haben.**

## ZIEL

Eindeutige Benennung der Menschenrechtsprobleme, auf die der übrige Teil der Berichterstattung des Unternehmens in Abschnitt C dieses Berichtsrahmens ausgerichtet ist. Aus den benannten Problemen sollte hervorgehen, welche Menschenrechte durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens am stärksten gefährdet sind.

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Als folgenschwere Menschenrechtsprobleme werden die Menschenrechte bezeichnet, die durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Die Erkennung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme ist gleichzeitig der erste Schritt zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß den UN-Leitprinzipien. Dabei geht es darum, die menschenrechtlichen Risiken zu bewerten und zu priorisieren: Das Unternehmen muss wissen, auf welche Probleme es sich zuerst konzentrieren sollte, wenn es nicht alle menschenrechtlichen Auswirkungen gleichzeitig angehen kann. Dies bedeutet jedoch nicht, dass nicht folgenschwere Menschenrechtsprobleme ignoriert werden dürfen. Für die menschenrechtsbezogene Berichterstattung des Unternehmens bilden die folgenschweren Menschenrechtsprobleme einen entscheidenden Wendepunkt, denn ab jetzt widmet sich die weitere Berichterstattung des Unternehmens der Frage, wie das Unternehmen diese folgenschweren Probleme erkennt und bewältigt.

Die Prozesse, die Unternehmen zur Erkennung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen nutzen, sollten darauf ausgerichtet sein, **die potenziell schwerwiegendsten negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte** zu erkennen:

- A. Schwerwiegend:** definiert als die negativen Auswirkungen, die am größten sind, in Bezug auf:
  - a. den Grad der Beeinträchtigung der Menschenrechte (Wie stark werden die Menschenrechte beeinträchtigt?) und/oder
  - b. die Zahl der tatsächlich oder potenziell Betroffenen (Wie viele Menschen sind tatsächlich oder potenziell von negativen Auswirkungen betroffen?) und/oder
  - c. die Möglichkeit der Wiedergutmachung (Wie leicht können die Betroffenen wieder in eine Lage gebracht werden, in der sie die von der Beeinträchtigung betroffenen Menschenrechte wieder in Anspruch nehmen können?)
- B. Potenziell:** bezieht sich auf die Auswirkungen, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten werden, da es sich hierbei häufig um Auswirkungen handelt, die bereits in der Vergangenheit aufgetreten sind;
- C. Negativ:** bedeutet, dass der Fokus darauf liegt, Schaden von den Menschenrechten abzuwenden, und nicht auf Initiativen zur Unterstützung oder Förderung der Menschenrechte, die nicht mit dem Ziel der Schadensverhütung zusammenhängen;
- D. Auswirkungen auf die Menschenrechte:** bedeutet, dass der Schwerpunkt der Betrachtung auf den Risiken für Menschen und nicht auf den wirtschaftlichen Risiken liegt.

Folgenschwere Menschenrechtsprobleme können sich auf einzelne Menschenrechte beziehen (z. B. Meinungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Nichtdiskriminierung oder das Recht auf Wasser und Sanitärversorgung); sie können sich aber auch auf allgemeinere Kategorien beziehen, beispielsweise auf eine Geschäftstätigkeit, eine Gruppe potenziell Betroffener oder einen operativen Kontext, der sich auf mehr als ein Menschenrecht auswirkt (z. B. Sicherheit und Menschenrechte, Rechte von indigenen Völkern, landbezogene Menschenrechte).

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Die Ermittlung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme eines Unternehmens erfolgt durch einen Prozess, durch den das Unternehmen:

- sämtliche Menschenrechte erkennt, die durch seine Geschäftstätigkeit oder seine Geschäftsbeziehungen potenziell beeinträchtigt werden:
  - in die entsprechende Analyse sind sämtliche Positionen und Geschäftseinheiten im gesamten Unternehmen einzubeziehen.
  - die Betrachtung muss aus der Sicht derjenigen erfolgen, die ggf. negativen Auswirkungen unterliegen.
- sich auf die potenziellen negativen Auswirkungen konzentriert,
  - die erstens gemäß den UN-Leitprinzipien am schwerwiegendsten wären, wobei die folgenden Kriterien anzulegen sind:
    - Wie stark wären die Beeinträchtigungen?
    - Wie viele Menschen wären betroffen?
    - Wie schwierig wäre es, den entstandenen Schaden wiedergutzumachen?
  - die zweitens am wahrscheinlichsten wären, wobei auch äußerst schwerwiegende, wenn auch eher unwahrscheinliche Auswirkungen angemessen zu berücksichtigen sind;
- sich mit internen und externen Stakeholdern austauscht, um seine Schlussfolgerungen darzulegen und zu prüfen, ob keine Gesichtspunkte übersehen wurden.

Wenn die Anzahl der anfänglich erkannten folgenschweren Probleme zu groß für einen knappen Bericht des Unternehmens ist, kann es die oben aufgeführten Elemente der Definition des Begriffs „schwerwiegend“ nutzen, um die Anzahl weiter zu verringern, beispielsweise durch eine Schwerpunktsetzung auf die Auswirkungen, die an den Standorten oder in der Lieferkette am weitesten verbreitet sind.

### Erkennung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme

Die Prozesse der Unternehmen zur Erkennung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen sollten Folgendes umfassen:

- A. nicht nur ihre Geschäftstätigkeit, sondern auch ihre Geschäftsbeziehungen**, d.h. die Geschäftspartner, Unternehmen in ihrer Wertschöpfungskette (auch wenn diese auf einer anderen Ebene angesiedelt sind) und sonstige Unternehmen, Regierungen oder sonstige Körperschaften, die in einem direkten Zusammenhang mit den Geschäften, Produkten oder Leistungen des Unternehmens stehen.
- B. sämtliche Personen oder Gruppen, die von den Auswirkungen** dieser Geschäftstätigkeit und den Beziehungen **betroffen sein können**, insbesondere:
  - i. Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer des Unternehmens;
  - ii. Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer von mitwirkenden Unternehmen, die einen Beitrag zu den Prozessen, Produkten oder Leistungen des Unternehmens leisten;
  - iii. von den Standorten des Unternehmens betroffene Gemeinschaften;
  - iv. Endnutzer oder Verbraucher der Produkte bzw. Leistungen des Unternehmens;
  - v. alle sonstigen Stakeholder-Gruppen, die durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens beeinträchtigt werden könnten.Einige Gruppen sind unter bestimmten Umständen ggf. besonders gefährdet, beispielsweise indigene Völker, Kinder, Frauen oder bestimmte ethnische Gruppen.
- C. Negative Auswirkungen, die das Unternehmen verursachen oder zu denen es beitragen könnte oder die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Leistungen stehen**, ohne dass das Unternehmen dazu beiträgt. Um mehr darüber zu erfahren, wie das Unternehmen auf verschiedene Weise an negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte beteiligt sein kann, lesen Sie den Kommentar zu UN-Leitprinzip Nr. 19 und *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*.

Wenn dem Unternehmen nach Ende des Berichtszeitraums, jedoch vor der Veröffentlichung des Berichts ein weiteres folgenschweres Menschenrechtsproblem auffällt, sollte dies im Bericht erwähnt werden. Das Unternehmen sollte die Fragen im Berichtsrahmen auf das neue folgenschwere Problem so anwenden, als wäre das Problem während des Berichtszeitraums aufgetreten. Wenn das Unternehmen aufgrund der begrenzten Zeit nicht in der Lage ist, das neue folgenschwere Problem ausreichend zu analysieren und darauf zu reagieren, um die gleichen Fragen laut Berichtsrahmen zu beantworten wie für die anderen Probleme, so sollte das Unternehmen dies ausdrücklich angeben.

Möglicherweise stellt das Berichtsunternehmen bestimmte schwerwiegende menschenrechtliche Auswirkungen fest, die im Berichtszeitraum aufgetreten sind, jedoch nicht mit einem der folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Zusammenhang stehen, da sie vereinzelt auftraten und ein erneutes Auftreten unwahrscheinlich ist. Abschnitt B4 enthält Hinweise dazu, wie das Unternehmen solche Auswirkungen in den Bericht aufnehmen kann.

In Abschnitt 7 der Übersicht des *UNGP Reporting Framework* wird die Beziehung zwischen den folgenschweren Menschenrechtsproblemen und dem Konzept der Wesentlichkeit dargestellt; dort wird erläutert, wie diese gemeinsam verwendet werden können, wenn die offengelegten Informationen über Menschenrechte Teil eines umfassenderen Berichts sind, in dem die Wesentlichkeit als entscheidendes Kriterium verwendet wird.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

### Die folgenden Angaben sind unbedingt erforderlich:

- ✓ Die folgenschweren Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat und auf die es in seinen Antworten auf die Fragen in Abschnitt C eingehen wird.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 18 heißt es:

*„Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:*

- (a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;*
- (b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:

*„Der erste Schritt bei der Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besteht darin, die Art der tatsächlich und potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln und zu bewerten, an denen ein Wirtschaftsunternehmen möglicherweise beteiligt ist. Ziel dabei ist es, ausgehend von einem spezifischen Tätigkeitsumfeld die spezifischen Auswirkungen auf spezifische Menschen zu verstehen. In der Regel gehört dazu unter anderem, nach Möglichkeit vor Beginn eines Geschäftsvorhabens den menschenrechtlichen Kontext zu bewerten; festzustellen, wer unter Umständen betroffen sein könnte; die einschlägigen Menschenrechtsnormen und -probleme zu katalogisieren; und zu prognostizieren, wie die geplanten Aktivitäten und die damit verbundenen Geschäftsbeziehungen nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auf den ermittelten Personenkreis haben könnten.*

*Bei diesem Verfahren sollten Wirtschaftsunternehmen besondere Aufmerksamkeit auf etwaige besondere menschenrechtliche Auswirkungen auf Angehörige von unter Umständen verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungssteile richten und die unterschiedlichen Risiken berücksichtigen, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein mögen.“*

### In UN-Leitprinzip 24 heißt es:

*„Ist es notwendig, bei Maßnahmen zur Bewältigung tatsächlicher und potenzieller nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen Prioritäten zu setzen, sollten Wirtschaftsunternehmen zunächst bemüht sein, die schwerwiegendsten beziehungsweise diejenigen Auswirkungen zu verhüten und zu mildern, die bei verzögerten Gegenmaßnahmen nicht wieder gut zu machen wären.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 24 besagt:

*„Wirtschaftsunternehmen sollten zwar allen ihren nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, doch mag es nicht immer möglich sein, dies zur gleichen Zeit zu tun. Liegt keine spezifische rechtliche Handlungsanleitung vor und ist es notwendig, Prioritäten zu setzen, sollten die Wirtschaftsunternehmen mit denjenigen menschenrechtlichen Auswirkungen den Anfang machen, die am schwersten wären, und dabei dem Umstand Rechnung tragen, dass verzögerte Gegenmaßnahmen die Möglichkeit einer Wiedergutmachung beeinträchtigen könnten. Schwere ist in diesem Zusammenhang kein absoluter Begriff, sondern relativ im Verhältnis zu den anderen von dem Unternehmen ermittelten menschenrechtlichen Auswirkungen zu sehen.“*

### In der UN-Veröffentlichung *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide* heißt es:

*„Die folgenschwersten Menschenrechtsprobleme eines Unternehmens sind die Probleme, durch die die Menschenrechte am stärksten gefährdet werden. Welche dies sind, ist in der Regel von der Branche und dem operativen Kontext abhängig. Die Leitprinzipien machen deutlich, dass ein Unternehmen sich nicht ausschließlich auf die folgenschwersten Menschenrechtsprobleme konzentrieren und dabei mögliche andere Probleme außer Acht lassen sollte. Allerdings ist es nur folgerichtig, dass sich das Unternehmen mit seinen Bemühungen auf die Rechte konzentriert, die am stärksten gefährdet sind.“*



# FESTSTELLUNG VON FOLGENSCHWEREN MENSCHENRECHTS-PROBLEMEN

**Beschreiben Sie, wie die folgenschweren Menschenrechtsprobleme festgestellt wurden; machen Sie dazu auch Angaben zu Beiträgen von Stakeholdern.**

## ZIEL

Beim Lesen des Unternehmensberichts soll deutlich werden, durch welche grundlegenden Prozesse das Unternehmen die folgenschweren Menschenrechtsprobleme erkannt hat, über die es berichtet, und auf welche maßgeblichen Faktoren sich dieser Prozess stützt.

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In den Empfehlungen zu Abschnitt B1 wurden die wichtigsten Kriterien beschrieben, die bei der Ermittlung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme des Unternehmens zugrunde gelegt werden sollten. Das Berichtsunternehmen sollte in seiner Antwort auf diesen Abschnitt beschreiben, inwiefern diese Kriterien zur Ermittlung der folgenschweren Probleme beigetragen haben.

Außerdem ist es wichtig zu vermitteln, auf welche Weise die Stakeholder dazu beigetragen haben, dass das Unternehmen seine folgenschweren Menschenrechtsprobleme erkannt hat. Dabei sind Angaben über den Beitrag von potenziell betroffenen Stakeholdern besonders wichtig, da deren Perspektive entscheidende Erkenntnisse und Einsichten in Bezug auf die potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen liefern kann, die dem Unternehmen anderenfalls nicht bewusst geworden wären.

Der Austausch mit potenziell betroffenen Stakeholdern erfolgt meist auf lokaler Ebene und kann Teil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens oder anderer laufender Maßnahmen sein. Bei größeren Unternehmen kann dies bedeuten, dass in den einzelnen Unternehmenseinheiten oder Ländervertretungen unterschiedliche Beteiligungsprozesse mit verschiedenen Stakeholdern durchgeführt werden. Unternehmen – insbesondere kleinere Unternehmen –, die sich nicht so leicht direkt mit betroffenen Stakeholdern austauschen können, können nach realisierbaren Alternativen suchen und beispielsweise Gespräche mit verschiedenen glaubwürdigen, unabhängigen Sachverständigen führen, um Erkenntnisse über die wahrscheinliche oder typische Perspektive der potenziell Betroffenen zu gewinnen.

Es kann sich für ein Berichtsunternehmen auch als wertvoll erweisen, fachlich versierte Stakeholder an der übergeordneten Bewertung der folgenschweren Probleme zu beteiligen. Dabei handelt es sich um Stakeholder, die über ein umfassendes Verständnis der menschenrechtlichen Risiken in der Branche oder in den Geschäftsfeldern des Unternehmens verfügen. Hierzu können sowohl Mitglieder der Belegschaft des Unternehmens als auch externe Fachleute zählen. Durch Beratungen mit diesen Stakeholdern kann sichergestellt werden, dass die Schlussfolgerungen des Unternehmens im Hinblick darauf, welche menschenrechtlichen Gefahren für seine Geschäfte folgenschwer sind, wohlbegründet sind und auch als wohlbegründet wahrgenommen werden.

Um mehr darüber zu erfahren, welche verschiedenen Arten von Stakeholdern für den Umgang von Unternehmen mit den Menschenrechten besonders wichtig sind, lesen Sie die unterstützenden Hinweise zu Frage C2.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Angaben sind unbedingt erforderlich:**

- ✓ die wichtigsten Aspekte des Prozesses, durch den das Unternehmen zu der angegebenen Liste der folgenschweren Menschenrechtsprobleme gelangt ist, auf die sich der weitere Bericht konzentriert;
- ✓ die wichtigsten Faktoren, auf die sich die Bewertung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme des Unternehmens stützt, unter besonderer Berücksichtigung der Faktoren Schwere und Wahrscheinlichkeit (siehe B1);
- ✓ die Frage, ob und wie Beiträge von Stakeholdern bei der Erkennung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme berücksichtigt wurden, insbesondere Beiträge von potenziell betroffenen Stakeholdern;
- ✓ die Rolle der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats bei der Erkennung und/oder Einigung in Bezug auf die folgenschweren Menschenrechtsprobleme.

**Darüber hinaus könnten die folgenden Angaben für die Antworten des Unternehmens relevant sein:**

- ✓ Weiterentwicklung des Prozesses zur Erkennung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme seit dem letzten Berichtszeitraum;
- ✓ Gründe für eine Veränderung der angegebenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme seit dem letzten Berichtszeitraum;
- ✓ die Frage, ob die Leser möglicherweise erwarten, dass den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens bestimmte weitere Probleme zugerechnet werden, sowie der Grund, aus dem diese nicht aufgeführt sind.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 18 heißt es:**

*„Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:*

*(a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;*

*(b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:**

*„Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und anderweitige denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt. Sind solche Konsultation nicht möglich, sollten Wirtschaftsunternehmen zumutbare Alternativen in Erwägung ziehen, wie etwa die Konsultation glaubwürdiger, unabhängiger, sachverständiger Ressourcen, darunter Menschenrechtsverteidiger und anderer Vertreter der Zivilgesellschaft.“*



# FESTLEGUNG DER GEOGRAPHISCHEN SCHWERPUNKTE

**Wenn sich die Berichterstattung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme auf bestimmte Länder oder Regionen konzentriert, ist diese Schwerpunktsetzung zu begründen.**

### ZIEL

Die Berichtsunternehmen, die sich in ihrer Berichterstattung auf Schwerpunktländer konzentrieren, haben zu erklären, auf welcher Grundlage diese Entscheidung getroffen wurde und welche Prinzipien bei der Auswahl der ausgewählten Länder zugrunde gelegt wurden.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Die Auswahl bestimmter Länder als Schwerpunkt für die Berichterstattung ist nicht bei jedem Berichtsunternehmen notwendig. Es ist eine Möglichkeit, für die sich manche Unternehmen – insbesondere Großunternehmen mit vielen Geschäftseinheiten und/oder vielfältigen operativen Kontexten – entscheiden können, damit die Berichterstattung zielgerichtet und relevant ist.

Bei der Auswahl von Schwerpunktländern sollten in erster Linie die menschenrechtlichen Risiken berücksichtigt werden. Daher sind vor allem solche Länder auszuwählen, in denen die folgenschweren Probleme, über die berichtet wird, signifikant sind. Diese Signifikanz kann auf Folgendem beruhen:

- a. einem von Konflikten geprägten lokalen Umfeld oder sonstigen Mängeln in der Rechtsstaatlichkeit, wodurch die Achtung dieser speziellen Menschenrechte besonders gefährdet ist;
- b. der besonderen Gefährdung bestimmter Gruppen an diesem Standort durch entsprechende menschenrechtliche Auswirkungen, beispielsweise aufgrund von diskriminierenden Gesetzen oder gesellschaftlichen Praktiken;
- c. Korruption oder sonstigen Faktoren, so dass die betreffenden Menschenrechte durch Handlungen der Lieferanten oder anderer Geschäftspartner besonders gefährdet sind.

Die Erläuterung der Länderauswahl unter Berücksichtigung der menschenrechtlichen Risiken kann ggf. zu Empfindlichkeiten führen, beispielsweise wenn sie als indirekte Kritik an einer bestimmten Regierung verstanden wird. In diesem Fall kann es sich für das Berichtsunternehmen als nützlich erweisen, Drittquellen als Grundlage für die Auswahl zu zitieren. Das Unternehmen kann beispielsweise darauf hinweisen, dass Stakeholder (insbesondere lokale Stakeholder) ein besonderes Interesse daran haben, inwieweit die Menschenrechte in diesem Land oder dieser Region berücksichtigt werden. Möglich wäre auch ein Verweis auf die öffentliche Bewertung der Menschenrechtslage durch einen Branchenverband, eine Behörde oder eine internationale Organisation.

Ein Berichtsunternehmen kann für sämtliche folgenschweren Menschenrechtsprobleme, über die es berichtet, dieselben Schwerpunktländer auswählen. Alternativ kann es für unterschiedliche Probleme jedoch auch unterschiedliche Länder auswählen.

Einige Unternehmen ziehen es möglicherweise vor, nicht ihre gesamte Berichterstattung über ein folgenschweres Menschenrechtsproblem auf ein Schwerpunktländer zu richten, sondern Beispiele aus verschiedenen Regionen heranzuziehen. Dabei ist stets nach demselben Prinzip zu verfahren: Es sollten Beispiele aus Ländern herangezogen werden, in denen reale Herausforderungen zu bewältigen sind, und nicht unbedingt aus Ländern, in denen dieses Problem nur begrenzt auftritt oder sich leicht lösen lässt. Denn in einem anspruchsvollen Kontext kann das Unternehmen am besten beweisen, dass seine Bemühungen, die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, sinnvoll und wirksam sind. Verwendet ein Unternehmen ein Beispiel aus einem weniger anspruchsvollen Umfeld, sollte es den Grund für diese Auswahl nennen und beispielsweise erläutern, ob damit eine wichtige Innovation veranschaulicht wird oder ein Ansatz, den das Unternehmen auf andere Länder ausweiten will.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Konzentriert sich ein Unternehmen bei der Berichterstattung auf bestimmte Länder, sind die folgenden Angaben unbedingt erforderlich:**

- ✓ welche Länder in Bezug auf welche folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Fokus der Berichterstattung stehen;
- ✓ die Gründe für die Auswahl dieser Länder unter angemessener Berücksichtigung der Bedeutung menschenrechtlicher Risiken.

**Darüber hinaus können die folgenden Angaben für die Antworten des Unternehmens relevant sein:**

- ✓ grundlegende Aspekte des Prozesses zur Auswahl dieser Länder;
- ✓ die Frage, ob und wie Beiträge von Stakeholdern bei der Länderauswahl berücksichtigt wurden, insbesondere Beiträge von potenziell betroffenen Stakeholdern;
- ✓ die Rolle der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats bei der Erkennung und/oder Einigung in Bezug auf diese Länder.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 21 heißt es:**

*„Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen.“*



# WEITERE SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN

**Geben Sie an, welche weiteren schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen, die jedoch nicht zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen zählen, im Berichtszeitraum eingetreten sind bzw. noch bearbeitet wurden, und erläutern Sie, was dagegen unternommen wurde.**

## ZIEL

Unternehmen sollten die Möglichkeit erhalten, darüber zu berichten, wie sie sich mit schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen befasst haben, die nicht mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen im Zusammenhang stehen; diese Auswirkungen unterscheiden sich von den schwerwiegenden Auswirkungen durch folgenschwere Menschenrechtsprobleme, über die das Unternehmen gemäß Abschnitt C dieses Dokuments berichtet.

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Anhand dieser Bestimmung kann das Unternehmen erklären, wie es mit schwerwiegenden Auswirkungen umgeht, an denen es beteiligt war, und:

- die während des Berichtszeitraums aufgetreten sind, jedoch nicht mit den folgenschweren Menschenrechtsproblemen im Zusammenhang stehen, über die das Unternehmen gemäß Abschnitt C berichtet;
- die vor dem Berichtszeitraum aufgetreten sind, noch bearbeitet werden, jedoch nicht mit den folgenschweren Menschenrechtsproblemen im Zusammenhang stehen, über die das Unternehmen gemäß Abschnitt C berichtet.

Wenn keiner der beiden Punkte zutrifft, muss das Unternehmen diesen Abschnitt des Berichtsrahmens nicht berücksichtigen. Die Fragen C3.2, C4.3 und C6.5 zielen auf die Berichterstattung über schwerwiegende Auswirkungen, die mit den folgenschweren Menschenrechtsproblemen im Zusammenhang stehen.

In Ausnahmefällen ist das Unternehmen ggf. nicht in der Lage, bestimmte Angaben offenzulegen, die erforderlich sind, um diese Anforderung des Berichtsrahmens korrekt umzusetzen. In diesen Fällen sollte das Unternehmen angeben, welche Angaben weggelassen wurden, und sollte seine Gründe für die Auslassung erläutern: beispielsweise menschenrechtliche Risiken für Stakeholder, besondere und legitime gesetzliche Verbote oder Vertraulichkeitspflichten oder die Nichtverfügbarkeit zuverlässiger Daten. In Fällen, in denen das Unternehmen Angaben nicht in einer bestimmten Weise oder nicht ausdrücklich offenlegen kann, sollte es die betreffenden Angaben nach Möglichkeit als Zusammenfassung oder in anonymisierter Form offenlegen, um größere Lücken in seiner Berichterstattung zu vermeiden.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Wenn ein Unternehmen weitere schwerwiegende Auswirkungen feststellt, kann es nach eigenem Ermessen die relevanten Fragen aus Teil C beantworten, um zu erläutern, um welche Auswirkungen es sich handelt und wie ihnen begegnet wurde, oder es kann eine separate Erläuterung vorlegen. Wenn eine separate Erläuterung vorgelegt wird, sollten darin folgende Punkte berücksichtigt werden:

- ✓ die Frage, wie das Unternehmen an den Auswirkungen beteiligt war;
- ✓ die unmittelbare Reaktion auf die Auswirkungen, sobald sie festgestellt wurden;
- ✓ Schritte zur Durchführung oder Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen (wenn die Auswirkungen vom Berichtsunternehmen verursacht wurden oder es dazu beigetragen hat);
- ✓ Anstrengungen, um zu gewährleisten, dass diese Auswirkungen nicht anhalten oder erneut auftreten können.

Wenn das Unternehmen bereits in einem separaten, zuvor veröffentlichten Dokument eine Erläuterung seiner Reaktion auf die Auswirkungen veröffentlicht hat, empfiehlt es sich, eine Kurzzusammenfassung sowie einen Link oder Verweis auf das Dokument einzufügen, sofern das Dokument ohne Weiteres zugänglich ist.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 21 heißt es:**

*„[...] Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation:*

- (a) in einer Form und Häufigkeit vorgelegt werden, die den menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens entspricht und für die vorgesehene Zielgruppe zugänglich ist;*
- (b) ausreichende Informationen enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können;*
- (c) weder betroffene Stakeholder oder Mitarbeiter noch legitime geschäftliche Vertraulichkeitsanforderungen aussetzen.“*

# TEIL C:

## UMGANG MIT FOLGEN- SCHWEREN MENSCHEN- RECHTSPROBLEMEN



# SPEZIELLE VORSCHRIFTEN

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

### **Verfügt das Unternehmen über spezielle Vorschriften zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen und falls ja, welche?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, den Leser über spezifische Richtlinien des Berichtsunternehmens zu informieren, die zusätzlich zur übergeordneten menschenrechtlichen Selbstverpflichtung des Unternehmens, von besonderer Relevanz für die erkannten folgenschweren Menschenrechtsprobleme sind. Dabei legt das Berichtsunternehmen die Kernelemente der Richtlinien dar, bzw. verweist auf diese, um dem Leser die Grundlagen zu vermitteln, auf denen die Herangehensweise des Unternehmens an folgenschwere Menschenrechtsprobleme beruht.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Abschnitt A1 des vorliegenden Berichtsrahmens befasst sich mit der allgemeinen Grundsatzerklärung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte. Im vorliegenden Abschnitt geht es dagegen um bestimmte Richtlinien bzw. Vorschriften in Bezug auf die in Abschnitt B erkannten folgenschweren Menschenrechtsprobleme. Diese Richtlinien können, müssen aber nicht öffentlich zugänglich sein. Gegebenenfalls bestehen inhaltliche Überschneidungen mit der öffentlichen Grundsatzerklärung des Unternehmens, beispielsweise dann, wenn die Grundsatzerklärung konkrete Vorschriften zu einem folgenschweren Menschenrechtsproblem umfasst. Wenn dies der Fall ist, sollte dies in der Antwort auf diese Frage herausgestellt werden.

In manchen Fällen bezieht sich eine bestimmte Richtlinie ausschließlich auf das folgenschwere Menschenrechtsproblem, das Gegenstand der Berichterstattung des Unternehmens ist. So hat das Berichtsunternehmen möglicherweise Richtlinien zu den Themen Diskriminierungsverbot, Sicherheit, Menschenrechte oder Datenschutz, die für die Berichterstattung relevant sind.

In anderen Fällen gibt es innerhalb eines größeren Dokuments eine einzige Vorschrift bzw. Bestimmung, die einem folgenschweren Menschenrechtsproblem gilt. So kann beispielsweise eine allgemeine Personalrichtlinie Bestimmungen zum Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen der eigenen Mitarbeiter enthalten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wiederum umfasst ggf. Bestimmungen zum Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen der Mitarbeiter von Lieferanten.

Konkrete Richtlinien können auf Ebene der Konzernzentrale oder auf der Ebene einer bestimmten Business Unit, Regionalniederlassung oder Landesniederlassung oder auch auf mehreren dieser Ebenen angesiedelt sein, je nachdem, wie groß das Unternehmen ist, wie es strukturiert ist und inwieweit die Richtlinie auf die einzelnen Geschäftsbereiche abgestimmt ist bzw. abgestimmt sein muss.

Manche Berichtsunternehmen haben eventuell keine konkreten Richtlinien in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die über ihre allgemeine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte hinausgehen. Wenn dies der Fall ist, sollte das Unternehmen dies deutlich machen. Andere Berichtsunternehmen planen oder entwickeln vielleicht gerade eine entsprechende Richtlinie, was ebenfalls eine wichtige Information darstellt, die in den Bericht einfließen sollte.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ der Fokus und Zweck der konkreten Richtlinien(n);
- ✓ der Inhalt der Richtlinie(n) (als Zusammenfassung und/oder als Link oder Querverweis auf ein anderes öffentlich einsehbares Dokument);
- ✓ interne und externe Beratungsprozesse zur Entwicklung von Richtlinien;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie die Geschäftsleitung und/oder der Verwaltungsrat an der Entwicklung der konkreten Richtlinie beteiligt waren;
- ✓ Klarstellung, wer die Richtlinie umsetzen soll (z. B. Mitarbeiter, Auftragnehmer, Lieferanten);
- ✓ Klarstellung, auf wessen Menschenrechte sich die Richtlinie bezieht (z. B. Die von Mitarbeitern, Leiharbeitnehmern, Gemeinschaften, Verbrauchern);
- ✓ Klarstellung, welche Position oder Funktion die operative Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie im Betriebsalltag trägt;
- ✓ Klarstellung, welche Position letztendlich für die Umsetzung der Richtlinie rechenschaftspflichtig ist (soweit es sich um eine andere Position handelt als diejenige, die auch die operative Verantwortung trägt);
- ✓ die Ebene (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung u. a.), auf der die konkrete Richtlinie gebilligt wurde;
- ✓ alle Änderungen, die im Berichtszeitraum an der jeweiligen Richtlinie vorgenommen wurden;
- ✓ alle für den nächsten Berichtszeitraum geplanten Aktualisierungen der jeweiligen Richtlinie.

**Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 16 heißt es:

*„Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die: [...]*

*(e) sich in den operativen Politiken und Verfahren widerspiegelt, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens zu verankern.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Lieferkettenmanagement Frage: Risikominderungsmaßnahmen Daten: Standard/Richtlinie, Verhaltenskodex für Lieferanten Daten: Vertragsbestimmungen
FTSE ESG	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat; Strategie, Praxis und qualitative Aspekte; branchenspezifische und ergebnisbezogene Elemente im Zusammenhang mit Selbstverpflichtungen in folgenden Bereichen: Arbeitsnormen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Menschenrechte und Gemeinschaftsindikatoren, soziale Lieferkette, Verantwortung der Kunden
GNI	Soweit die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören: Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen; 3. Meinungsfreiheit; 4. Datenschutz
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-DMAb (Richtlinien und Selbstverpflichtungen)
ICMM	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Prinzip 1: Maßnahmen der Unternehmensführung erforderlich (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM): - Formulierung und Umsetzung von Erklärungen des Unternehmens zu ethischen Geschäftsgrundsätzen und Praktiken, zu deren Durchsetzung sich die Unternehmensleitung verpflichtet Soweit sich dies auf Richtlinien zu spezifischen folgenschweren Menschenrechtsproblemen bezieht, die das Unternehmen erkannt hat: Prinzip 3
IR	—

OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1 und OECD-3</i>
UNGC	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 3, Kriterium 6 und insbesondere: - Verweis auf die Prinzipien der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen (ILO-Übereinkommen) sowie andere normative internationale Instrumente, die für Unternehmensrichtlinien von Bedeutung sind</i>
VPSHR	<i>Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Probleme bestehen: 2. Einschlägige Vorschriften, Verfahren und/oder Richtlinien zur Umsetzung der freiwilligen Prinzipien (oder Änderungen, die im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr daran vorgenommen wurden)</i>

## C1: SPEZIELLE VORSCHRIFTEN

### C1.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Wie macht das Unternehmen gegenüber den Akteuren, die die Vorschriften umsetzen müssen, deutlich, wie relevant und wichtig diese Vorschriften sind?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin zu erklären, wie bestimmte Richtlinien zur Entschärfung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme so gegenüber denjenigen kommuniziert werden, die sie umsetzen müssen, dass sie verstehen, weshalb die Umsetzung wichtig ist und welche Maßnahmen sie dazu ergreifen müssen.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Zu dem Personenkreis, der bei der Umsetzung der Richtlinien eine Rolle spielt, können Mitarbeiter, Leiharbeiter, Lieferanten, Geschäftskunden, Joint-Venture-Partner und andere Akteure gehören. Wie eine Richtlinie vermittelt wird, hängt von der jeweiligen Zielgruppe sowie davon ab, wie die Richtlinie mit den Aufgaben der betreffenden Person zusammenhängt. Eine Richtlinie im Zusammenhang mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot hat für einen Mitarbeiter der Personalabteilung, der über Neueinstellungen entscheidet, eine andere Bedeutung als für einen Mitarbeiter im Einkauf, der Aufträge an Lieferanten in einer Region mit großer ethnischer Vielfalt vergibt, oder für eine Person, die für Disziplinarangelegenheiten zuständig ist.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ die Frage, wie die Richtlinie denjenigen zugänglich gemacht wird, die sie umsetzen müssen (z.B. schriftlich, im Rahmen einer Besprechung, auf einer Website);
- ✓ die Frage, wie der Inhalt der Richtlinie denjenigen vermittelt wird, die sie umsetzen müssen (z. B. durch Übersetzung in verschiedenen Sprachen oder Umsetzungshinweise im Zusammenhang mit den verschiedenen Funktionen und Aufgaben jeweiligen Personen);
- ✓ die Frage, wie die Bedeutung der Richtlinie im Rahmen einer übergeordneten Geschäftsstrategie denjenigen vermittelt wird, die sie umsetzen müssen (z. B. durch eine Mitteilung der Geschäftsleitung oder die Kommunikation von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Umsetzungsprozessen);
- ✓ alle Schulungen zur Unterstützung der Umsetzung, insbesondere solche, die auf die spezifischen Funktionen und Aufgaben der Schulungsteilnehmer zugeschnitten sind;
- ✓ alle Anreize, die Geschäftspartner oder andere Personen dazu bringen sollen, die Richtlinie im Rahmen ihrer Tätigkeit umzusetzen (z. B. durch regelmäßige Bewertungen des Umsetzungsstatus, Belohnungen für eine erfolgreiche Umsetzung, Sanktionen bei Nichtumsetzung sowie andere Rechenschaftssysteme).

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 16 besagt:**

*„Die interne Kommunikation der Erklärung und der entsprechenden Politiken und Verfahren sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit den notwendigen Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter verbunden sein, die in entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodex: Systeme/Verfahren Frage: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Geschäftsbeziehungen
FTSE ESG	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis - In den Schulungen von Einkäufern und im Beschaffungswesen verankerte Vorschrift
GNI	Soweit die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören: Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen
GRI	Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Menschenrechtsprobleme bestehen: G4-HR7 (a, b)
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1A, OECD-1B, OECD-1D, OECD-3C
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 4 und insbesondere: - interne Sensibilisierung und Schulung zum Thema Menschenrechte für Management und Mitarbeiter
VPSHR	Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Probleme bestehen: 12. Beispiele für die Unterstützung von Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärungs- und/oder Schulungsmaßnahmen in Bezug auf (i) die relevanten Mitarbeiter, (ii) private Sicherheitsfirmen, (iii) staatliche Sicherheitskräfte und/oder (iv) die Zivilgesellschaft (z.B. lokale NROs und Gemeinschaftsgruppen) 7. Beispiele für die Förderung der Sensibilisierung für die freiwilligen Prinzipien in der gesamten Organisation oder der Regierung



# STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

**Wie geht das Unternehmen vor, um seine Stakeholder an der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu beteiligen?**

### ZIEL

Das Ziel besteht darin, dem Leser zu erklären, wie sich das Berichtsunternehmen über die Sichtweisen der Stakeholder informiert, die Einblick in die im Bericht dargestellten folgenschweren Menschenrechtsprobleme haben, und wie das Unternehmen diese Sichtweisen bei seinen Entscheidungen und Maßnahmen berücksichtigt.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Als Stakeholder gelten in der Regel die Personen oder Organisationen, die die Maßnahmen und Entscheidungen eines Unternehmens beeinflussen oder von diesen beeinflusst werden.

Im Zusammenhang mit der Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte besteht ein wesentlicher Zweck des Austauschs mit Stakeholdern darin, sich einen umfassenden Überblick darüber zu verschaffen, wie sich die Maßnahmen und Entscheidungen des Unternehmens für einzelne Menschen und Gruppen auswirken können. Daher liegt der Schwerpunkt auf den Stakeholdern, deren Menschenrechte beeinträchtigt werden können und die in den UN-Leitprinzipien als betroffene Stakeholder oder potenziell betroffene Stakeholder bezeichnet werden, sowie den legitimierte Vertretern dieser Personen oder Gruppen.

Bei den potenziell betroffenen Stakeholdern lassen sich interne Stakeholder und externe Stakeholder unterscheiden. Zu den internen Stakeholdern zählen beispielsweise Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer. Beispiele für externe Stakeholder sind Arbeitnehmer in der Lieferkette, Gemeinschaften sowie die Verbraucher und Endnutzer von Produkten. Das besondere Augenmerk des Unternehmens sollte Stakeholdern gelten, die benachteiligt, marginalisiert oder aus der Gesellschaft ausgeschlossen sind und deshalb durch eine Beeinträchtigung ihrer Menschenrechte besonders gefährdet werden. Dazu zählen etwa Kinder, Frauen, Indigene, Angehörige ethnischer oder anderer Minderheiten oder Menschen mit Behinderungen.

Weitere Stakeholder sind zivilgesellschaftliche Gruppen, die sich aktiv mit Menschenrechtsproblemen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens oder seiner Wertschöpfungskette befassen, sowie andere Menschenrechtsexperten, die dem Unternehmen Informationen über die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die Menschenrechte liefern können. Auch Anteilseigner sind Stakeholder, unabhängig davon, ob es sich um sozial verantwortungsbewusste Investoren handelt, die sich aktiv für die Achtung der Menschenrechte einsetzen, oder um Anleger, deren Renditen sinken, wenn ein Unternehmen seine menschenrechtlichen Risiken nicht wirkungsvoll mindert.

Es kann vorkommen, dass sich mehrere Unternehmen im Hinblick auf viele oder alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme, über die sie berichten, an dieselben externen Stakeholder wenden. In diesem Fall sollte das Berichtsunternehmen diesen Umstand offenlegen und die Prozesse zur Beantwortung der Fragen C2.1 oder C2.2 beschreiben. Wenn es sich dabei um verschiedene Beteiligungsprozesse in Bezug auf unterschiedliche Stakeholder-Gruppen oder unterschiedliche folgenschwere Probleme handelt, ist auch darauf hinzuweisen. Es empfiehlt sich, die grundsätzliche Herangehensweise des Unternehmens an den Austausch mit Stakeholdern zu beschreiben und nähere Informationen oder Beispiele zur Beantwortung von Frage C2.2 anzuführen.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ die Frage, welche Rolle und Bedeutung das Unternehmen der Beteiligung von Stakeholdern im Rahmen seiner Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte beimisst;
- ✓ alle Richtlinien, die den Austausch mit internen und/oder externen Stakeholdern regeln;
- ✓ die typischen (d. h. repräsentativen) Verfahren des Unternehmens zur Beteiligung von Stakeholdern, soweit sie nicht in den Antworten auf die Fragen 2.1, 2.2 und 2.3 eingehend beschrieben werden;
- ✓ alle besonderen (d. h. repräsentativen) Verfahren zur Beteiligung von Stakeholdern, deren Menschenrechte durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens ggf. beeinträchtigt werden, soweit sie nicht in den Antworten auf die Fragen 2.1, 2.2 und 2.3 eingehend beschrieben werden;
- ✓ alle globalen Rahmenverträge, die das Unternehmen mit globalen Gewerkschaftsverbänden geschlossen hat, sowie alle sonstigen formellen Vereinbarungen, durch die Gewerkschaften, die Mitarbeiter oder Leiharbeitnehmer vertreten, in die Bearbeitung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme einbezogen werden;
- ✓ alle sonstigen dauerhaften Strukturen, die auf Konzern- oder Standortebene zur Einbeziehung der Stakeholder in die Bearbeitung der erkannten folgenschweren Menschenrechtsprobleme bestehen (z. B. Runde Tische, Stakeholder-Beiräte oder Beratungsgruppen);
- ✓ alle Änderungen in Bezug auf Stakeholder-Beteiligungsprozesse innerhalb des Berichtszeitraums (z. B. Einführung neuer Beteiligungsformen, neuer Dialogthemen und neuer Gruppen, mit denen sich das Unternehmen austauscht);
- ✓ vom Unternehmen durchgeführte Schulungen und Capacity-Building-Maßnahmen, damit die Mitarbeiter sich in angemessener und konstruktiver Weise mit den verschiedenen Stakeholdern austauschen;
- ✓ alle externen Stakeholder-Beteiligungsprozesse, an denen das Unternehmen mitwirkt (z. B. nationale oder internationale Multi-Stakeholder-Initiativen oder lokale Dialoge zwischen Industrie und Gewerkschaften oder zwischen Industrie und Gemeinschaften).

***Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.***

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 18 heißt es:**

*„Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte [...]“*

*(b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:**

*„Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und andere denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt. Sind solche Konsultationen nicht möglich, sollten Wirtschaftsunternehmen zumutbare Alternativen in Erwägung ziehen, wie etwa die Konsultation glaubwürdiger, unabhängiger, sachverständiger Ressourcen, darunter Menschenrechtsverteidiger und andere Vertreter der Zivilgesellschaft.“*

**VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN**

*Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.*

<b>Initiative</b>	<b>Verweis</b>
DJSI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Stakeholder-Beteiligung Frage: Governance</i>
FTSE ESG	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Arbeitsnormen: Strategie und Praxis - Beteiligung von Mitarbeitern an Verbesserungen  Menschenrechte und Gemeinschaftsindikatoren: Strategie und Praxis - Beteiligung von Stakeholdern durch Konsultationen und Berichte</i>
GNI	<i>Wenn die Meinungsfreiheit und oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören: Umsetzungsrichtlinien: 5. Multi-Stakeholder-Kooperation – internes Beratungsforum; externe Multi-Stakeholder-Lernforen</i>
GRI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-26</i>
ICMM	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Prinzip 4: Maßnahmen der Unternehmensführung erforderlich (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM): - Interessierte und Betroffene in Bezug auf die Erkennung, Bewertung und Minderung aller signifikanten negativen Auswirkungen, die die Unternehmenstätigkeit auf Gesellschaft, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Wirtschaft hat, konsultieren; - potenziell Betroffene über signifikante Risiken im Zusammenhang mit Bergbauaktivitäten und der Förderung von mineralischen Rohstoffen und Metallen sowie über die Maßnahmen informieren, die zur wirkungsvollen Risikominderung ergriffen werden; - in Zusammenarbeit mit potenziell Betroffenen effektive Notfallverfahren entwickeln, aufrechterhalten und testen  Prinzip 9: Maßnahmen der Unternehmensführung erforderlich (nicht obligatorische Beispiele aus dem Assurance Procedure des ICMM): - wahrscheinlich betroffene Personen zum frühestmöglichen Zeitpunkt einbeziehen, um über Probleme und Konflikte in Bezug auf den Umgang mit negativen sozialen Auswirkungen zu sprechen und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen; - sicherstellen, dass für den Austausch mit Betroffenen geeignete Systeme zur Verfügung stehen und dass Minderheiten und andere marginalisierte Gruppen, fair gestaltete, kultursensible Beteiligungsmöglichkeiten haben  Prinzip 10: Maßnahmen der Unternehmensführung erforderlich (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM): - die Stakeholder im Rahmen eines offenen Konsultationsverfahrens einbeziehen und auf sie eingehen</i>
IR	<i>Guiding Principle C3: Stakeholder Relationships</i>
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1A, OECD-2 und OECD-3</i>
UNGC	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 21 und insbesondere: - die Stakeholder bei der Lösung von Dilemmas und Herausforderungen bei der Umsetzung konsultieren und dazu einladen, sich aktiv an der Beobachtung der Fortschritte in Bezug auf bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme zu beteiligen  Kriterium 6 und insbesondere: - systematische Einbeziehung eines Gewerkschaftsverbands, eventuell durch Abschluss eines globalen Rahmenvertrags über den Umgang mit bestimmten folgenschweren Menschenrechtsproblemen  Kriterium 7 und insbesondere: - Dialog mit den Gewerkschaften, um regelmäßig über Fortschritte in Bezug auf die Arbeitsnormen zu sprechen und sie zu beobachten</i>
VPSHR	—

## C2: STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

### C2.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Wie stellt das Unternehmen fest, welche Stakeholder bei dem jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsproblem einzubeziehen sind und wann und in welcher Form dies geschehen sollte?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, dem Leser die Prinzipien zu vermitteln, die den Entscheidungen des Unternehmens in Bezug auf die Beteiligung der Stakeholder bei jedem folgenschweren Menschenrechtsproblem zugrunde liegen.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In der Antwort auf diese Frage können unterschiedliche Arten von Stakeholdern berücksichtigt werden (siehe unterstützende Hinweise zur Frage C2), soweit die Beteiligung dem Zweck dient, das betreffende Problem, über das das Unternehmen berichtet, besser zu verstehen bzw. unter Kontrolle zu bekommen. Besonders wichtig sind Informationen zur Beteiligung (potenziell) betroffener Stakeholder und/oder ihrer legitimierten Vertreter im Hinblick auf diese folgenschweren Probleme.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ die Frage, wie das Berichtsunternehmen Stakeholder – insbesondere potenziell Betroffene – erkennt (beispielsweise durch eine systematische Einordnung anhand interner oder externer Empfehlungen);
- ✓ die Frage, zu welchen Gelegenheiten/Zeitpunkten/wie häufig, sich das Berichtsunternehmen mit Stakeholdern über folgenschwere Menschenrechtsprobleme austauscht – beispielsweise zu bestimmten Zeitpunkten in einem Projekt oder Geschäftsprozess, regelmäßig (z. B. in einer Beratungsgruppe oder im Rahmen eines Dialogs zwischen Unternehmensführung und Gewerkschaften oder eines Dialogs mit der betreffenden Gemeinschaft), als Reaktion auf gesetzliche oder andere Anforderungen oder als Reaktion auf Anfragen von Stakeholdern;
- ✓ die Frage, ob und wie Stakeholder oder Stakeholder-Gruppen, insbesondere potenziell Betroffene oder deren legitimierte Vertreter, von sich aus den Kontakt zum Berichtsunternehmen aufnehmen können, um sich mit dem Unternehmen über ein oder alle folgenschweren Menschenrechtsprobleme auszutauschen;
- ✓ die Frage, welche Ziele für die Beteiligungsprozesse definiert wurden (beispielsweise Vermittlung von Informationen, Einholung von Meinungen, Zusammenarbeit oder die Herbeiführung von Vereinbarungen).

#### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:**

*„Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem Sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und andere denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt. Sind solche Konsultationen nicht möglich, sollten Wirtschaftsunternehmen zumutbare Alternativen in Erwägung ziehen, wie etwa die Konsultation glaubwürdiger, unabhängiger, sachverständiger Ressourcen, darunter Menschenrechtsverteidiger und andere Vertreter der Zivilgesellschaft.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Stakeholder-Beteiligung Frage: Umsetzung; Daten: Stakeholder-Profile, Beteiligungsprozess
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-25
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-2A und B
UNGC	—
VPSHR	—

## C2: STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

### C2.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Welche Stakeholder hat das Unternehmen im Berichtszeitraum in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme eingebunden und weshalb?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, konkrete Beispiele dafür anzuführen, wie das Berichtsunternehmen Stakeholder in die Bearbeitung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme einbindet, und die Gründe für die Beteiligung zu nennen.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In den unterstützenden Hinweisen zu Frage C2 werden verschiedene Arten von Stakeholdern beschrieben, die für die Achtung der Menschenrechte durch das Unternehmen von Bedeutung sind. Besonders kommt es darauf an, Informationen oder Beispiele in Bezug auf die Beteiligung potenziell Betroffener in den Bericht aufzunehmen.

Einzelpersonen oder Gruppen, mit denen sich das Unternehmen austauscht, sollten nicht namentlich genannt werden, wenn sie dadurch einem Risiko ausgesetzt werden. Ist dies der Fall, bietet es sich an, Angaben zu den verschiedenen Stakeholder-Arten sowie zum Zweck der Beteiligung zu machen.

Dabei sollten Beispiele aus Ländern herangezogen werden, in denen reale Herausforderungen zu bewältigen sind, und nicht unbedingt aus Ländern, in denen das betreffende folgenschwere Problem nur begrenzt auftritt und/oder sich leicht lösen lässt. Verwendet ein Unternehmen ein Beispiel aus einem weniger anspruchsvollen Umfeld, sollte es den Grund für diese Auswahl nennen und beispielsweise erläutern, ob dadurch wichtige Innovationen oder Ansätze, die das Unternehmen auf andere Länder ausweiten will, veranschaulicht werden. Insgesamt sollten die Beispiele ausgewogen und repräsentativ für die menschenrechtsbezogenen Ergebnisse des Unternehmens sein. Ist dies nicht der Fall, ist die Auswahl der Beispiele zu begründen.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

### Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ bestimmte Organisationen, Gruppen oder Arten von Stakeholdern in bestimmten operativen Kontexten, in denen ein oder mehrere folgenschwere Probleme auftreten, wobei besonderes Augenmerk auf die potenziell betroffenen Stakeholder zu richten ist;
- ✓ die grundsätzliche Motivation für die Beteiligung von Stakeholdern;
- ✓ der besondere Zweck der jeweiligen Stakeholder-Beteiligung und Angaben dazu, inwieweit diese Ziele erreicht wurden;
- ✓ die Frage, ob es sich bei der Stakeholder-Beteiligung um einmalige Vorgänge oder einen laufenden Prozess handelt;
- ✓ Angaben dazu, wie diese Beteiligungsprozesse die grundsätzliche Herangehensweise des Unternehmens an die Beteiligung von Stakeholdern gemäß der Antwort auf Frage C2.1 widerspiegeln.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:

*„Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und andere denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt. Sind solche Konsultationen nicht möglich, sollten Wirtschaftsunternehmen zumutbare Alternativen in Erwägung ziehen, wie etwa die Konsultation glaubwürdiger, unabhängiger, sachverständiger Ressourcen, darunter Menschenrechtsverteidiger und andere Vertreter der Zivilgesellschaft.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

*Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.*

Initiative	Verweis
DJSI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Stakeholder-Beteiligung Frage: Umsetzung; Daten: Beispiele für wichtige Stakeholder</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-24</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-2B, OECD-3B, C</i>
UNGC	—
VPSHR	<i>Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Probleme bestehen: 10. Austausch mit Stakeholdern über Umsetzungsmaßnahmen im jeweiligen Land</i>

## C2: STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

### C2.3: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Wie haben die Positionen der Stakeholder die Sichtweise des Unternehmens auf das folgenschwere Menschenrechtsproblem und/oder die Problemlösungsstrategie im Berichtszeitraum beeinflusst?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, anhand konkreter Beispiele zu zeigen, inwieweit mit der Beteiligung von Stakeholdern der angestrebte Zweck erreicht werden kann. Dieser besteht darin, dem Unternehmen einen besseren Überblick über die Menschenrechtslage zu verschaffen, so dass es in der Lage ist, die Menschenrechte im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit und seiner Geschäftsbeziehungen stärker zu achten.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Der Schwerpunkt bei der Beantwortung dieser Frage liegt auf konkreten Beispielen aus dem Berichtszeitraum, die veranschaulichen, ob und wie die Beteiligung von Stakeholdern die Sicht- und Herangehensweise des Unternehmens in Bezug auf das jeweilige folgenschwere Menschenrechtsproblem beeinflusst hat. Besonders kommt es darauf an, Beispiele für die Beteiligung (potenziell) betroffener Stakeholder in den Bericht aufzunehmen.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

###### Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ die Ansichten und konkreten Beiträge der Stakeholder zu den verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsproblemen;
- ✓ Entscheidungen oder Maßnahmen des Unternehmens über folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die auf der Grundlage der Stakeholder-Beiträge getroffen wurden (beispielsweise Austausch mit einem Geschäftspartner über Risikominderungsmaßnahmen, weil sich Mitarbeiter beschwert haben; Abbruch eines Projekts aufgrund von Informationen, die das Unternehmen von Gemeinschaften und kompetenten Fachleuten erhalten hat; Änderung von Arbeitspraktiken nach Verhandlungen mit Arbeitnehmern oder Gewerkschaften);
- ✓ Gründe für eine Entscheidung gegen bestimmte Änderungen als Reaktion auf eine wichtige Stakeholder-Rückmeldung im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen;
- ✓ die Frage, ob und wie die Stakeholder über Entscheidungen, Maßnahmen oder andere Änderungen, die sich aus ihren Beiträgen ergeben haben, informiert wurden.

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

###### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:

*„Damit Wirtschaftsunternehmen ihre menschenrechtlichen Auswirkungen richtig einschätzen können, sollten sie bemüht sein, die Anliegen potenziell betroffener Stakeholder zu verstehen, indem sie sie direkt und auf eine Weise konsultieren, die sprachliche und andere denkbare Hindernisse für einen effektiven Austausch berücksichtigt.“*

###### In UN-Leitprinzip 20 heißt es:

*„Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte: [...]*

*(b) auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.“*

###### In UN-Leitprinzip 21 heißt es:

*„Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden.“*

###### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 31 besagt:

*„Was einen Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene angeht, so kann das Gespräch mit betroffenen Stakeholdern über seine Gestaltung und Leistung sicherstellen helfen, dass er ihren Bedürfnissen gerecht wird, dass sie ihn in der Praxis in Anspruch nehmen werden und dass gemeinsames Interesse daran besteht, seinen Erfolg zu gewährleisten.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-27
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3B, C und D
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 21 und insbesondere: - Festlegung von Nachhaltigkeitsstrategien, Zielen und Richtlinien in Absprache mit wichtigen Stakeholdern Kriterium 5 und insbesondere: - Monitoring auf der Grundlage von internen und externen Rückmeldungen, insbesondere von betroffenen Stakeholdern - Festgelegtes Verfahren zu Gunsten von internen und externen Stakeholdern für den Umgang mit Vorfällen, die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat (BRE 4 + ARE 4)
VPSHR	—



# BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

**Wie stellt das Unternehmen fest, inwieweit sich die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme im Laufe der Zeit ändern?**

### ZIEL

Das Ziel besteht darin, zusätzliche Informationen darüber zu liefern, wie das Berichtsunternehmen die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme laufend im Blick behält. Dabei ist darzustellen, wie das Unternehmen erkennt, ob es im Laufe der Zeit und über alle Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen des Unternehmens hinweg bei der potenziellen Schwere oder Wahrscheinlichkeit negativer menschenrechtlicher Auswirkungen zu Änderungen kommt.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In seiner Antwort auf die Fragen unter B2 hat das Berichtsunternehmen bereits dargelegt, wie es die folgenschweren Menschenrechtsprobleme erkennt, über die es berichtet, nämlich durch die Identifizierung der Menschenrechte, die durch die schwerwiegendsten Auswirkungen der Tätigkeit oder der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. In der Antwort auf diese Frage ist dagegen darzulegen, wie das Unternehmen erkennt, inwiefern sich die Risiken, mit denen die folgenschweren Menschenrechtsprobleme verbunden sind, im Laufe der Zeit ändern.

Gemäß den UN-Leitprinzipien lässt sich anhand der folgenden drei Merkmale feststellen, wie schwerwiegend die negativen menschenrechtlichen Auswirkungen sind:

- A. der Grad der Beeinträchtigung der Menschenrechte (Wie stark werden die Menschenrechte beeinträchtigt?) und/oder
- B. die Zahl der tatsächlich oder potenziell Betroffenen (Wie viele Menschen sind tatsächlich oder potenziell von negativen Auswirkungen betroffen?) und/oder
- C. die Möglichkeit der Wiedergutmachung (Wie leicht können die Betroffenen wieder in eine Lage gebracht werden, in der sie die von der Beeinträchtigung betroffenen Menschenrechte wieder in Anspruch nehmen können?)

Die potenzielle Schwere eines folgenschweren Menschenrechtsproblems und seine Eintrittswahrscheinlichkeit werden durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst, beispielsweise wenn das Unternehmen in einem Land tätig wird, in dem aufgrund der Rechtsvorschriften oder sozialen Verhältnisse ein größeres Risiko für das betreffende Menschenrecht besteht; wenn das Unternehmen eine andere Firma aus einem Land mit höheren Menschenrechtsrisiken übernimmt oder ein Joint Venture mit einem risikobehafteten Partner gründet; wenn das Unternehmen neue Produktbereiche erschließt oder seine Produkte an neue Kunden verkauft, bei denen die Gefahr einer missbräuchlichen Nutzung des Produkts besonders groß ist; oder wenn das Unternehmen in einem operativen Kontext tätig ist, in dem Konflikte zunehmen oder die demokratischen Freiheiten erheblich eingeschränkt werden.

Es ist nicht notwendig, konkrete Angaben zu den Änderungen zu machen, wenn dies eine ohnehin heikle Situation noch verschärfen würde; so muss das Berichtsunternehmen beispielsweise nicht eine Regierung nennen, die Menschenrechte verletzt, wenn das Unternehmen als Folge dieser Offenheit aus dem betreffenden nationalen Markt ausgeschlossen würde. Allerdings kann das Unternehmen diese Frage dazu nutzen, um ganz allgemein darzulegen, wie es vorgeht, um Veränderungen im Risikoprofil zeitnah zu erkennen und diese Erkenntnisse in seiner Bewertung der folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu berücksichtigen.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ Prozesse, mit denen das Unternehmen feststellt, ob sich die Art und der Umfang der menschenrechtlichen Risiken, die aus folgenschweren Problemen erwachsen, ändert (z. B. regelmäßige Wirkungsbewertungen; Austausch mit Stakeholdern; Muster und Trends bei eingehenden Beschwerden; Reaktion auf politische Entwicklungen; menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen und -übernahmen);
- ✓ die Bedeutung von internen und externen Audits oder Sicherungsprozessen als Informationsgrundlage für die Bewertung der Änderungen von Art und Umfang der betreffenden Risiken;
- ✓ Leistungsindikatoren oder andere Kennzahlen, die Aufschluss über die Veränderung von folgenschweren Menschenrechtsproblemen geben.

***Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.***

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 18 heißt es:**

*„Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:*

- (a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;*
- (b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.“*

**In UN-Leitprinzip 17 heißt es:**

*„Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte [...]*

- (c) sollte eine kontinuierliche Aufgabe sein, angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 18 besagt:**

*„Da Menschenrechtssituationen dynamisch sind, sollten Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden: vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor größeren Entscheidungen oder Veränderungen in der Geschäftstätigkeit (etwa Markteintritt, Produkteinführung, Veränderung der Geschäftsgrundsätze oder umfassendere geschäftliche Veränderungen); als Reaktion oder in Vorausschau auf Veränderungen im Geschäftsumfeld (etwa steigende soziale Spannungen); und in regelmäßigen Abständen während der Dauer einer Tätigkeit oder Beziehung.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:            Kriterium: Risiko- und Krisenmanagement            Frage: Risikoanalyse            Frage: Sensitivitätsanalyse und Stresstest            Kriterium: Lieferkettenmanagement            Frage: Lieferkettenmanagement: Risikoexposition</p>
FTSE ESG	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:            Arbeitsnormen: Strategie und Praxis            - Risikobewertung und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht            Menschenrechte und Gemeinschaftsindikatoren: Strategie und Praxis            - Wirkungsbeurteilung bei neuen und bestehenden Standorten            Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis            - Wirkungsbeurteilung bei neuen und bestehenden Lieferanten            Gesundheits- und Arbeitsschutz: Strategie und Praxis            - Risikobewertung und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht            Risikomanagement: Strategie und Praxis            - Planung von Szenarien und Stresstests            - Prüfung, inwieweit ein Verhaltenskodex eingehalten wird</p>
GNI	<p>Soweit die Meinungsfreiheit und oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehören:            Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – menschenrechtsbezogene Wirkungsbeurteilung; 4. Datenschutz – Datenerhebung</p>
GRI	<p>Wenn folgenschwere Menschenrechtsprobleme auch Menschenrechte in der Lieferkette betreffen:            G4-DMAb (Prüfung neuer Lieferanten)            G4-DMAb (Lieferantenbewertung und -Audit)            GR-HR11 (a, b)            GR-SO1</p>
ICMM	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:            Thema 2: Ermittlung der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung auf der Grundlage einer Eigenprüfung sowie der Ansichten und Erwartungen der Stakeholder            ICMM-Anforderung:            Die Prozessbeschreibung des Unternehmens für die Erkennung wesentlicher Risiken (wie berichtet)            Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:            Prinzip 6: Erforderliche Maßnahmen der Unternehmensführung (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM):            - Bewertung der positiven und negativen, direkten und indirekten sowie der kumulativen ökologischen Auswirkungen neuer Projekte, von der Exploration bis zur Standortschließung</p>
IR	<p>Content Element 4G: Outlook            Content Element 4C: Business model – outcomes (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2)            Content Element 4F: Performance – outcomes: (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2)</p>
OECD	<p>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3</p>
UNGC	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:            Kriterium 4 und insbesondere:            - Kontinuierlicher Prozess zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht mit einer Bewertung der tatsächlichen und potenziellen menschenrechtlichen Wirkungen (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3)            Kriterium 7 und insbesondere:            - Risiko- und Wirkungsbewertung im Bereich der Arbeit</p>
VPSHR	<p>Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Probleme bestehen:            3. Unternehmensspezifisches Verfahren zur Durchführung einer Bewertung der Sicherheits- und Menschenrechtsrisiken</p>

## C3: BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

### C3.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Waren im Berichtszeitraum erwähnenswerte Trends oder Muster bei den Auswirkungen folgeschwerer Menschenrechtsprobleme festzustellen und falls ja, welche?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, gegenüber dem Leser allgemein zu zeigen, wie sich die einzelnen folgeschweren Menschenrechtsprobleme im Berichtszeitraum entwickelt haben, und zu belegen, dass das Unternehmen seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu jedem Zeitpunkt nachkommt.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In Frage 3.2 geht es um die besonderen Wirkungen, die im Berichtszeitraum aufgetreten sind. Bei der Beantwortung von Frage 3.1 kann das Unternehmen ganz allgemein auf die Faktoren eingehen, die ein Problem zu einem folgeschweren Problem werden lassen, und erklären, wie sich dieses Problem im Berichtszeitraum entwickelt hat. In die Antwort können beispielsweise einfließen: Trends in den Ergebnissen der Lieferketten-Audits des Unternehmens; eine Zunahme (ein Rückgang) der Zahl der Beschwerden über bestimmte Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit in einer bestimmten Region; bestimmte Muster in den Fällen oder Berichten über bestimmte menschenrechtliche Auswirkungen der gesamten Branche.

Zur Beantwortung der Frage kann das Unternehmen ggf. spezifische quantitative oder andere Indikatoren nutzen, die sinnvolle Daten liefern. Derartige Indikatoren eignen sich insbesondere, um gegenüber dem Leser nachzuweisen, dass das Unternehmen eine systematische Strategie zur Bewertung der Auswirkungen auf die betreffenden Menschenrechte verfolgt.

##### RELEVANTE INFORMATIONEN

###### Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ kumulierte Daten aus sozialen oder menschenrechtsbezogenen Audits oder Bewertungen;
- ✓ kumulierte Daten aus einem Beschwerdemechanismus;
- ✓ kumulierte Daten aus einem internen Risikoverzeichnis;
- ✓ Branchen-, staatliche oder Expertendaten, die für folgeschwere Menschenrechtsprobleme relevant sind;
- ✓ Fallberichte mit Hinweisen auf Trends oder Muster aus anderen Quellen (beispielsweise aus den Medien, durch den Austausch mit Stakeholdern oder aus staatlichen oder zwischenstaatlichen Maßnahmen);
- ✓ sonstige Indikatoren oder Leistungskennzahlen, die die Schlussfolgerungen des Unternehmens im Hinblick auf Trends und Muster stützen.

##### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

###### In UN-Leitprinzip 17 heißt es:

„Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte:

- (a) sollte sich auf die nachteiligen Auswirkungen erstrecken, die das Wirtschaftsunternehmen durch seine eigene Tätigkeit unter Umständen verursacht oder zu denen es beiträgt oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (b) wird je nach Größe des Wirtschaftsunternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein;
- (c) sollte eine kontinuierliche Aufgabe sein, angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln.“

##### VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—

Initiative	Verweis
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4C: Business model – outcomes (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2) Content Element 4F: Performance – outcomes: (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2)
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1D und 1E, OECD-3C und 3D</i>
UNGC	—
VPSHR	—

## C3: BEURTEILUNG VON AUSWIRKUNGEN

### C3.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Kam es im Berichtszeitraum zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen von Menschenrechten, die im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen standen und falls ja, welche?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, anhand konkreter Beispiele aus dem Berichtszeitraum zu zeigen, inwiefern und warum die Menschenrechtsprobleme, über die das Unternehmen berichtet, zu den folgenschweren Problemen zählen. Mit dieser Darstellung kann das Unternehmen nachweisen, dass seine Prozesse zur Erkennung von Menschenrechtsrisiken in der Praxis auch funktionieren.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Bei der Beantwortung dieser Frage sollte das Unternehmen über Trends und Muster hinausgehen und sich auf konkrete Fälle konzentrieren.

Der für die Auswahl der Beispiele wichtigste Faktor sollte die Schwere der jeweiligen Auswirkungen sein. Weitere Faktoren können sein: eine erhöhte Wiedereintrittswahrscheinlichkeit (z. B. in einem Markt, in dem das Unternehmen das Risiko zuvor nicht erkannt hat oder in dem die Auswirkungen nicht besonders schwerwiegend waren); besondere Herausforderungen bei der Risikominderung (beispielsweise aufgrund von Konflikten oder der Beteiligung Dritter) oder eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit, die dem jeweiligen Risiko entgegengebracht wird.

Diese Frage lässt sich am besten zusammen mit den Fragen C4.3 und C6.5 beantworten, in denen es um die potenziellen bzw. tatsächlichen negativen Auswirkungen des Unternehmens geht.

Eventuell sind die schwerwiegenden Auswirkungen bereits bekannt und Gegenstand der öffentlichen Debatte, unabhängig davon, ob es sich um einzelne oder wiederkehrende Vorfälle handelt, wie systematische Kinder- und Zwangsarbeit in bestimmten Ländern, aus denen das Unternehmen Vorprodukte bezieht oder in denen das Unternehmen tätig ist. Eventuell bestehen in dem Berichtsunternehmen Bedenken in Bezug auf die Berichterstattung über schwerwiegende Auswirkungen, vor allem dann, wenn die Risikominderungsmaßnahmen des Unternehmens noch lückenhaft sind. Wenn das Berichtsunternehmen die Fragen 3.2, 4.3 und 6.5 offen und ehrlich beantwortet, hat es die Chance zu zeigen, dass es die tatsächlichen und potenziellen Risiken erkannt und Maßnahmen zur Risikominderung auf den Weg gebracht hat; dabei kann das Berichtsunternehmen gleichzeitig einräumen, dass es dafür Zeit und die Mitwirkung Dritter benötigt; ein solches Eingeständnis führt manchmal tatsächlich dazu, dass sich Dritte an dem Prozess beteiligen. Insbesondere bei öffentlich bekannten negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte besteht das größte Risiko für das Unternehmen darin, dass es die Risiken nicht (an)erkennt und nicht erklärt, wie es die Risiken zu mindern versucht.

In Ausnahmefällen ist das Unternehmen ggf. nicht in der Lage, bestimmte Angaben offenzulegen. In einem solchen Fall sollte das Unternehmen die Art der fehlenden Informationen angeben und das Fehlen begründen. Gründe dafür können sein: die Gefährdung der Menschenrechte von Stakeholdern; spezifische, berechnete gesetzliche Verbote oder Vertraulichkeitspflichten oder die Tatsache, dass keine verlässlichen Angaben verfügbar sind. Wenn das Unternehmen nicht die Möglichkeit hat, Informationen konkret bzw. explizit offenzulegen, sollte es sie nach Möglichkeit in aktualisierter oder anonymisierter Form veröffentlichen, damit keine wesentlichen Lücken in der Berichterstattung entstehen.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ Beispiele für schwerwiegende Auswirkungen in einem bestimmten Bereich des operativen Geschäfts oder der Wertschöpfungskette des Unternehmens, die systemischen Charakter haben und bei denen es sich um ein folgenschweres Menschenrechtsproblem handelt (beispielsweise Kinderarbeit in einem bestimmten Land, aus denen das Unternehmen Lieferungen bezieht; negative Auswirkungen auf indigene und andere Gemeinschaften im Zusammenhang mit der Nutzung natürlicher Ressourcen; negative Auswirkungen auf den Zugang zu Wasser durch landwirtschaftliche Aktivitäten in Regionen mit knappen Wasservorkommen);
- ✓ Beispiele für die im Berichtszeitraum eingetretenen schwerwiegenden, aber nicht systemischen Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen;
- ✓ Beispiele für Zwischenfälle im Zusammenhang mit folgenschweren Problemen, die Gegenstand der Berichterstattung in den Medien oder des Berichts einer NRO oder eines Experten sind;
- ✓ die Frage, inwieweit das Unternehmen in die Auswirkungen verwickelt war, d. h. inwieweit es diese verursacht oder dazu beigetragen hat oder inwieweit diese mit seinen Standorten, Produkten oder Dienstleistungen zusammenhängen, ohne dass das Unternehmen dazu beigetragen hat.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 17 heißt es:

„Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte:

- (a) sollte sich auf die nachteiligen Auswirkungen erstrecken, die das Wirtschaftsunternehmen durch seine eigene Tätigkeit unter Umständen verursacht oder zu denen es beiträgt oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (b) wird je nach Größe des Wirtschaftsunternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein;
- (c) sollte eine kontinuierliche Aufgabe sein, angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln.“

In UN-Leitprinzip 21 heißt es:

„Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer Menschenrechtsverletzungen mit sich bringt, sollen formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation: [...]“

- (b) Ausreichende Informationen darüber enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können; [...]“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-HR3 (a) (Diskriminierung) G4-HR4 (b) (Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen) G4-HR5 (a, b) (Kinderarbeit) G4-HR6 (a) (Zwangsarbeit) G4-HR8a (Rechte Indigener)
ICMM	—
IR	Content Element 4C: Business model – outcomes (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2) Content Element 4F: Performance – outcomes: (bezieht sich insbesondere auf C3.1 und C3.2)
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3C und 3D
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 5 und insbesondere: - Ergebnisse der Integration der Menschenrechtsprinzipien: Offenlegung der größten Zwischenfälle, an denen das Unternehmen beteiligt war
VPSHR	—



# BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

**Wie berücksichtigt das Unternehmen seine Erkenntnisse in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme in seinen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen?**

### ZIEL

Das Ziel besteht darin zu erklären, ob und inwiefern das Verständnis, das das Berichtsunternehmen im Hinblick auf seine folgenschweren Menschenrechtsprobleme gewonnen hat, die Art und Weise Unternehmensführung beeinflusst.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Der Schwerpunkt in Abschnitt C4 liegt auf der Prävention von folgenschweren Menschenrechtsproblemen und auf entsprechenden Risikominderungsmaßnahmen und ist damit zukunftsgerichtet. Dazu gehören auch Maßnahmen, die das Unternehmen ergriffen hat, um zu verhindern, dass eingetretene Auswirkungen weiterhin bzw. erneut eintreten. Der Schwerpunkt in Abschnitt C6 liegt dagegen auf der Rückbetrachtung: In diesem Abschnitt geht es darum, wie Schäden zu Lasten von Personen, die auf eine tatsächlich eingetretene negative menschenrechtliche Auswirkung zurückgehen, wiedergutmacht werden können.

Das Verstehen der negativen Auswirkungen, die Identifizierung und Umsetzung von geeigneten Gegenmaßnahmen sowie die menschenrechtlichen Risiken selbst können sich im Laufe der Zeit wandeln. Daher ist es unwahrscheinlich, dass es einem Berichtsunternehmen gelingt, diese (oder die unterstützenden Fragen) dahingehend zu beantworten, dass alle Probleme gelöst wurden. Vielmehr hat das Unternehmen durch die Beantwortung der Fragen die Chance, seine allgemeinen und spezifischen Risikominderungsmaßnahmen vorzustellen und zu zeigen, wie weit es auf seinem Weg bereits vorangekommen ist und welche Ziele es sich für die kontinuierliche Verbesserung gesteckt hat.

### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ Entscheidungsprozesse im Hinblick auf den bestmöglichen Umgang mit dem jeweiligen folgenschweren Problem in der Praxis;
- ✓ Beispiele dafür, wie die Erkenntnisse in Bezug auf jedes folgenschwere Menschenrechtsproblem die Richtlinien und Verfahren zur Verbesserung des Risikomanagements in Bezug auf das jeweilige Problem beeinflusst haben;
- ✓ alle zukunftsbezogenen Strategien oder Schwerpunkte, die definiert wurden, um ein folgenschweres Menschenrechtsproblem in den Griff zu bekommen;
- ✓ Beispiele dafür, inwiefern die Erkenntnisse in Bezug auf jedes folgenschwere Menschenrechtsproblem die Richtlinien und Verfahren beeinflusst haben;
- ✓ Hierarchieebene und Funktion innerhalb des Unternehmens, die die Gesamtverantwortung für den Umgang mit dem jeweiligen folgenschweren Problem trägt (soweit es sich um eine andere Hierarchieebene/Funktion handelt als die, die allgemeine Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gemäß Frage A2.1 trägt);
- ✓ Hierarchieebene und Funktion innerhalb des Unternehmens, die letztlich für den Umgang mit dem jeweiligen folgenschweren Problem rechenschaftspflichtig ist (das höchste Entscheidungsorgan des Unternehmens, soweit es sich um eine andere Hierarchieebene/Funktion handelt als die, die allgemeine Rechenschaftspflicht gemäß Frage A2.1 trägt);
- ✓ sämtliche Überwachungsprozesse im Zusammenhang mit dem jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsproblem, mit denen die Umsetzung von Entscheidungen und Maßnahmen zur Risikoprävention und -minderung gewährleistet wird;
- ✓ die Frage, wie bei den einzelnen folgenschweren Menschenrechtsproblemen Konflikte zwischen den internationalen Menschenrechtsstandards und nationalen Rechtsvorschriften gelöst werden;
- ✓ die Frage, welche Ressourcen, insbesondere auch Budgets, für die Lösung des jeweiligen folgenschweren Problems bereitgestellt werden.

**Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 19 heißt es:

„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.“

(a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:

- i. die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;
- ii. die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.

(b) Angemessene Maßnahmen nehmen unterschiedliche Formen an, abhängig davon:

- i. ob das Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige Auswirkung verursacht oder dazu beiträgt, oder ob es lediglich daran beteiligt ist, weil die Auswirkung wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden ist;
- ii. welches Einflussvermögen es besitzt, der nachteiligen Auswirkung zu begegnen.“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:

„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden. Bei der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen werden wir Wirtschaftsunternehmen ihr Augenmerk sowohl auf tatsächliche als auch auf potenzielle nachteilige Auswirkungen richten. Potenzielle Auswirkungen sollten durch die horizontale Integration der Erkenntnisse entlang des gesamten Wirtschaftsunternehmens verhütet oder gemildert werden, wohingegen tatsächliche, also bereits eingetretene Auswirkungen wiedergutzumachen sind (Prinzip 22).“

Verursacht ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, sie zu beenden oder zu verhüten. Trägt ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung bei, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, um seinen Beitrag zu beenden oder zu verhüten und sein Einflussvermögen zum Tragen zu bringen, um alle verbleibenden Auswirkungen möglichst weitgehend zu mildern. Einflussvermögen gilt dann als vorhanden, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, Veränderungen in den unrechtmäßigen Praktiken des Schadenverursachers herbeizuführen.

Hat ein Wirtschaftsunternehmen nicht zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung beigetragen, ist diese Auswirkung wegen seiner Geschäftsbeziehung zu einer anderen Organisation aber dennoch unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden, ist die Situation komplexer. Zu den Faktoren, die bei der Bestimmung geeigneter Maßnahmen in solchen Situationen zu berücksichtigen sind, zählen das Einflussvermögen des Unternehmens über die betreffende Organisation, die Frage, wie ausschlaggebend die Beziehung für das Unternehmen ist, die Schwere der Verletzung und die Frage, ob die Beendigung der Beziehung zu der Organisation selbst nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen hätte.

Je komplexer die Situation und ihre Tragweite für die Menschenrechte ist, desto mehr spricht dafür, dass sich das Unternehmen bei der Entscheidung, wie es vorgehen soll, auf unabhängigen, sachverständigen Rat stützt.

Besitzt das Wirtschaftsunternehmen Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung der nachteiligen Auswirkung, sollte es dieses ausüben. Mangelt es ihm an Einflussvermögen, gibt es unter Umständen Möglichkeiten, dieses zu steigern. Einflussvermögen kann beispielsweise dadurch gesteigert werden, dass der betreffenden Organisation Kapazitätsaufbau oder andere Anreize angeboten werden, oder auch durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Es gibt Situationen, in denen es dem Unternehmen an Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung nachteiliger Auswirkungen mangelt und es nicht in der Lage ist, sein Einflussvermögen zu steigern. Ist dies der Fall, sollte das Unternehmen in Erwägung ziehen, die Beziehung zu beenden, unter Berücksichtigung verlässlicher Abschätzungen der damit potenziell verbundenen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen.

Ist die Beziehung ‚ausschlaggebend‘ für das Unternehmen, ergeben sich durch ihre Beendigung weitere Herausforderungen. Eine Beziehung könnte dann als ausschlaggebend angesehen werden, wenn durch sie ein Produkt oder eine Dienstleistung geliefert wird, die für das Geschäft des Unternehmens wesentlich ist und für die keine zumutbare andere Quelle existiert. Ist dies der Fall, muss auch die Schwere der menschenrechtlichen Auswirkung in Betracht gezogen werden: je schwerwiegender die Verletzung ist, desto umgehender muss das Unternehmen sich verändern, bevor es entscheidet, ob es die Beziehung beenden soll. Solange die Verletzung fort dauert und das Unternehmen in der Beziehung verbleibt, sollte es jedenfalls seine eigenen kontinuierlichen Bemühungen unter Beweis stellen können, die Auswirkung zu mildern, und bereit sein, alle reputationsbezogenen, finanziellen oder rechtlichen Folgen einer Fortsetzung der Beziehung auf sich zu nehmen.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Kriterium: Risiko- und Krisenmanagement Frage: Risikomanagementstrategie</p> <p>Kriterium: Lieferkettenmanagement Frage: Risikominderungsmaßnahmen Frage: ESG-Integration in SCM-Strategie</p>
FTSE ESG	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Gesundheits- und Arbeitsschutz: Strategie und Praxis - Ergebnisüberwachung und -management - Untersuchte und gemeldete Vorfälle, ergriffene Maßnahmen</p> <p>Arbeitsnormen: Strategie und Praxis - Maßnahmen zur Lösung von arbeitnehmerbezogenen Problemen und zur Stärkung der Vielfalt - Compliance-Verstöße und Abhilfemaßnahmen</p> <p>Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis - Capacity Building bei Lieferanten</p> <p>Soziale Lieferkette: quantitativ, branchenspezifisch und ergebnisbezogen - Ergebnisse von Lieferanten-Monitorings/-Audits und Maßnahmen bei Compliance-Verstößen</p> <p>Verantwortung der Kunden: Strategie und Praxis - Initiativen zum Schutz von gefährdeten Gruppen</p> <p>Verantwortung der Kunden: quantitativ, branchenspezifisch und ergebnisbezogen - Compliance-Verstöße und Korrekturmaßnahmen in Bezug auf die Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten</p>
GNI	<p>Wenn die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören:</p> <p>Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen: Partner, Lieferanten und Händler; 3. Meinungsfreiheit; 4. Privatsphäre</p>
GRI	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-HR1 (a, b)</p>
ICMM	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Thema 3: Das Vorhandensein und der Umsetzungsstatus von Systemen und Herangehensweisen, die ein Unternehmen nutzt, um alle erkannten wesentlichen Risiken und Chancen für die nachhaltige Entwicklung (oder eine Auswahl dieser Risiken und Chancen) im Griff zu behalten</p> <p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Prinzip 6: Maßnahmen der Unternehmensführung erforderlich (nicht obligatorische Beispiele aus dem Assurance Procedure des ICMM):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung eines Umweltmanagementsystems im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu überwachen, zu verhindern oder zu verringern</li> <li>- Konzeption und Planung aller Standorte in einer Art und Weise, dass ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Schließenanforderungen aller Standorte zu erfüllen</li> </ul>
IR	<p>Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (bezieht sich auch auf C4.1, C4.2 und C4.3)</p>
OECD	<p>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1 und OECD-3</p>
UNGC	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Kriterium 1</p>
VPSHR	<p>Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Probleme bestehen:</p> <p>5. Das Unternehmensverfahren zur Berücksichtigung von freiwilligen Grundsätzen bei der Anbahnung von Beziehungen zu öffentlichen/privaten Sicherheitsdiensten</p> <p>11. Berücksichtigung von freiwilligen Grundsätzen bei der Auswahl von privaten Sicherheitsdiensten und der Formulierung von Vertragsvereinbarungen mit privaten Sicherheitsdiensten und staatlichen Sicherheitskräften</p>

## C4: BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

### C4.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Wie werden die Teile des Unternehmens, deren Entscheidungen und Maßnahmen den Umgang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen beeinflussen, an der Entwicklung und Umsetzung von Lösungen beteiligt?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, die Maßnahmen des Berichtsunternehmens zur Entwicklung einer einheitlichen Strategie für den Umgang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen sowie die dabei erzielten Fortschritte einschließlich der Problemursachen über alle relevanten Unternehmensteile hinweg zu erklären.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Die meisten Menschenrechtsprobleme sind für mehr als eine Unternehmensfunktion, Business Unit oder Abteilung relevant. Für gewöhnlich können verschiedene Teile des Unternehmens durch ihre Maßnahmen und Entscheidungen dafür sorgen, dass die menschenrechtlichen Risiken steigen und/oder gemindert werden. Das Berichtsunternehmen kann die Beantwortung dieser Frage dazu nutzen, um zu erklären, wie die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter im Hinblick auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme interpretiert werden und wie die Mitarbeiter in die Maßnahmen des Unternehmens zur Lösung dieser Probleme eingebunden werden.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ Strukturen wie beispielsweise bereichsübergreifende Ausschüsse, über die Informationen weitergegeben und/oder Entscheidungen in Bezug auf die folgenschweren Menschenrechtsprobleme über die relevanten Unternehmensteile hinweg getroffen werden (z. B. Ausschüsse/Gremien, die sich mit den Themen Menschenrechte, Lieferketten, Compliance im Vertrieb oder Beziehungen zu Gemeinschaften befassen);
- ✓ andere Prozesse, mit denen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme Informationen weitergegeben und/oder Entscheidungen von den relevanten Unternehmensteilen gemeinsam getroffen werden (z. B. problemspezifische Sitzungen, interne Info-Updates, Berichte über sich abzeichnende Probleme sowie Berichte für Top-Management und Verwaltungsrat);
- ✓ Beispiele für spezifische Entscheidungen und Maßnahmen, die unter Beteiligung verschiedener Unternehmensteile getroffen wurden, um potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit einem folgenschweren Problem zu verhindern oder zu mindern.

#### DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 19 heißt es:**

*„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:**

*„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden.“*

*Bei der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen werden die Wirtschaftsunternehmen ihr Augenmerk sowohl auf tatsächliche als auch auf potenzielle nachteilige Auswirkungen richten. Potenzielle Auswirkungen sollten durch die horizontale Integration der Erkenntnisse entlang des gesamten Wirtschaftsunternehmens verhütet oder gemildert werden [...]“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Risiko- und Krisenmanagement Frage: Verantwortlichkeitsrisiko- und Krisenmanagement
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (bezieht sich auch auf C4.1, C4.2 und C4.3)
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1B
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 4 und insbesondere: - Zuweisung von Verantwortlichkeiten sowie der Rechenschaftspflicht im Hinblick auf menschenrechtliche Risikominderungsmaßnahmen - Interne Entscheidungs-, Budgetierungs- und Überwachungsprozesse, um menschenrechtlichen Risiken wirksam zu begegnen  Kriterium 7 und insbesondere: - Zuweisung von Verantwortlichkeiten sowie der Rechenschaftspflicht im Hinblick auf menschenrechtliche Risikominderungsmaßnahmen
VPSHR	—

## C4: BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

### C4.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Wie geht das Unternehmen mit Spannungen um, die zwischen den Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Minderung der negativen Auswirkungen von folgenschweren Menschenrechtsproblemen und konkurrierenden Unternehmenszielen entstehen?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, einen Überblick über die Grundsätze, Strategien und Prozesse zu vermitteln, die das Berichtsunternehmen bei der Bewältigung von Konflikten zwischen menschenrechtlichen und anderen Unternehmenszielen leiten, und zwar sowohl theoretisch als auch bei konkreten Fällen, die eingetreten sind.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Mit dieser Frage wird anerkannt, dass die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zuweilen bestimmten anderen (häufig kurzfristigen) finanziellen, Vertriebs- oder anderen Zielen zuwiderläuft. Beispiele:

- Wenn bestimmte operative Prozesse schnell vorgebracht oder bestimmte Beschaffungs- oder Vertriebsprojekte zügig abgewickelt werden sollen, steht eventuell nicht mehr ausreichend Zeit zur Minderung potenzieller Menschenrechtsrisiken zur Verfügung;
- Die Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten oder Joint-Venture-Partner bietet überzeugende kaufmännische Vorteile, obwohl der Lieferant/Partner nur eine schlechte Menschenrechtsbilanz vorzuweisen hat;
- Eine erfolgreiche Lobbyarbeit gegen neue Rechtsvorschriften zur Anhebung des Mindestlohns würde die Ertragskraft des Unternehmens erhalten und gleichzeitig dazu führen, dass manche Arbeitnehmer keine existenzsichernden Löhne erhalten.

Solche Zielkonflikte können im laufenden Geschäftsbetrieb auftreten oder wenn die Entscheidung über die Entwicklung eines neuen Produkts oder die Erschließung eines neuen Markts oder Geschäftsfelds ansteht.

In manchen Fällen werfen die Zielkonflikte auch eigene ethische Fragestellungen auf und haben sogar Folgen für die Menschenrechte. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Unternehmen darüber nachdenkt, weniger Vorprodukte aus einem Land zu beziehen, in dem Menschenrechtsverletzungen bekanntermaßen an der Tagesordnung sind, diese Maßnahme aber gleichzeitig die Arbeitsplätze von verhältnismäßig armen Geringverdienern gefährden würde.

Bei der Frage geht es somit nicht so sehr um eine „richtige“ Antwort in einem solchen Dilemma, sondern vielmehr darum, wie derartige Zielkonflikte erkannt und wie verschiedene Überlegungen gegeneinander abgewogen werden, um zu einer Entscheidung zu gelangen.

Soweit diese Prozesse anhand konkreter Beispiele veranschaulicht werden können, sollte das Unternehmen diese Möglichkeit nutzen, um darzulegen, wie es mit Zielkonflikten umgeht. Wenn ein Beispiel allerdings eher das Ergebnis einer Ad-hoc-Entscheidung und nicht eines typischen Prozesses ist, sollte dies verdeutlicht werden, um dem Leser keinen falschen Eindruck zu vermitteln.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ alle Situationen, in denen häufig Zielkonflikte oder Dilemmas im Zusammenhang mit einem folgenschweren Menschenrechtsproblem auftreten (z.B. der Verkauf sensibler Produkte an bestimmte Kunden; Genehmigungen zur Fortführung von Projekten, die lokale Gemeinschaften betreffen; die Erschließung von Märkten mit hohen Risiken und Chancen; die Bereitstellung von Sicherheitspersonal in Konfliktgebieten);
- ✓ Grundsätze oder Richtlinien, die in derartigen Fällen den Entscheidungsrahmen setzen;
- ✓ alle spezifischen Grundsätze oder Vorschriften, an denen sich Entscheidungen über Lobbyarbeit im Verhältnis zu Menschenrechtsproblemen orientieren müssen;
- ✓ alle formellen Prozesse zur Unterstützung von Entscheidungen, wenn entsprechende Zielkonflikte auftreten (beispielsweise Prozesse, um Entscheidungen zu treffen, die neue Möglichkeiten für die Zukunft eröffnen, formelle Genehmigungsprozesse);
- ✓ die Unternehmensebene, auf der Entscheidungen in Bezug auf Zielkonflikte getroffen werden (beispielsweise eine Person oder Personengruppe auf Landes-, regionaler oder Konzernebene, eine Führungskraft oder ein Mitglied des Verwaltungsrats);
- ✓ jede ständige oder Ad-hoc-Beteiligung von externen Experten bei der Bewertung von Zielkonflikten (beispielsweise ein unabhängiger Beirat, Wissenschaftler oder andere Experten);
- ✓ konkrete Beispiele dafür, wie im Berichtszeitraum Zielkonflikte im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen gelöst wurden.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:**

*„Eine horizontale Integration spezifischer Erkenntnisse aus der Prüfung menschenrechtlicher Auswirkungen innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens kann nur dann wirksam erfolgen, wenn seine menschenrechtliche Grundsatzverpflichtung in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert worden ist. Dies ist notwendig, um zu gewährleisten, dass die Prüfungserkenntnisse richtig verstanden werden, dass ihnen das gebührende Gewicht beigemessen wird und Folgemaßnahmen ergriffen werden. [...]*

*Je komplexer die Situation und ihre Tragweite für die Menschenrechte ist, desto mehr spricht dafür, dass sich das Unternehmen bei der Entscheidung, wie es vorgehen soll, auf unabhängigen, sachverständigen Rat stützt.*

*Besitzt das Wirtschaftsunternehmen Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung der nachteiligen Auswirkung, sollte es dieses ausüben. Mangelt es ihm an Einflussvermögen, gibt es unter Umständen Möglichkeiten, dieses zu steigern. Einflussvermögen kann beispielsweise dadurch gesteigert werden, dass der betreffenden Organisation Kapazitätsaufbau oder andere Anreize angeboten werden, oder auch durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.*

*Es gibt Situationen, in denen es dem Unternehmen an Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung nachteiliger Auswirkungen mangelt und es nicht in der Lage ist, sein Einflussvermögen zu steigern. Ist dies der Fall, sollte das Unternehmen in Erwägung ziehen, die Beziehung zu beenden, unter Berücksichtigung verlässlicher Abschätzungen der damit potenziell verbundenen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen.*

*Ist die Beziehung ‚ausschlaggebend‘ für das Unternehmen, ergeben sich durch ihre Beendigung weitere Herausforderungen. Eine Beziehung könnte dann als ausschlaggebend angesehen werden, wenn durch sie ein Produkt oder eine Dienstleistung geliefert wird, die für das Geschäft des Unternehmens wesentlich ist und für die keine zumutbare andere Quelle existiert. Ist dies der Fall, muss auch die Schwere der menschenrechtlichen Auswirkung in Betracht gezogen werden: je schwerwiegender die Verletzung ist, desto umgehender muss das Unternehmen sich verändern, bevor es entscheidet, ob es die Beziehung beenden soll. Solange die Verletzung fort dauert und das Unternehmen in der Beziehung verbleibt, sollte es jedenfalls seine eigenen kontinuierlichen Bemühungen unter Beweis stellen können, die Auswirkung zu mildern, und bereit sein, alle reputationsbezogenen, finanziellen oder rechtlichen Folgen einer Fortsetzung der Beziehung auf sich zu nehmen.“*

### In UN-Leitprinzip 23 heißt es:

„In allen Kontexten sollten Wirtschaftsunternehmen: [...]

(b) Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte zu wahren, wenn sie mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind [...]“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 23 besagt:

„Wenngleich bestimmte landesspezifische und lokale Kontexte sich auf die Risiken auswirken können, denen die Geschäftstätigkeit und die Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens im Hinblick auf die Menschenrechte ausgesetzt sind, obliegt allen Wirtschaftsunternehmen die gleiche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen. Macht der innerstaatliche Kontext es unmöglich, dieser Verantwortung uneingeschränkt nachzukommen, ist von den Wirtschaftsunternehmen zu erwarten, dass sie die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte, soweit es in Anbetracht der Umstände möglich ist, achten und dass sie ihre diesbezüglichen Bemühungen unter Beweis stellen können.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	Soweit die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören: Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen; 3. Meinungsfreiheit – Regierungsforderungen, Rechtsvorschriften; 4. Datenschutz – Regierungsforderungen, Rechtsvorschriften
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (bezieht sich auch auf C4.1, C4.2 und C4.3)
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3B und 3C
UNGC	—
VPSHR	—

## C4: BERÜCKSICHTIGUNG DER ERKENNTNISSE BEI ENTSCHEIDUNGEN UND MASSNAHMEN

### C4.3: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Welche Maßnahmen hat das Unternehmen im Berichtszeitraum getroffen, um die potenziell negativen Auswirkungen der einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu verhindern bzw. zu mindern?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, anhand von konkreten Beispielen zu zeigen, was das Berichtsunternehmen während des Berichtszeitraums unternommen hat, um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass die jeweiligen folgenschweren Menschenrechtsprobleme erstmals oder erneut eintreten oder andauern, und was das Unternehmen mit seinen Maßnahmen erreicht hat.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Der Schwerpunkt der Beispiele sollte auf den Maßnahmen zur Verhinderung potenzieller negativer Auswirkungen liegen. In Abschnitt C6 geht es um Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, Wiedergutmachung zu leisten, wenn das Unternehmen die Menschenrechte von Personen verletzt oder zu einer solchen Menschenrechtsverletzung beigetragen hat.

Möglicherweise ist es jedoch sinnvoll, diese Frage zusammen mit den Fragen 3.1 und 3.2 (in Bezug auf Trends, Muster oder Beispiele für tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen im Berichtszeitraum) und Frage 6.5 (wie wird Abhilfe geschaffen, wenn tatsächlich negative Auswirkungen eingetreten sind) zu beantworten, vor allem wenn ein Fall Beispiele bietet, die für mehr als eine dieser Fragen relevant sind.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ die Bestimmungen in Verträgen mit staatlichen Stellen, Joint-Venture-Partnern, Lieferanten oder Kunden, die Bestimmungen von Unternehmensübernahme- und anderen Verträgen, die darauf abzielen, potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu mindern;
- ✓ die durch Dritte überwachte Durchführung von Verträgen, die im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen stehen;
- ✓ die Vereinbarung und Umsetzung von Abhilfeplänen als Ergebnis von Lieferanten-Audits und sich daraus ergebende Änderungen von praktischen Verfahren und Compliance;
- ✓ gemeinsames Fact-Finding oder Monitoring zusammen mit betroffenen Gemeinschaften, Arbeitnehmern oder anderen Personen;
- ✓ Unterstützung der Regierung bei der Einführung oder Umsetzung wichtiger Rechtsvorschriften zum Schutz der Menschenrechte im Zusammenhang mit einem folgenschweren Problem;
- ✓ Austausch mit Branchen- und internationalen Organisationen sowie anderen Akteuren, um gemeinsam auf ein folgenschweres Menschenrechtsproblem aufmerksam zu machen und das Risiko negativer Auswirkungen zu mindern;
- ✓ Capacity Building für die Arbeitskräfte, um das Risiko des Eintretens folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu mindern;
- ✓ Capacity Building für Lieferanten und andere Geschäftspartner, um das Risiko von negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit einem folgenschweren Menschenrechtsproblem zu mindern (beispielsweise durch die Schulung von Sicherheitsunternehmen und Auftragnehmern oder durch die Unterstützung von Lieferanten bei der Entwicklung von Managementsystemen, die eine bessere Einhaltung der Arbeitsrechte gewährleisten sollen);
- ✓ Ursachenanalyse, um herauszufinden, welche Faktoren das Risiko folgenschwerer menschenrechtlicher Auswirkungen steigen bzw. fortbestehen lassen;
- ✓ sonstige Wege, auf denen das Unternehmen seinen Einfluss auf Geschäftskunden, Joint-Venture-Partner, Lieferanten oder andere Akteure in der Wertschöpfungskette geltend gemacht hat, um das Risiko folgenschwerer Auswirkungen auf die Menschenrechte zu mindern;
- ✓ gemeinsame Initiativen mit anderen, um neue Erkenntnisse über potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu gewinnen und diese Probleme zu lösen (beispielsweise im Rahmen von Multi-Stakeholder-Initiativen);
- ✓ alle sonstigen Strategien, um folgenschweren Menschenrechtsrisiken zu begegnen;
- ✓ von außen auf das Unternehmen einwirkende Herausforderungen bei der Verhinderung oder Minderung der potenziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 19 heißt es:

*„Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.*

*(a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:*

- i. die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;*
- ii. die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.*

*(b) Angemessene Maßnahmen nehmen unterschiedliche Formen an, abhängig davon:*

- i. ob das Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige Auswirkung verursacht oder dazu beiträgt, oder ob es lediglich daran beteiligt ist, weil die Auswirkung wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden ist;*
- ii. welches Einflussvermögen es besitzt, der nachteiligen Auswirkung zu begegnen.“*

Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 19 besagt:

*„Verursacht ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, sie zu beenden oder zu verhüten.*

*Trägt ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung bei, sollte es die notwendigen Maßnahmen treffen, um seinen Beitrag zu beenden oder zu verhüten und sein Einflussvermögen zum Tragen zu bringen, um alle verbleibenden Auswirkungen möglichst weitgehend zu mildern. Einflussvermögen gilt dann als vorhanden, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, Veränderungen in den unrechtmäßigen Praktiken des Schadenverursachers herbeizuführen.*

*Hat ein Wirtschaftsunternehmen nicht zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung beigetragen, ist diese Auswirkung wegen seiner Geschäftsbeziehung zu einer anderen Organisation aber dennoch unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden, ist die Situation komplexer. Zu den Faktoren, die bei der Bestimmung geeigneter Maßnahmen in solchen Situationen zu berücksichtigen sind, zählen das Einflussvermögen des Unternehmens über die betreffende Organisation, die Frage, wie ausschlaggebend die Beziehung für das Unternehmen ist, die Schwere der Verletzung und die Frage, ob die Beendigung der Beziehung zu der Organisation selbst nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen hätte.*

Je komplexer die Situation und ihre Tragweite für die Menschenrechte ist, desto mehr spricht dafür, dass sich das Unternehmen bei der Entscheidung, wie es vorgehen soll, auf unabhängigen, sachverständigen Rat stützt. Besitzt das Wirtschaftsunternehmen Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung der nachteiligen Auswirkung, sollte es dieses ausüben. Mangelt es ihm an Einflussvermögen, gibt es unter Umständen Möglichkeiten, dieses zu steigern. Einflussvermögen kann beispielsweise dadurch gesteigert werden, dass der betreffenden Organisation Kapazitätsaufbau oder andere Anreize angeboten werden, oder auch durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Es gibt Situationen, in denen es dem Unternehmen an Einflussvermögen zur Verhütung oder Milderung nachteiliger Auswirkungen mangelt und es nicht in der Lage ist, sein Einflussvermögen zu steigern. Ist dies der Fall, sollte das Unternehmen in Erwägung ziehen, die Beziehung zu beenden, unter Berücksichtigung verlässlicher Abschätzungen der damit potenziell verbundenen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen.

Ist die Beziehung ‚ausschlaggebend‘ für das Unternehmen, ergeben sich durch ihre Beendigung weitere Herausforderungen. Eine Beziehung könnte dann als ausschlaggebend angesehen werden, wenn durch sie ein Produkt oder eine Dienstleistung zugeliefert wird, die für das Geschäft des Unternehmens wesentlich ist und für die keine zumutbare andere Quelle existiert. Ist dies der Fall, muss auch die Schwere der menschenrechtlichen Auswirkung in Betracht gezogen werden: je schwerwiegender die Verletzung ist, desto umgehender muss das Unternehmen sich verändern, bevor es entscheidet, ob es die Beziehung beenden soll. Solange die Verletzung fort dauert und das Unternehmen in der Beziehung verbleibt, sollte es jedenfalls seine eigenen kontinuierlichen Bemühungen unter Beweis stellen können, die Auswirkung zu mildern, und bereit sein, alle reputationsbezogenen, finanziellen oder rechtlichen Folgen einer Fortsetzung der Beziehung auf sich zu nehmen.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>G4-DMAb (Spezifische Maßnahmen)</li> <li>G4-HR4 (b) (Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen)</li> <li>G4-HR5 (c) (Kinderarbeit)</li> <li>G4-HR6 (Zwangsarbeit)</li> <li>G4-HR11 (d, e) (Risiken im Zusammenhang mit Lieferketten)</li> </ul>
ICMM	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Prinzip 5: Erforderliche Maßnahmen der Unternehmensführung (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung eines Managementsystems zur kontinuierlichen Verbesserung in Bezug auf alle betrieblichen Aspekte, die signifikante negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter, der Mitarbeiter von Auftragnehmern und der Gemeinschaften hat, in denen das Unternehmen tätig ist</li> <li>- Ergreifen aller praktischen und sinnvollen Maßnahmen, um das Risiko von Arbeitsunfällen (Verletzungen bis hin zum Tod) und arbeitsplatzbedingten Erkrankungen zu Lasten der eigenen Mitarbeiter sowie der Mitarbeiter von Auftragnehmern auszuschalten</li> </ul> <p>Prinzip 6: Erforderliche Maßnahmen der Unternehmensführung (nicht obligatorische Beispiele aus der Assurance Procedure des ICMM):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rehabilitierung von betrieblich genutzten Flächen, die durch Berg-/Tagebau zerstört worden, so dass sie sich sinnvoll nachnutzen lassen</li> <li>- Sicherstellen, dass Abfälle und Ausschuss aus Prozessen sicher gelagert und entsorgt werden</li> </ul>
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (bezieht sich auch auf C4.1, C4.2 und C4.3)
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3C und 3D
UNGC	<p>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</p> <p>Kriterium 5 und insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergebnisse von Prozessen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten</li> </ul> <p>Kriterium 7 und insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktiver Austausch mit Lieferanten zur Lösung arbeitsbezogener Probleme</li> </ul> <p>Kriterium 8 und insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- konstruktive Zusammenarbeit mit den Lieferanten, um bestehende Herausforderungen durch eine planmäßige Verbesserung von Praktiken am Arbeitsplatz zu bewältigen (partnerschaftlicher Ansatz anstelle eines Prüf-/Korrekturverfahrens)</li> </ul>
VPSHR	—



# FORTSCHRITTSBEOBACHTUNG

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

### Wie stellt das Unternehmen fest, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken in der Praxis wirken?

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin zu erklären, wie das Berichtsunternehmen feststellt, ob seine Risikominderungsmaßnahmen in Bezug auf die folgenschweren Menschenrechtsprobleme erfolgreich sind, so dass es sie kontinuierlich verbessern kann, um seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Wie bereits an anderer Stelle in diesem Berichtsrahmen erläutert, müssen zur Achtung der Menschenrechte Zeit und Ressourcen aufgewendet werden. Überdies wandeln sich die menschenrechtlichen Herausforderungen im Laufe der Zeit und in Abhängigkeit von den Veränderungen, denen das Unternehmen selbst unterliegt, beispielsweise in Bezug auf sein operatives Geschäft sowie seine operativen Kontexte und Geschäftsbeziehungen. Der vorliegende Berichtsrahmen erkennt den Prozesscharakter der Maßnahmen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Verantwortung ausdrücklich an und bietet den Unternehmen die Möglichkeit darzulegen, welche Fortschritte sie im Laufe der Zeit erzielen.

Deshalb geht es in diesem Abschnitt um die Prozesse und Indikatoren, die das Unternehmen zur Leistungsmessung heranziehen kann. Besonders relevant sind dabei Methoden, die sich nicht nur darauf beschränken festzustellen, ob das Unternehmen bestimmte Maßnahmen getroffen hat, sondern die auch Rückschlüsse darauf zulassen, ob die getroffenen Maßnahmen potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verhindert oder gemindert haben bzw. ob die Maßnahmen bei Eintritt negativer Auswirkungen eine Wiedergutmachung ermöglicht haben. Informationen darüber, wie das Unternehmen seine eigenen Fortschritte überwacht, sind besonders wichtig, um zu zeigen, dass das Unternehmen sich kontinuierlich um eine Verbesserung seiner menschenrechtlichen Ergebnisse und deren Bewertung bemüht.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ besondere Prozesse, mit denen das Unternehmen ermittelt, wie erfolgreich es bei der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme ist (beispielsweise interne Prüfprozesse, interne Audits, Lieferanten-Audits, Umfragen unter Mitarbeitern und anderen Arbeitnehmern, Umfragen unter externen Stakeholdern, andere Prozesse zur Einholung von Rückmeldungen betroffener Stakeholder, darunter insbesondere Stakeholder-Beteiligungsprozesse, Beschwerdemechanismen sowie Datenbanken, mit denen die Ergebnisse dokumentiert werden, wenn negative menschenrechtliche Auswirkungen eintreten oder Beschwerden geäußert werden);
- ✓ Pläne zur Entwicklung weiterer Prozesse, um den Erfolg des Unternehmens bei der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu bewerten;
- ✓ besondere qualitative und/oder quantitative Indikatoren, die genutzt werden, um zu bewerten, wie wirkungsvoll jedes folgenschwere Menschenrechtsproblem gemindert wird (beispielsweise Indikatoren, die von dem Berichtsunternehmen oder von einem relevanten Branchenverband entwickelt wurden oder die von einer Multi-Stakeholder-Initiative oder in einem allgemeinen Berichtsrahmen verwendet werden);
- ✓ alle Herausforderungen bei der Beurteilung der Wirksamkeit der Prozesse, mit denen das Unternehmen seine folgenschweren Menschenrechtsprobleme lösen will (Beispiele: Das Unternehmen hat nur einen begrenzten Überblick über die Lieferkette; Schwierigkeiten bei der Ermittlung von Ursache und Wirkung; Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualitativ hochwertiger Informationen, die die Interpretation quantitativer Daten, wie beispielsweise eines Rückgangs der eingegangenen Beschwerden, ermöglichen würden).

**Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 20 heißt es:

*„Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte:*

*(a) von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren ausgehen;*

*(b) auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 20 besagt:

*„Wirksamkeitskontrollen sind notwendig, um einem Wirtschaftsunternehmen Kenntnisse darüber zu verschaffen, ob seine menschenrechtsbezogenen Politiken auf bestmögliche Weise umgesetzt werden, ob es den ermittelten menschenrechtlichen Auswirkungen wirksam begegnet ist, und um kontinuierliche Verbesserungen anzutreiben.*

*Wirtschaftsunternehmen sollten besondere Anstrengungen unternehmen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verfolgen, die sie ergreifen, um Auswirkungen auf Angehörige von unter Umständen verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungssteilen zu begegnen.*

*Wirksamkeitskontrollen sollten in relevante interne Berichterstattungen integriert werden. Wirtschaftsunternehmen können Instrumente einsetzen, die von ihnen im Zusammenhang mit anderen Fragen bereits verwendet werden. Dabei könnte es sich unter anderem um Leistungsvereinbarungen und -überprüfungen wie auch Umfragen und Audits handeln, wo relevant, unter Verwendung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Auch Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene können wichtige Rückmeldungen seitens der unmittelbar Betroffenen über die wirksame Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch das Wirtschaftsunternehmen erbringen (Prinzip 29).“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 21 besagt:

*„Die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte setzt voraus, dass Wirtschaftsunternehmen über Politiken und Verfahren verfügen, mit deren Hilfe sie sowohl wissen als auch zeigen können, dass sie die Menschenrechte in der Praxis achten. Das beinhaltet Kommunikation und die Gewährleistung eines Maßes an Transparenz und Rechenschaft gegenüber unter Umständen betroffenen Personen oder Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Investoren.*

*Kommunikation kann eine Vielzahl von Formen annehmen, darunter etwa persönliche Begegnungen, Online-Dialoge, Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern und formelle öffentliche Berichte. Die formelle Berichterstattung entwickelt sich ihrerseits weiter, von herkömmlichen Jahresberichten und Berichten über die unternehmerische Verantwortung/Nachhaltigkeit hin zu Online-Aktualisierungen und der Integration von finanzieller und nicht-finanzieller Berichterstattung.*

*Besteht das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen, sei es wegen der Art der Geschäftstätigkeit oder des Geschäftskontextes, ist von dem Unternehmen eine formelle Berichterstattung zu erwarten. Die Berichterstattung sollte auf Themen und Indikatoren eingehen, aus denen ersichtlich wird, wie Unternehmen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte ermitteln und ihnen begegnen. Inhalt und Glaubwürdigkeit der menschenrechtsbezogenen Berichterstattung können durch eine unabhängige Verifikation gestärkt werden. branchenspezifische Indikatoren können weitere hilfreiche Einzelheiten liefern.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</i> Kriterium: Sozialberichterstattung Frage: quantitative Daten Kriterium: Risikominderungsmaßnahmen
FTSE ESG	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</i> Soziale Lieferkette: Strategie und Praxis - Ergebnisse von Lieferanten-Monitorings/-Audits Gesundheits- und Arbeitsschutz: Strategie und Praxis - Ergebnisüberwachung und -management  <i>Soweit in Bezug auf die Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten folgenschwere Menschenrechtsprobleme bestehen:</i> Verantwortung der Kunden: quantitativ, branchenspezifisch und ergebnisbezogen - Prüfung und Berichterstattung über die Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten
GNI	<i>Wenn die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz folgenschwere Menschenrechtsprobleme bestehen:</i> Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen: Verfahren
GRI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</i> G4-DMAc
ICMM	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</i> Thema 4: Die Ergebnisse des Unternehmens im jeweiligen Berichtszeitraum für alle (oder eine Auswahl der) erkannten wesentlichen Chancen und Risiken für die nachhaltige Entwicklung.  ICMM-Anforderung: öffentlich verfügbare Definitionen, die das Unternehmen zur Berichterstattung über quantitative und qualitative Ergebnisse nutzt
IR	Content Element 4F: Performance
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehört:</i> OECD-3 und OECD-4
UNGC	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat:</i> Kriterium 5 <i>und insbesondere:</i> - System zur Überwachung der Wirksamkeit menschenrechtsbezogener Strategien und ihrer Umsetzung anhand von quantitativen und qualitativen Indikatoren unter Einbeziehung der Lieferkette (BRE3 + ARE3)  Kriterium 8 <i>und insbesondere:</i> - System zur Leistungsüberwachung und -messung anhand von standardisierten Leistungskennzahlen - Dialoge mit repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, um regelmäßig festzustellen, welche Fortschritte erzielt wurden, und gemeinsam Schwerpunkte für die Zukunft festzulegen - Audits oder andere Maßnahmen zur Überwachung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen der Lieferkette unter Beachtung der Grundsätze internationaler Arbeitsnormen
VPSHR	<i>Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Menschenrechtsprobleme bestehen:</i> 13. Unternehmensverfahren zur Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der freiwilligen Grundsätze an den jeweiligen Standorten

### C5.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### **Welche konkreten Beispiele aus dem Berichtszeitraum verdeutlichen, dass die Maßnahmen des Unternehmens zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken wirken?**

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin, anhand konkreter Beispiele aus dem Berichtszeitraum zu zeigen, wie die Risikominderungsmaßnahmen des Berichtsunternehmens in Bezug auf jedes der folgenschweren Menschenrechtsprobleme in der Praxis vorangekommen sind und inwieweit die Richtlinien, Prozesse und Praktiken des Unternehmens zu den Ergebnissen führen, die im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte angestrebt werden.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Die Antwort auf diese Frage sollte sich von den Antworten auf die Fragen 3.1 und 3.2 unterscheiden, in denen es um Informationen über Trends, Muster oder Beispiele für tatsächliche und potenzielle Auswirkungen im Zusammenhang mit den einzelnen folgenschweren Problemen geht. Die vorliegende Frage zielt vielmehr darauf ab, anhand von Beispielen zu zeigen, welche Ergebnisse das Unternehmen mit seinen Risikominderungsmaßnahmen erzielt hat. Mit anderen Worten: Aus der Antwort sollte hervorgehen, wie und inwieweit die von dem Berichtsunternehmen im Sinne seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht getroffenen Maßnahmen zur Verringerung der Eintrittswahrscheinlichkeit oder Schwere von menschenrechtlichen Auswirkungen die gewünschte Wirkung herbeigeführt haben.

Selbstverständlich ist es schwierig nachzuweisen, dass eine negative Auswirkung eingetreten wäre, wenn das Unternehmen bestimmte Maßnahmen nicht ergriffen hätte. Überdies bedeutet das Fehlen negativer Auswirkungen allein noch nicht, dass ein folgenschweres Menschenrechtsproblem erfolgreich gemindert wurde, denn dieses positive Ergebnis ist womöglich nur Zufall oder auf andere Faktoren zurückzuführen. Eventuell ist es einfacher zu zeigen, dass eine verringerte Häufigkeit oder Schwere von negativen Auswirkungen mit den eigenen Anstrengungen des Unternehmens zur Erzielung dieses Ergebnisses korreliert.

Beispielsweise kann ein Lieferanten-Audit ergeben, dass Kinderarbeit oder der Einsatz von Leiharbeitnehmern, die keine betrieblichen Sozialleistungen erhalten oder nicht das Recht haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, signifikant zurückgegangen sind, und dass davon ausgegangen werden kann, dass Capacity Building oder andere Maßnahmen des Unternehmens zu dieser Verbesserung beigetragen haben. Anhand statistischer Daten wiederum lässt sich möglicherweise belegen, dass die Zahl der Arbeitsunfälle zurückgegangen ist. Fact-Finding-Maßnahmen, die von anerkannten Experten oder von dem Unternehmen selbst zusammen mit lokalen Gemeinschaften durchgeführt werden, lassen womöglich den Schluss zu, dass die Beeinträchtigung der Gesundheit und der Lebensgrundlagen durch die Entnahme von Wasser oder durch Umweltverschmutzung abgenommen hat. Auch hier kommt es darauf an zu zeigen, dass ein glaubwürdiger Zusammenhang zwischen den Maßnahmen des Unternehmens und der Verringerung der menschenrechtlichen Risiken besteht.

Es wird nicht erwartet, dass das Berichtsunternehmen einen direkten Kausalzusammenhang zwischen den eigenen Risikominderungsmaßnahmen und einer bestimmten Wirkung nachweist. In manchen Fällen lässt sich ein solcher Kausalzusammenhang glaubhaft darstellen. In vielen anderen jedoch wird es nie möglich sein, eine direkte Beziehung zwischen Ursache und Wirkung zu belegen, so dass zu Beginn eventuell unklar ist, ob tatsächlich Verbesserungen erreicht wurden. Ein Bericht, der derartige Informationen enthält und in dem gleichzeitig eingeräumt wird, dass der Zusammenhang zwischen den Risikominderungsmaßnahmen des Unternehmens und bestimmten Ergebnissen nicht eindeutig ist, hat seinen eigenen Wert, denn dadurch zeigt das Unternehmen, dass es seine Ergebnisse beobachtet und aufmerksam analysiert.

In manchen Fällen wird es womöglich so sein, dass die Strategien des Unternehmens zur Minderung eines folgenschweren Menschenrechtsproblems in der Praxis nicht funktioniert haben oder noch keine positiven Ergebnisse gebracht haben. Mit anderen Worten: Trotz der Anstrengungen des Unternehmens oder aufgrund von Entwicklungen, die sich dem Einfluss des Unternehmens entziehen, ist ein negativer Trend zu beobachten. Wenn beispielsweise in einem bestimmten operativen Kontext demokratische Freiheiten eingeschränkt werden oder sich ein gewaltsamer Konflikt verschärft, kann dies ebenfalls negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit dem jeweiligen Unternehmensstandort nach sich ziehen. Über die Wirkungstrends kann das Unternehmen bei der Beantwortung von Frage 3.1 und über die Risikominderungsmaßnahmen bei der Beantwortung von Frage 4.3 berichten. Bei der Beantwortung der vorliegenden Frage sind dagegen die Gründe für bislang fehlende Fortschritte zu nennen.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ indikatorbasierte Daten zur Bewertung von Risiken oder Wirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen (beispielsweise die Anzahl der festgestellten Fälle von sexueller Belästigung; die Anzahl der Fälle, in denen Daten von Internetnutzern an Regierungen weitergegeben wurden und auf welcher Basis sie weitergegeben wurden; die Anzahl der Mitarbeiter, die bei Arbeitsunfällen verletzt wurden einschließlich der Todesfälle);
- ✓ Ergebnisse aus Umfragen und anderen Feedback-Mechanismen (beispielsweise ordnungsgemäß durchgeführte Mitarbeiterumfragen zu den Arbeitsbedingungen; ein unabhängiger Bericht von führenden Persönlichkeiten lokaler Gemeinschaften, aus dem hervorgeht, ob und wie zufrieden die Menschen mit einer Umsiedlung sind);
- ✓ unabhängige Studien, die einen Rückgang der negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in einem Gebiet dokumentieren, in dem sich das Unternehmen aktiv um Fortschritte bemüht hat;
- ✓ Aussagen von relevanten, unabhängigen Stakeholdern über die erfolgreiche Minderung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 21 heißt es:

*„Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer Menschenrechtsverletzungen mit sich bringt, sollen formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation: [...]“*

*(b) ausreichende Informationen darüber enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können [...]“*

Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 21 besagt:

*„Die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte setzt voraus, dass Wirtschaftsunternehmen über Politiken und Verfahren verfügen, mit deren Hilfe sie sowohl wissen als auch zeigen können, dass sie die Menschenrechte in der Praxis achten. Das beinhaltet Kommunikation und die Gewährleistung eines Maßes an Transparenz und Rechenschaft gegenüber unter Umständen betroffenen Personen oder Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Investoren.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

*Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.*

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3C und OECD 4</i>
UNGC	—
VPSHR	—



# ABHILFE

## ÜBERGEORDNETE FRAGE

**Wie gewährleistet das Unternehmen wirkungsvolle Abhilfe, wenn Menschen durch die Handlungen oder Entscheidungen des Unternehmens im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu Schaden kommen?**

### ZIEL

Das Ziel besteht darin, die Prozesse zu erläutern, die greifen, wenn das Berichtsunternehmen eine negative menschenrechtliche Auswirkung verursacht oder zu ihr beigetragen hat, und die gewährleisten, dass zu Gunsten der betroffenen Personen wirkungsvoll Abhilfe geschaffen wird.

### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Abschnitt 4 fragt danach, wie das Berichtsunternehmen versucht, dafür zu sorgen, dass potenzielle Auswirkungen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme nicht eintreten. Dies umfasst auch Maßnahmen, die gewährleisten sollen, dass tatsächlich eingetretene Auswirkungen künftig nicht weiterwirken bzw. erneut eintreten. Damit liegt der Schwerpunkt von Abschnitt 4 auf den zukunftsgerichteten Maßnahmen des Unternehmens. Der Schwerpunkt in Abschnitt 6 liegt dagegen auf der Rückbetrachtung: In diesem Abschnitt geht es darum, wie Schäden zu Lasten von Personen, die auf eine tatsächliche Beeinträchtigung der Menschenrechte zurückgehen und eingetreten sind, wiedergutmacht werden können.

Wenn Menschen bestimmte Schädigungen, Beeinträchtigungen oder Gefahren erkennen, denen das Unternehmen begegnen soll, so werden diese häufig als „Bedenken“, „Beschwerden“ oder „Befürchtungen“ bezeichnet. In dem vorliegenden Berichtsrahmen bezeichnen die Begriffe „Bedenken“ und „Beschwerden“ Probleme, die informell oder formell angesprochen werden (beispielsweise mithilfe eines Beschwerdemechanismus) und die allgemeiner oder auch spezifischer Art sein können.

Gefragt wird an dieser Stelle nach den Wirkungen, die von dem Berichtsunternehmen verursacht wurden bzw. zu denen es beigetragen hat. Die UN-Leitprinzipien machen klar, dass das Unternehmen in einer solchen Situation dafür verantwortlich ist, zu Gunsten der betroffenen Personen Wiedergutmachung zu leisten bzw. dazu beizutragen. Diese Verantwortung besteht nicht, wenn die negativen Auswirkungen zwar mit den Standorten, Produkten oder Dienstleistungen zusammenhängen, aber nicht von dem Unternehmen selbst – auch nicht teilweise – verursacht wurden. Ferner verdeutlichen die Leitprinzipien auch, dass sich Unternehmen in anderen Situationen und aus anderen Gründen möglicherweise ebenfalls für die Beteiligung an Wiedergutmachungsmaßnahmen entscheiden. Die vorliegende Frage und die zugehörigen unterstützenden Fragen bieten dem Berichtsunternehmen die Möglichkeit, über entsprechende Fälle zu berichten.

Dabei liegt der Schwerpunkt an dieser Stelle nicht ausschließlich auf den so genannten Beschwerdemechanismen, auch wenn diese für die Antwort eventuell relevant sind und ihre nähere Beschreibung Gegenstand der unterstützenden Fragen in diesem Abschnitt ist. Vielmehr geht es bei der Beantwortung dieser Frage darum, welche Möglichkeiten das Unternehmen allgemein vorsieht, um Abhilfe bzw. Wiedergutmachung zu leisten bzw. entsprechende Maßnahmen zu unterstützen.

Wichtig ist dabei, dass das Berichtsunternehmen genau erklärt, für welche Arten von Stakeholdern es Wiedergutmachung vorsieht, beispielsweise ob die entsprechenden Abhilfemaßnahmen auf die eigenen Mitarbeiter beschränkt sind oder sich auch an andere Stakeholder richten, wie beispielsweise Leiharbeiter, Arbeitnehmer in der Lieferkette, lokale Gemeinschaften oder Endnutzer der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens.

Ein Unternehmen hat möglicherweise ein allgemeines Wiedergutmachungsverfahren, das zwar für das gesamte Unternehmen gilt, aber für die verschiedenen operativen Kontexte individuell angepasst wird. Außerdem sind möglicherweise dieselben Strategien, Richtlinien und Prozesse auf alle Menschenrechtsverletzungen anwendbar und deshalb für mehr als ein folgenschweres Menschenrechtsproblem relevant. Wenn dies der Fall ist, sollte das Berichtsunternehmen deutlich machen, inwieweit die Antwort auf die vorliegende Frage für die verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsprobleme gilt. Anhand eines oder mehrerer Beispiele kann das Unternehmen darstellen, wie eine allgemeine Strategie in der Praxis auf einen bestimmten Teil des Unternehmens bzw. der Wertschöpfungskette oder ein bestimmtes folgenschweres Menschenrechtsproblem angewendet wird.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ die allgemeine Einstellung des Unternehmens im Hinblick auf Abhilfe bei negativen Auswirkungen, die an seinen Standorten und/oder durch seine Wertschöpfungskette oder seine sonstigen Geschäftsbeziehungen verursacht werden;
- ✓ alle allgemeinen Wiedergutmachungsstrategien, die das Berichtsunternehmen verfolgt, wenn es im Zusammenhang mit einem folgenschweren Menschenrechtsproblem tatsächlich zu negativen Auswirkungen kommt;
- ✓ die Strategie, die das Unternehmen grundsätzlich verfolgen würde, wenn es in Zukunft im Zusammenhang mit einem folgenschweren Menschenrechtsproblem tatsächlich zu negativen Auswirkungen kommen würde;
- ✓ ob und wie derartige Strategien in formellen Richtlinien oder Prozessen niedergelegt sind;
- ✓ ob und wie das Unternehmen Personen, die negative Auswirkungen zur Sprache bringen, vor Vergeltungsmaßnahmen durch Mitarbeiter des Unternehmens oder Dritte schützt;
- ✓ alle Herausforderungen, mit denen das Berichtsunternehmen konfrontiert war, wenn es versucht hat, Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen umzusetzen (beispielsweise die Weigerung anderer Akteure, die für die Menschenrechtsverletzung mitverantwortlich sind, sich an den Abhilfe-/Wiedergutmachungsmaßnahmen zu beteiligen; schwache lokale Institutionen, die nicht in der Lage sind, einen wirkungsvollen Prozess zu unterstützen; Schwierigkeiten festzustellen, was eine wirkungsvolle Abhilfe-/Wiedergutmachungsmaßnahme wäre).

**Die Güte der Antwort des Berichtsunternehmens auf diese Frage wird in dem Umfang verbessert, wie das Unternehmen in der Lage ist, die folgenden unterstützenden Fragen zu beantworten.**

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 22 heißt es:

*„Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.“*

Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 22 besagt:

*„Trotz der besten Politiken und Verfahren kann ein Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung verursachen oder dazu beitragen, die es weder vorhersehen noch verhüten konnte.*

*Stellt ein Wirtschaftsunternehmen entweder durch sein Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht oder auf einem anderen Wege fest, dass eine solche Situation vorliegt, gebietet seine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte aktive Bemühungen um Wiedergutmachung, entweder allein oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für die von der Tätigkeit des Wirtschaftsunternehmens potenziell Betroffenen können ein wirksames Mittel sein, um Wiedergutmachung zu ermöglichen, sofern sie bestimmte, im Prinzip 31 dargelegte, Schlüsselkriterien erfüllen.*

*Sind nachteilige Auswirkungen eingetreten, die das Wirtschaftsunternehmen nicht verursacht oder zu denen es nicht beigetragen hat, die aber wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind, verlangt die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nicht, selbst für Wiedergutmachung zu sorgen, obgleich es dabei eine Rolle übernehmen kann.*

*Manche Situationen, namentlich solche, in denen ein Verbrechen vorwurf erhoben wird, verlangen in der Regel die Zusammenarbeit mit Mechanismen der Rechtsprechung.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Soweit für spezifische folgenschwere Menschenrechtsprobleme relevant, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodex: Systeme/Verfahren
FTSE ESG	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Menschenrechte und Gemeinschaftsindikatoren: Strategie und Praxis - Beschwerdemechanismus vorhanden Risikomanagement: Strategie und Praxis - Mechanismus zur Meldung von Missständen vorhanden
GNI	Soweit die Meinungsfreiheit und/oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehören: Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen: Beschwerden und Unterstützung
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-HR12
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1 und OECD-3
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 4 und insbesondere: - Prozesse, um für die Wiedergutmachung einer Beeinträchtigung von Menschenrechten zu sorgen (bzw. dazu beizutragen), die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat (BRE 3 + BRE 4 + ARE 3 + ARE 4) Kriterium 5 und insbesondere: - müssen die Beschwerdemechanismen legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, mit den Menschenrechten vereinbar und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein und auf Beteiligung und Dialog beruhen (BRE 4 + ARE 4)
VPSHR	Soweit in Bezug auf Sicherheit und Menschenrechte folgenschwere Menschenrechtsprobleme bestehen: 6. Unternehmensverfahren oder -mechanismus, um sicherheitsbezogenen Vorfällen mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu begegnen, die im Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit durch staatliche/private Sicherheitskräfte verursacht wurden

## C6: ABHILFE

### C6.1: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Welche Möglichkeiten hat das Unternehmen vorgesehen, damit Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf die einzelnen folgenschweren Menschenrechtsprobleme an das Unternehmen herangetragen werden können?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, alle formellen und informellen Mittel zu beschreiben, über die sich Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die der Auffassung sind, dass das Unternehmen an menschenrechtlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen beteiligt ist, an das Unternehmen wenden können.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Diese Frage zielt auf die Prozesse zur Entgegennahme von Beschwerden oder Bedenken von Personen, die der Meinung sind, dass sie oder andere durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens geschädigt wurden. Die Fragen C6.2 und C6.3 beziehen sich auf andere Aspekte der Wiedergutmachung.

Prozesse zur Entgegennahme (und Bearbeitung) von Beschwerden im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen sind häufig nicht nur auf Menschenrechte ausgerichtet, da viele Beschwerden nicht im Zusammenhang mit Menschenrechten geäußert werden bzw. nur dann zu Menschenrechtsverletzungen führen, wenn sie nicht bearbeitet werden, so dass sich das Problem verschärft. Deshalb kann der Begriff Wiedergutmachungsprozess recht weit ausgelegt werden, sofern der Schwerpunkt auf Personen, Gemeinschaften oder Gruppen liegt, die durch die Tätigkeit oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens mutmaßlich geschädigt werden.

Ein Berichtsunternehmen kann spezielle Prozesse vorsehen, um Beschwerden bestimmter Gruppen entgegenzunehmen (beispielsweise von Mitarbeitern, Verbrauchern, lokalen Gemeinschaften), oder aber allgemeine Beschwerdemechanismen, die von verschiedenen Gruppen genutzt werden können, um ihre Beschwerden an das Unternehmen heranzutragen. Möglich sind auch verschiedene Beschwerdeprozesse, die auf bestimmte menschenrechtsrelevante Probleme beschränkt sind (beispielsweise Produktsicherheit, Arbeitsrecht, Datenschutz). Als Alternative dazu kann ein Prozess auch auf verschiedenste Menschenrechtsprobleme anwendbar sein. Wenn die entsprechenden Prozesse des Berichtsunternehmens breite Anwendung finden, sollte es bereichsübergreifend informieren. Ist ein Prozess dagegen nur auf ein oder mehrere folgenschwere Menschenrechtsprobleme oder Stakeholder-Gruppen anwendbar, sollte auch dies deutlich gemacht werden.

Ein Berichtsunternehmen kann im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen sowohl über informelle (Ad-hoc-) als auch über formelle Prozesse zur Entgegennahme von Beschwerden verfügen. Beide sind für die Beantwortung dieser Frage relevant. Aus der Antwort sollte hervorgehen, inwieweit der jeweilige Prozess formalisiert ist.

In Kontexten, in denen Stakeholder Bedenken im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit haben, ist es besonders wichtig herauszustellen, inwieweit die Beschwerdemechanismen, die den Mitarbeitern und anderen Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, so gestaltet und umgesetzt werden, dass sie die Rolle der rechtmäßigen Gewerkschaften nicht schwächen, so wie es in den UN-Leitprinzipien als Erwartung formuliert ist.

In manchen Fällen umfassen die folgenschweren Menschenrechtsprobleme, über die das Unternehmen berichtet, Auswirkungen, die von Dritten verursacht wurden (beispielsweise Lieferanten oder Auftragnehmern), und zu denen das Berichtsunternehmen aber eventuell beigetragen hat. Ist dies der Fall, sollte darüber informiert werden, wie das Unternehmen die betreffenden Dritten dazu ermutigt bzw. von ihnen verlangt, Mechanismen zur Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden betroffener Gruppen einzurichten, und wie das Unternehmen die Dritten ggf. dabei unterstützt.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ Ad-hoc-Prozesse zur Entgegennahme von Beschwerden im Zusammenhang mit den verschiedenen folgenschweren Menschenrechtsproblemen (beispielsweise Besprechungen, Gespräche);
- ✓ formalisierte Prozesse, über die das Unternehmen Beschwerden in Bezug auf das jeweilige folgenschwere Menschenrechtsproblem entgegennimmt (beispielsweise strukturierte soziale Dialoge; ein formeller Beschwerdemechanismus; eine Hotline oder ein Mechanismus zur Meldung von Missständen);
- ✓ die Frage, wie zentrale Prozesse (insbesondere Beschwerdemechanismen) entwickelt oder überarbeitet wurden; dabei ist insbesondere auf Beiträge von Stakeholdern einzugehen;
- ✓ alle Beschränkungen im Hinblick auf die beschwerdeberechtigte Person in einem bestimmten Prozess;
- ✓ alle Maßnahmen, um bei Geschäftspartnern, Lieferanten oder anderen Dritten, die Entwicklung wirkungsvoller Prozesse anzustoßen, zu fördern oder zu durchzusetzen, über die potenziell betroffene Gruppen Beschwerden an das Unternehmen herantragen können;
- ✓ alle Änderungen, die im Berichtszeitraum an Mechanismen vorgenommen wurden, über die das Unternehmen Bedenken oder Beschwerden entgegennehmen kann;
- ✓ alle geplanten Änderungen an Mechanismen, über die das Unternehmen Bedenken oder Beschwerden entgegennehmen kann.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

**In UN-Leitprinzip 22 heißt es:**

*„Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 22 besagt:**

*„Trotz der besten Politiken und Verfahren kann ein Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung verursachen oder dazu beitragen, die es weder vorhersehen noch verhüten konnte.“*

*Stellt ein Wirtschaftsunternehmen entweder durch sein Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht oder auf einem anderen Wege fest, dass eine solche Situation vorliegt, gebietet seine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte aktive Bemühungen um Wiedergutmachung, entweder allein oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für die von der Tätigkeit des Wirtschaftsunternehmens potenziell Betroffenen können ein wirksames Mittel sein, um Wiedergutmachung zu ermöglichen, sofern sie bestimmte, im Prinzip 31 dargelegte, Schlüsselkriterien erfüllen.“*

### **In UN-Leitprinzip 29 heißt es:**

*„Damit Missständen frühzeitig begegnet werden kann und diese unmittelbar wieder gutgemacht werden können, sollten Wirtschaftsunternehmen für Einzelpersonen oder lokale Gemeinschaften, die nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sein können, wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene schaffen oder sich an solchen Mechanismen beteiligen.“*

### **Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 29 besagt:**

*„Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene (Unternehmensebene) sind Einzelpersonen oder lokalen Gemeinschaften unmittelbar zugänglich, die von den von einem Wirtschaftsunternehmen verursachten nachteiligen Auswirkungen betroffen sein können. Sie werden in der Regel von Unternehmen allein oder in Zusammenarbeit mit anderen, einschließlich relevanten Stakeholdern, verwaltet. Sie können auch durch die Inanspruchnahme eines allseitig akzeptierten externen Sachverständigen oder Organs gewährleistet werden. Sie setzen nicht voraus, dass Beschwerdeführer zunächst andere Rechtsbehelfe in Anspruch nehmen. Sie können das Wirtschaftsunternehmen zur Prüfung der Streitfrage und im Hinblick auf Wiedergutmachung etwaigen Schadens direkt ansprechen.*

*Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene nehmen zwei Schlüsselfunktionen wahr, was die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte angeht.*

- *Erstens unterstützen sie die Ermittlung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen als Teil der fortlaufenden Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch ein Unternehmen. Dies geschieht, indem sie den von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens unmittelbar Betroffenen einen Beschwerdeweg eröffnen, wenn sie glauben, dass die nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sind oder sein werden. Durch die Analyse der bei Beschwerden verzeichneten Trends und Muster können die Wirtschaftsunternehmen auch systematische Probleme feststellen und ihre Praktiken entsprechend anpassen.*
- *Zweitens gestatten es diese Mechanismen, festgestellten Missständen zu begegnen und nachteilige Auswirkungen frühzeitig und unmittelbar seitens der Unternehmen wiedergutzumachen und so zu verhindern, dass Schäden sich verschlimmern und Beschwerden eskalieren.*

*Solche Mechanismen brauchen nicht zu verlangen, dass eine Beschwerde erst dann erhoben werden darf, wenn es um eine mutmaßliche Menschenrechtsverletzung geht, vielmehr stellen sie gerade darauf ab, etwaige legitime Anliegen seitens derjenigen zu ermitteln, die unter Umständen nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sind. Werden diese Anliegen nicht ermittelt und ausgeräumt, können sie im Laufe der Zeit zu größeren Streitigkeiten und Menschenrechtsverletzungen eskalieren.*

*Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene sollten bestimmten Kriterien Rechnung tragen, wenn sie in der Praxis wirksam sein sollen (Prinzip 31). Diese Kriterien können je nach den Anforderungen, die sich aus Größenordnung, Ressourcen, Sektor, Kultur und anderen Parametern ergeben, durch eine breite Vielfalt von Beschwerdemechanismen erfüllt werden.*

*Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene können eine wichtige Ergänzung zur breiteren Einbindung von Stakeholdern und zu Tarifverhandlungen darstellen, jedoch weder das eine noch das andere ersetzen. Sie dürfen weder dazu verwendet werden, die Rolle rechtmäßiger Gewerkschaften bei der Beilegung von arbeitsbezogenen Konflikten zu untergraben, noch dürfen sie den Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen verhindern.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Soweit für spezifische folgenschwere Menschenrechtsprobleme relevant, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodex: Systeme/Verfahren
FTSE ESG	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Menschenrechte und Gemeinschaftsindikatoren: Strategie und Praxis - Beschwerdemechanismus vorhanden Risikomanagement: Strategie und Praxis - Mechanismus zur Meldung von Missständen vorhanden
GNI	Soweit die Meinungsfreiheit und oder der Datenschutz zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen gehören: Umsetzungsrichtlinien: 2. Verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse im Unternehmen – Verankerung in den Geschäftsprozessen: Beschwerden und Unterstützung Governance-Charta: 8. Öffentliche Beteiligung
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-DMAb (Aspekt der menschenrechtsbezogenen Beschwerdemechanismen)
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-1E, OECD-3C
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 4 und insbesondere: - Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für von der Unternehmenstätigkeit potenziell Betroffene (BRE 4 + ARE 4)  Kriterium 7 und insbesondere: - Beschwerdemechanismen, Kommunikationskanäle und andere Verfahren (beispielsweise Mechanismen zur Meldung von Missständen), über die Arbeitnehmer Bedenken und Vorschläge vortragen oder Rat suchen können und die in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung gestaltet und betrieben werden  Kriterium 21 und insbesondere: - Einrichtung von Kanälen, um sich mit Mitarbeitern und anderen Stakeholdern über deren Ideen auszutauschen, ihre Bedenken anzuhören und zu berücksichtigen und Hinweisgeber zu schützen
VPSHR	—

## C6: ABHILFE

### C6.2: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Woher weiß das Unternehmen, ob die Betroffenen in der Lage sind und die Möglichkeit haben, sich zu beschweren oder Bedenken zu äußern?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin nachzuweisen, dass alle Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens aus ihrer eigenen Perspektive heraus in der Lage sind, ein Problem direkt an das Unternehmen heranzutragen, so dass das Unternehmen es lösen kann.

##### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In Frage C6.1 geht es um Kanäle und Mechanismen, über die Einzelpersonen oder Gruppen Beschwerden im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen erheben können. In Frage C6.2 geht es darum, wie gut es dem Unternehmen mit diesen Kanälen und Mechanismen gelingt, interessierten Personen die Möglichkeit zu geben, mit Beschwerden an das Unternehmen heranzutreten. Dabei ist zu beantworten, ob die betreffenden Personen von dem Beschwerdemechanismus wissen, ob sie körperlich, sprachlich und technisch in der Lage sind, auf den Mechanismus zuzugreifen, und ob sie den Eindruck haben, diesen Mechanismus ungefährdet nutzen zu können.

Es kann sehr schwierig sein, echte Belege für das Vertrauen von Stakeholdern in einen Beschwerdeprozess oder -mechanismus zu finden, doch die Wirksamkeit des Prozesses steht und fällt mit diesem Vertrauen. Deshalb ist es besonders wichtig, diesbezüglich relevante Informationen zu erhalten. Deshalb können Rückmeldungen von den Gruppen, für die der Prozess oder Mechanismus bestimmt ist, sowie Bewertungen oder Beurteilungen von unabhängigen Dritten äußerst wertvoll sein.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ die Frage, wie die Zielgruppen auf die relevanten Beschwerdekänäle zugreifen können (beispielsweise per E-Mail, Hotline, über einen Manager, eine Gewerkschaft, eine NRO oder einen Dritten);
- ✓ Belege dafür, dass diese Kanäle und Mechanismen von der Zielgruppe genutzt werden (beispielsweise steigende Zahl der eingehenden Beschwerden nach einem Vorfall; Belege dafür, dass Beschwerden vor allem oder zuerst über den bereitgestellten Kanal/Mechanismus und nicht oder erst danach in den Medien/über einen externen Beschwerdemechanismus geäußert werden);
- ✓ Belege dafür, dass die Zielgruppe Vertrauen in den bereitgestellten Beschwerdekanal/-mechanismus hat (beispielsweise Feedback von Personen, die den Beschwerdekanal/-mechanismus genutzt haben; Feedback von Personen, die den Beschwerdekanal/-mechanismus noch nicht genutzt haben);
- ✓ Schwierigkeiten bei der Bereitstellung des Mechanismus für alle Zielgruppen und die Frage, wie diese gelöst wurden oder werden;
- ✓ alle Unterstützungsleistungen für Einzelpersonen oder Gruppen, die diesen nach eigener Einschätzung dabei helfen, Beschwerden vorzubringen (z. B. Geld zur Inanspruchnahme einer unabhängigen Rechts- oder Expertenberatung; Bereitstellung anderer Beratungsleistungen Dritter; Zuschuss für die Entsendung eines Vertreters zu Besprechungen);
- ✓ alle Änderungen, die an den Beschwerdekänälen/-mechanismen vorgenommen wurden, um Erfahrungen und/oder Feedback zu berücksichtigen und dafür zu sorgen, dass mehr Menschen den Beschwerdekanal/-mechanismus nutzen;
- ✓ alle unabhängigen Prüfungen des Beschwerdekansals/-mechanismus, um herauszufinden, wie die Stakeholder die vorgesehenen Prozesse und die damit erzielten Ergebnisse wahrnehmen und inwieweit sie ihnen vertrauen, sowie die durch diese Prüfung gewonnenen Erkenntnisse.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

In UN-Leitprinzip 31 heißt es:

*„Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nicht-staatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen:*

- (a) legitim sein: Sie ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren;*
- (b) zugänglich sein: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichend Unterstützung;*
- (c) berechenbar sein: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;*
- (d) ausgewogen sein: Sie sind bestrebt sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Information, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;*
- (e) transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;*
- (f) Rechte-kompatibel sein: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen; [...]*
- (h) auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.“*

**Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 31 besagt:**

*„Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden. [...]*

- (a) Stakeholder, für die ein Mechanismus vorgesehen ist, müssen ihm vertrauen, wenn sie sich zu seiner Inanspruchnahme entschließen sollen. Ein wichtiger Faktor der Vertrauensbildung bei Stakeholdern ist in der Regel Rechenschaftspflicht dafür, dass die Parteien eines Beschwerdeverfahrens nicht in dessen faire Abwicklung eingreifen können;*
- (b) Umgangshindernisse können unter anderem mangelnde Kenntnis des Mechanismus, Sprache, Lese- und Schreibvermögen, Kosten, Standort und Furcht vor Repressalien umfassen;*

- (c) Damit einem Mechanismus vertraut und er in Anspruch genommen wird, sollte er öffentliche Informationen über das von ihm angebotene Verfahren bereitstellen. Der zeitliche Rahmen für jede Stufe sollte nach Möglichkeit eingehalten werden, aber dennoch die mitunter notwendige Flexibilität gewähren;
- (d) Bei Beschwerden oder Streitfällen, an denen Wirtschaftsunternehmen und betroffene Stakeholder beteiligt sind, haben Letztere oft erheblich schlechteren Zugang zu Informationen und sachverständigen Ressourcen und vielfach nicht die Mittel, um dafür zu bezahlen. Wird dieses Ungleichgewicht nicht behoben, kann es sowohl die Gewährleistung als auch die Wahrnehmung der Verfahrensgerechtigkeit mindern und es erschweren, zu dauerhaften Lösungen zu gelangen;
- (e) Die regelmäßige Kommunikation mit den Parteien über den Fortgang einzelner Beschwerden kann ausschlaggebend dafür sein, das Vertrauen in den Prozess zu wahren. Durch Statistiken, Fallstudien oder ausführliche Informationen über die Behandlung bestimmter Fälle gegenüber breiteren Kreisen von Stakeholdern Transparenz zu zeigen, kann wichtig dafür sein, die Legitimität des Beschwerdemechanismus unter Beweis zu stellen und das allgemeine Vertrauen aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig sollte bei Bedarf Verschwiegenheit über den Dialog zwischen den Parteien und die Identität einzelner Personen gewahrt werden;
- (f) Beschwerden werden häufig nicht unter Bezugnahme auf die Menschenrechte formuliert und beziehen sich vielfach zunächst nicht auf menschenrechtsbezogene Anliegen. Sollten die Ergebnisse sich dennoch auf die Menschenrechte auswirken, sollte Sorge dafür getragen werden, dass sie mit den international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen; [...]
- (h) Was einen Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene angeht, so kann das Gespräch mit betroffenen Stakeholdern über seine Gestaltung und Leistung sicherstellen helfen, dass er ihren Bedürfnissen gerecht wird, dass sie ihn in der Praxis in Anspruch nehmen werden und dass gemeinsames Interesse daran besteht, seinen Erfolg zu gewährleisten. Da ein Wirtschaftsunternehmen legitimerweise nicht sowohl Gegenstand von Beschwerden sein als auch unilateral deren Ergebnis bestimmen kann, sollten diese Mechanismen darauf abstellen, durch Dialog zu einvernehmlichen Lösungen zu gelangen. Bedarf es der richterlichen Entscheidung, sollte diese von einem legitimen, unabhängigen, dritten Mechanismus bereitgestellt werden.“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-2B, OECD-3C und 3D
UNGC	—
VPSHR	—

## C6: ABHILFE

### C6.3: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

#### Wie bearbeitet das Unternehmen derartige Beschwerden und wie bewertet es die Wirkung der Abhilfemaßnahmen?

##### ZIEL

Das Ziel besteht darin zu beschreiben, welche Maßnahmen das Berichtsunternehmen trifft, um einer Beschwerde im Zusammenhang mit einem folgenschweren Menschenrechtsproblem zu begegnen, und wie es in Erfahrung bringt, inwieweit die erzielten Ergebnisse tatsächlich Abhilfe für die Betroffenen schaffen.

## UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

In Frage C6.1 geht es um Kanäle und Mechanismen, über die Einzelpersonen oder Gruppen Beschwerden im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen erheben können. C6.2 fragt danach, wie gut es dem Unternehmen mit diesen Beschwerdekäufen/-mechanismen gelingt, den daran interessierten Personen die Möglichkeit zu geben, die Beschwerdekäufe/-mechanismen zu nutzen. Zur Beantwortung von Frage C6.3 wiederum ist darzustellen, wie eingegangene Beschwerden bearbeitet werden, um wirkungsvolle und glaubwürdige Ergebnisse zu erzielen, insbesondere dann, wenn es gilt, Wiedergutmachung zu Gunsten eines Geschädigten leisten.

Es besteht die Möglichkeit, Beschwerden im Rahmen eines formellen Beschwerdemechanismus zu bearbeiten. Eventuell hat ein Unternehmen auch mehr als einen Beschwerdemechanismus für unterschiedliche Probleme oder Stakeholder-Gruppen (beispielsweise Mitarbeiter oder Angehörige von Gemeinschaften) oder es verfügt über weniger stark formalisierte Prozesse, die es selbst jedoch nicht als Beschwerdeprozesse bezeichnen würde. In jedem Fall liegt der Schwerpunkt dieser Frage auf den Maßnahmen, die ein Unternehmen nach Eingang einer Beschwerde ergreift, sowie auf den dadurch erzielten Ergebnissen.

Wie wirksam die Ergebnisse eines Beschwerdeverfahrens sind, hängt von der Perspektive der Person(en) ab, die die Beschwerde(n) eingereicht haben, sowie von der Sichtweise des Unternehmens und der Sichtweise unabhängiger Dritter. Darin spiegeln sich verschiedene Faktoren wider:

- die Frage, ob ein Ergebnis eine Wiedergutmachung darstellt oder ermöglicht, wenn Menschen geschädigt wurden;
- die Frage, ob die Wiedergutmachung rechtmäßig ist und den Menschenrechtsstandards entspricht;
- die Frage, ob ein Ergebnis die Bedenken der Beschwerdeführer verringert oder zerstreut;
- die Frage, ob der Prozess zu einem Ergebnis führt, dass in den Augen der Beschwerdeführer und unabhängiger Beobachter glaubwürdig ist;
- die Frage, ob das Ergebnis selbst in den Augen unabhängiger Beobachter glaubwürdig, d. h. angemessen und fair, ist, insbesondere dann, wenn die Beschwerdeführer genau dies bestreiten;
- die Frage, ob das Ergebnis dazu beiträgt, die Beziehung zwischen dem Unternehmen und den Beschwerdeführern aufrechtzuerhalten, zu verbessern oder zu verschlechtern.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ die Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden – theoretisch und praktisch;
- ✓ die Frage, ob und wo diese Verfahren öffentlich bzw. denjenigen zur Verfügung gestellt werden, die sie ggf. benötigen, um Beschwerden oder Bedenken vorzubringen;
- ✓ interne Prozesse, um die angesprochenen Probleme zu lösen;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie die Beschwerdeführer über den Fortgang der Bearbeitung ihrer Beschwerde auf dem Laufenden gehalten werden;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie das Unternehmen mit den Beschwerdeführern in einen Dialog über den Gegenstand der Beschwerde und ihre Sichtweise auf die betreffenden Probleme eintritt;
- ✓ die Frage, welche Position oder Unternehmensfunktion für die Bearbeitung von Beschwerden und die Umsetzung von Abhilfemaßnahmen zuständig ist und/oder sie überwacht;
- ✓ alle Eskalationspfade, um mutmaßliche oder potenziell schwerwiegende Auswirkungen oder aus anderen Gründen dringende Beschwerden zu bearbeiten;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie die Ergebnisse solcher (spezifischen oder allgemeinen) Prozesse öffentlich oder gegenüber denjenigen kommuniziert werden, die eventuell künftig eine Beschwerde vorbringen möchten;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie bewertet wird, inwiefern die Ergebnisse mit den Menschenrechten vereinbar sind und/oder inwieweit damit erfolgreich Abhilfe geschaffen werden konnte;
- ✓ die Frage, ob und falls ja, wie das Unternehmen feststellt, wie zufrieden die Beschwerdeführer mit dem Prozess und den entsprechenden Ergebnissen sind;
- ✓ alle Prüf- und Überwachungsmaßnahmen um festzustellen, wie wirkungsvoll die vorgesehenen Beschwerdeprozesse sind, sowie die Ergebnisse einer solchen Prüfung.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 22 heißt es:

*„Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.“*

### In UN-Leitprinzip 31 heißt es:

*„Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nicht-staatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen: [...]*

- (b) zugänglich sein: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichend Unterstützung;*
- (c) berechenbar sein: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;*
- (d) ausgewogen sein: Sie sind bestrebt sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Information, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;*
- (e) transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen; [...]*
- (h) auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 31 besagt:

*„Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden. [...]*

- (b) Zugangshindernisse können unter anderem mangelnde Kenntnis des Mechanismus, Sprache, Lese- und Schreibvermögen, Kosten, Standort und Furcht vor Repressalien umfassen;*
- (c) Damit einem Mechanismus vertraut und er in Anspruch genommen wird, sollte er öffentliche Informationen über das von ihm angebotene Verfahren bereitstellen. Der zeitliche Rahmen für jede Stufe sollte nach Möglichkeit eingehalten werden, aber dennoch die mitunter notwendige Flexibilität gewähren;*
- (d) Bei Beschwerden oder Streitfällen, an denen Wirtschaftsunternehmen und betroffene Stakeholder beteiligt sind, haben Letztere oft erheblich schlechteren Zugang zu Informationen und sachverständigen Ressourcen und vielfach nicht die Mittel, um dafür zu bezahlen. Wird dieses Ungleichgewicht nicht behoben, kann es sowohl die Gewährleistung als auch die Wahrnehmung der Verfahrensgerechtigkeit mindern und es erschweren, zu dauerhaften Lösungen zu gelangen;*
- (e) Die regelmäßige Kommunikation mit den Parteien über den Fortgang einzelner Beschwerden kann ausschlaggebend dafür sein, das Vertrauen in den Prozess zu wahren. Durch Statistiken, Fallstudien oder ausführliche Informationen über die Behandlung bestimmter Fälle gegenüber breiteren Kreisen von Stakeholdern Transparenz zu zeigen, kann wichtig dafür sein, die Legitimität des Beschwerdemechanismus unter Beweis zu stellen und das allgemeine Vertrauen aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig sollte bei Bedarf Verschwiegenheit über den Dialog zwischen den Parteien und die Identität einzelner Personen gewahrt werden; [...]*
- (h) Was einen Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene angeht, so kann das Gespräch mit betroffenen Stakeholdern über seine Gestaltung und Leistung sicherstellen helfen, dass er ihren Bedürfnissen gerecht wird, dass sie ihn in der Praxis in Anspruch nehmen werden und dass gemeinsames Interesse daran besteht, seinen Erfolg zu gewährleisten. Da ein Wirtschaftsunternehmen legitimerweise nicht sowohl Gegenstand von Beschwerden sein als auch unilateral deren Ergebnis bestimmen kann, sollten diese Mechanismen darauf abstellen, durch Dialog zu einvernehmlichen Lösungen zu gelangen. Bedarf es der richterlichen Entscheidung, sollte diese von einem legitimen, unabhängigen, dritten Mechanismus bereitgestellt werden.“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-2B, OECD-3C und 3D</i>
UNGC	—
VPSHR	—

## C6: ABHILFE

### C6.4: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Welche Trends und Muster haben sich im Berichtszeitraum bei Beschwerden oder Bedenken sowie den entsprechenden Abhilfemaßnahmen in Bezug auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme ergeben und was hat das Unternehmen daraus gelernt?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin zu beschreiben, welche Erkenntnisse das Berichtsunternehmen aus den vorgetragenen Beschwerden oder Bedenken sowie den Ergebnissen in Bezug auf folgenschwere Probleme gewonnen hat und inwieweit diese Erkenntnisse zu einer Änderung der Richtlinien, Prozesse und Praktiken des Unternehmens geführt haben.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Es kann gute Gründe dafür geben, dass ein Unternehmen die Ergebnisse eines konkreten Beschwerdeprozesses nicht öffentlich macht – beispielsweise um zu verhindern, dass die Beschwerdeführer Strafen oder Repressalien ausgesetzt werden. In diesem Fall kann es sinnvoller sein, über allgemeine Trends und Muster zu berichten. Die folgende Frage bietet dem Berichtsunternehmen genau diese Möglichkeit.

Trends und Muster in Bezug auf Beschwerden und die entsprechenden Abhilfemaßnahmen sind vor allem relevant, um festzustellen, wie gut das Unternehmen Menschenrechtsrisiken bewertet und wie erfolgreich die entsprechenden Risikominderungsmaßnahmen in der Praxis sind. Das Unternehmen kann über diese Trends und Muster auch im Zusammenhang mit Frage C5 berichten.

Die auf Trends und Mustern beruhenden Lernerfahrungen können sich auf den Kern des angesprochenen Problems oder auf die Wirksamkeit des Beschwerde- und Abhilfeprozesses beziehen. Beide Arten von Lernerfahrungen sind für den Bericht relevant.

Wenn das Unternehmen zahlenbasierte Indikatoren in seinen Bericht aufnimmt (beispielsweise die Anzahl der eingegangenen Beschwerden), sollte es diese erläutern, um eine Interpretation der Daten zu ermöglichen. Beispielsweise könnte ein Rückgang der Zahl der Beschwerden darauf hindeuten, dass die Stakeholder weniger Bedenken haben. Diese Interpretation könnte durch eine Umfrage bestätigt werden, aus der hervorgeht, dass die Stakeholder mit den vom Unternehmen vorgenommenen Änderungen zufrieden sind.

Ein Rückgang der Anzahl der Beschwerden könnte jedoch auch darauf hindeuten, dass die potenziellen Beschwerdeführer kein Vertrauen in die von dem Unternehmen bereitgestellten Beschwerdemechanismen haben. Diese Interpretation wäre naheliegend, wenn die Anzahl der Beschwerden steigt, die über die Medien oder über externe Beschwerdemechanismen vorgetragen werden. Aus diesem Grund sind Erläuterungen unverzichtbar, damit eine ausgewogene Einschätzung der Angaben möglich ist.

## RELEVANTE INFORMATIONEN

### Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:

- ✓ Trends und Muster in Bezug auf die Zahl, Art und den Ort der eingegangenen Beschwerden im Zusammenhang mit jedem folgenschweren Menschenrechtsproblem;
- ✓ Trends und Muster im Hinblick darauf, wie zufrieden die Beschwerdeführer bzw. ihre legitimen Vertreter mit den Abhilfemaßnahmen sind, die das Unternehmen gegen die von den Beschwerdeführern angezeigten folgenschweren Menschenrechtsprobleme getroffen hat;
- ✓ alle Änderungen, die das Unternehmen anhand der aus diesen Trends und Mustern gewonnenen Lernerfahrungen an seinen Richtlinien und Prozessen vorgenommen hat (beispielsweise Änderung einer bestimmten Richtlinie; Schulung bestimmter Mitarbeiter; besonderes Augenmerk auf die Leistung von Lieferanten);
- ✓ alle Änderungen, die das Unternehmen anhand der aus diesen Trends und Mustern gewonnenen Lernerfahrungen an seinem Beschwerde- und Abhilfeprozess vorgenommen hat.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 31 heißt es:

*„Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nicht-staatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen: [...]“*

*(g) eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen; [...]“*

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 31 besagt:

*„Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden. [...]“*

*(g) Eine regelmäßige Analyse der Häufigkeit, Muster und Auslöser für Beschwerden kann die Einrichtung, die den Mechanismus verwaltet, befähigen, diejenigen Politiken, Verfahren oder Praktiken zu ermitteln und zu beeinflussen, die im Hinblick auf die Verhütung künftigen Schadens verändert werden sollten; [...]“*

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

*Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.*

Initiative	Verweis
DJSI	<i>Soweit für spezifische folgenschwere Menschenrechtsprobleme relevant, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodizes/Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Meldung von Verstößen</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-SO11</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Soweit die Lieferung oder Nutzung von mineralischen Rohstoffen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu den folgenschweren Menschenrechtsproblemen des Unternehmens gehört: OECD-3C</i>
UNGC	—
VPSHR	—

### C6.5: UNTERSTÜTZENDE FRAGE

**Hat das Unternehmen im Berichtszeitraum im Zusammenhang mit tatsächlich eingetretenen folgenschweren Menschenrechtsrisiken Wiedergutmachung geleistet bzw. ermöglicht und falls ja, welche typischen bzw. Hauptbeispiele sind dafür zu nennen?**

#### ZIEL

Das Ziel besteht darin, die von dem Unternehmen vorgesehenen Möglichkeiten der Wiedergutmachung im Zusammenhang mit folgenschweren Menschenrechtsproblemen zu beschreiben, und zwar entweder anhand von konkreten Beispielen oder allgemein für mehrere ähnliche Fälle.

#### UNTERSTÜTZENDE HINWEISE

Anhand konkreter Beispiele für Abhilfemaßnahmen, die während des Berichtszeitraums getroffen wurden, lässt sich gut veranschaulichen, welche Rolle der Beschwerde- bzw. Abhilfemechanismus in der Praxis spielt und inwiefern dieser Mechanismus die Anstrengungen des Unternehmens unterstützt hat, seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden. In den angeführten Beispielen sollte sich das Unternehmen auf die folgenschweren Menschenrechtsprobleme konzentrieren und dabei entweder auf Ergebnisse für einzelne Fälle oder auf repräsentative Ergebnisse für eine bestimmte Anzahl ähnlicher Beschwerden eingehen.

In jedem Fall hat das Berichtsunternehmen darauf zu achten, dass es ein ausgewogenes Bild der Ergebnisse vermittelt bzw. die Gründe erläutert, aus denen ein bestimmtes Ergebnis als situationsspezifisch anzusehen ist.

In Ausnahmefällen ist das Unternehmen ggf. nicht in der Lage, bestimmte Angaben offenzulegen, die erforderlich sind, um eine Frage genau zu beantworten. In einem solchen Fall sollte das Unternehmen die Art der fehlenden Informationen angeben und das Fehlen begründen. Gründe dafür können sein: die Gefährdung der Menschenrechte von Stakeholdern; spezifische, berechnete gesetzliche Verbote oder Vertraulichkeitspflichten oder die Tatsache, dass keine verlässlichen Angaben verfügbar sind. Wenn das Unternehmen nicht die Möglichkeit hat, Informationen konkret bzw. explizit offenzulegen, sollte es sie nach Möglichkeit in aggregierter oder anonymisierter Form veröffentlichen, damit keine wesentlichen Lücken in der Berichterstattung entstehen.

#### RELEVANTE INFORMATIONEN

**Die folgenden Punkte können für die Antwort des Unternehmens wichtig sein:**

- ✓ die Frage, welche Abhilfemaßnahmen in konkreten Fällen geleistet wurden (beispielsweise Schadenersatz; Ersatzunterkünfte für Gemeinschaften; Entschuldigungen für verursachte Schäden; Wiedereinstellung von Personen; Beitrag zu den Lebensgrundlagen von Gemeinschaften; Abschluss einer Vereinbarung über eine gemeinsame Lagebeobachtung);
- ✓ die Frage, welche Art von Abhilfe das Unternehmen bei bestimmten Arten von Beschwerden geleistet hat (beispielsweise Schadenersatz für zerstörte Ernten für zahlreiche Personen oder Gemeinschaften; Vereinbarung über die Bereitstellung verbesserter Unterkünfte für Arbeitnehmer);
- ✓ weitere Informationen zur Erläuterung bestimmter Ergebnisse;
- ✓ Informationen über die Reaktionen der Beschwerdeführer auf die Ergebnisse der Abhilfemaßnahmen.

## DIE UN-LEITPRINZIPIEN

### In UN-Leitprinzip 21 heißt es:

„Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer Menschenrechtsverletzungen mit sich bringt, sollen formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation: [...]“

(b) ausreichende Informationen darüber enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können;

(c) weder betroffene Stakeholder oder Mitarbeiter noch legitime geschäftliche Vertraulichkeitserfordernisse Risiken aussetzen.“

### In UN-Leitprinzip 31 heißt es:

„Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nicht-staatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen: [...]“

(e) transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;

(f) Rechte-kompatibel sein: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen; [...]“

### Der Kommentar zu UN-Leitprinzip 31 besagt:

„Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden. [...]“

(e) die regelmäßige Kommunikation mit den Parteien über den Fortgang einzelner Beschwerden kann ausschlaggebend dafür sein, das Vertrauen in den Prozess zu wahren. Durch Statistiken, Fallstudien oder ausführliche Informationen über die Behandlung bestimmter Fälle gegenüber breiteren Kreisen von Stakeholdern Transparenz zu zeigen, kann wichtig dafür sein, die Legitimität des Beschwerdemechanismus unter Beweis zu stellen und das allgemeine Vertrauen aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig sollte bei Bedarf Verschwiegenheit über den Dialog zwischen den Parteien und die Identität einzelner Personen gewahrt werden;

(f) Beschwerden werden häufig nicht unter Bezugnahme auf die Menschenrechte formuliert und beziehen sich vielfach zunächst nicht auf menschenrechtsbezogene Anliegen. Sollten die Ergebnisse sich dennoch auf die Menschenrechte auswirken, sollte Sorge dafür getragen werden, dass sie mit den international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen; [...]“

## VERWEISE AUF ANDERE INITIATIVEN

Diese Verweise sollen Nutzern dabei helfen, die für die Beantwortung dieser Frage relevanten Informationen zu erkennen, und stellen keinen Ersatz für die oben angeführten Hinweise dar. Eine Legende mit den Initiativen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, findet sich in Anlage D.

Initiative	Verweis
DJSI	Soweit für spezifische folgenschwere Menschenrechtsprobleme relevant, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium: Verhaltenskodizes/Compliance/Bekämpfung von Korruption und Bestechung Frage: Verhaltenskodizes/Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Meldung von Verstößen
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: G4-HR3 (B)
ICMM	—
IR	—
OECD	—
UNGC	Für bestimmte folgenschwere Menschenrechtsprobleme, die das Unternehmen erkannt hat: Kriterium 5 und insbesondere: - Ergebnisse von Maßnahmen zur Wiedergutmachung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen
VPSHR	—

# ANLAGE



# DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTEN

## Der Zusammenhang zwischen Unternehmen und Menschenrechten:

*Wie in der Einleitung zum UNGP Reporting Framework erläutert wird, können sich die Handlungen von Wirtschaftsunternehmen positiv oder negativ auf die Wahrnehmung der Menschenrechte auswirken. Dabei hat die Erfahrung gezeigt, dass Unternehmen vielfach Menschenrechte verletzen, wenn sie nicht genügend auf die entsprechenden Risiken achten.*

*Unternehmen können die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter und Leiharbeiter, ihrer Kunden, der Arbeitnehmer in ihren Lieferketten, der Gemeinschaften an ihren Betriebsstandorten und der Endnutzer ihrer Produkte oder Leistungen verletzen. Sie können – direkt oder indirekt – Auswirkungen auf das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte verursachen.*

In dieser Anlage wird zusammengefasst, was in den UN-Leitprinzipien unter den „international anerkannten Menschenrechten“ verstanden wird. Dazu gehören mindestens die Menschenrechte, die an den folgenden Stellen aufgeführt sind:

- in der Internationalen Menschenrechtscharta, d.h. die Rechte in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wie sie im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte kodifiziert sind (Zusammenfassung in der folgenden Tabelle); und
- in den Prinzipien, auf denen die Grundrechte in den Kernarbeitsnormen der ILO beruhen, insbesondere:
  - Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen;
  - Abschaffung aller Formen der Zwangsarbeit;
  - effektive Beseitigung der Kinderarbeit;
  - Abschaffung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Die folgende Tabelle soll die Leser des *UNGP Reporting Framework* dazu anregen, darüber nachzudenken, wie ein Unternehmen an negativen menschenrechtlichen Auswirkungen beteiligt sein kann. Die Rechte, die in den beiden Internationalen Pakten enthalten sind, werden kurz erläutert, und es werden Beispiele dafür angeführt, wie die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens sich eventuell darauf auswirkt. Die Tabelle darf nicht als eine Rangfolge der Rechte verstanden werden oder als eine abschließende Aussage über die Inhalte dieser Rechte, vielmehr sind diese unter Berücksichtigung der folgenden Auslegung und im Zusammenhang mit den Kernarbeitsnormen der ILO zu betrachten. Darüber hinaus zeigen die Beispiele unterschiedliche Arten menschenrechtlicher Auswirkungen. So kann das

Unternehmen derartige Auswirkungen entweder verursachen oder dazu beitragen, oder die Auswirkungen stehen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Leistungen des Unternehmens, und zwar ohne dass das Unternehmen dazu beiträgt. In jedem dieser Fälle trägt das Unternehmen eine andere Art der Verantwortung. Weiterführende Informationen finden Sie im Kommentar zum UN-Leitprinzip 19.

Die Tabelle beruht auf dem Werk „*Human Rights Translated: A Business Reference Guide*“ (2008), das vom UN-Hochkommissariat für Menschenrechte, dem *International Business Leaders Forum* und dem *Castan Centre for Human Rights Law* veröffentlicht wurde. Dieses Werk ist eine hervorragende Quelle für weiterführende Informationen und Empfehlungen für Unternehmen.

Die UN-Leitprinzipien verweisen nicht nur auf die international anerkannten Menschenrechte als Mindestanforderung, sondern machen deutlich, dass Unternehmen auch darauf achten sollten, weitere Standards einzuhalten, um die Menschenrechte von Angehörigen besonders schutzbedürftiger Gruppen oder Bevölkerungssteile zu wahren.

Zu diesen zusätzlichen Standards zählen:

- das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung;
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau;
- das Übereinkommen über die Rechte des Kindes;
- die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;
- das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker;
- die Erklärung über die Rechte von Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören.

INTERNATIONAL ANERKANNTE MENSCHENRECHTE UND BEISPIELE FÜR MENSCHENRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN VON UNTERNEHMEN

Menschenrecht	Kurze Erläuterung des Rechts	Beispiele, wie Unternehmen an Auswirkungen auf dieses Recht beteiligt sein können
<b>Recht auf Selbstbestimmung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Recht von Völkern, nicht von Einzelpersonen.</li> <li>• Völker haben das Recht, ihren politischen Status und Platz in der internationalen Gemeinschaft selbst zu bestimmen.</li> <li>• Dies umfasst das Recht, ihre wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung frei zu gestalten, über ihre natürlichen Reichtümer und Mittel zu verfügen und nicht ihrer Existenzmittel beraubt zu werden.</li> <li>• Ein besonderes Recht indigener Völker auf Selbstbestimmung wurde von der internationalen Gemeinschaft gesondert anerkannt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Geschäftstätigkeit auf Grund und Boden, der für die Bewohner einer Gegend eine traditionelle Bedeutung hat, wenn der Grund und Boden ohne Absprache mit der lokalen Bevölkerung von der Regierung erworben wurde.</li> <li>• Wenn sich die Tätigkeit des Unternehmens auf den Grund und Boden indigener Völker auswirken kann, ob durch Erwerb, Bau oder Geschäftsprozesse, wird deren Recht auf Selbstbestimmung ggf. beeinträchtigt.</li> </ul>
<b>Recht auf Leben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Recht, seines Lebens nicht willkürlich oder unrechtmäßig beraubt zu werden.</li> <li>• Das Recht auf Schutz seines Lebens, beispielsweise vor körperlicher Gewalt oder vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Anwendung tödlicher Gewalt durch (staatliche oder private) Sicherheitskräfte zum Schutz von Betriebsmitteln, Betriebsgelände oder Personal.</li> <li>• Betriebstätigkeit, bei der Arbeiter oder Anwohner lebensgefährlichen Sicherheitsrisiken ausgesetzt werden, beispielsweise dem Kontakt mit toxischen Chemikalien.</li> <li>• Die Herstellung und der Verkauf von Produkten, die lebensgefährliche Mängel aufweisen.</li> </ul>
<b>Recht auf Freiheit von Folter und von grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein absolutes Recht, das unter allen Umständen gilt.</li> <li>• Von Folter wird gesprochen, wenn ein hohes Maß an Schmerz oder Leid absichtlich zu einem bestimmten Zweck verursacht wird.</li> <li>• Grausame oder unmenschliche Behandlung umfasst ebenfalls schweres Leid.</li> <li>• Von erniedrigender Behandlung wird gesprochen, wenn das Opfer extremer Demütigung unterworfen wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsaktivitäten in Ländern, in denen staatliche Sicherheitskräfte oder die Polizei beim Schutz von Betriebsmitteln dieses Recht nicht achten.</li> <li>• Unzureichende Anstrengungen, um dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter am Arbeitsplatz keinen schweren Schikanierungen ausgesetzt sind, die zu ernsthaften psychischen Erkrankungen führen.</li> <li>• Herstellung und Verkauf von Ausrüstung, die ohne Zustimmung des Unternehmens von Dritten für Folter oder grausame Behandlung oder für medizinische oder wissenschaftliche Experimente missbraucht werden kann.</li> </ul>
<b>Recht auf Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um Sklaverei handelt es sich, wenn ein Mensch einen anderen effektiv besitzt.</li> <li>• Die Freiheit von Leibeigenschaft umfasst andere Formen der schweren wirtschaftlichen Ausbeutung oder Entwürdigung wie Menschenschmuggel oder Schuldknechtschaft.</li> <li>• Die Rechte auf Freiheit von Sklaverei und Leibeigenschaft sind absolute Rechte.</li> <li>• Zwangsarbeit wird von der ILO als jegliche Arbeit oder Dienstleistung verstanden, die unter Androhung von Strafe gefordert und von dem Betroffenen nicht freiwillig erbracht wird.</li> <li>• Auch wenn diese Arbeit bezahlt wird, kann sie trotzdem als Zwangsarbeit gelten, wenn die anderen Aspekte der Definition zutreffen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen profitieren ggf. unwissentlich über ihre Lieferketten von der Arbeitskraft von Arbeitern, die verkauft wurden und als Sklaven gehalten werden, beispielsweise wenn diese zur Arbeit auf Plantagen gezwungen werden. Frauen und Kinder können in diesen Fällen besonders schweren Auswirkungen unterliegen.</li> <li>• Ein Unternehmen kann am Transport von Menschen oder Waren beteiligt sein, der Menschenschmuggel ermöglicht.</li> <li>• Zwangsarbeit kann in jedem Bereich auftreten, in dem ein Arbeitgeber Arbeitnehmer in eine Position der Schuldknechtschaft bringt, u. a. durch Unternehmensdarlehen oder die Zahlung von Gebühren zur Sicherung eines Arbeitsplatzes und/oder die Einbehaltung der Ausweispapiere der Arbeitnehmer durch das Unternehmen. Diese Gefahr ist besonders groß bei Wanderarbeitnehmern, die als besonders schutzbedürftige Gruppe anerkannt sind.</li> </ul>

<b>Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Recht umfasst das Verbot von gesetzeswidriger oder willkürlicher Inhaftierung.</li> <li>• Eine Inhaftierung gilt als „gesetzeskonform“, wenn die Haft durch eine zuständige staatliche Stelle genehmigt wird, beispielsweise die Gerichte, und wenn der Gefangene die Möglichkeit hat, dagegen vorzugehen.</li> <li>• „Willkürliche“ Inhaftierungen sind in jedem Fall verboten.</li> <li>• Die Sicherheit der Person umfasst den Schutz vor körperlicher Gewalt, Androhung solcher Gewalt und sonstiger Schikane, unabhängig davon, ob sich der Betroffene in Haft befindet oder nicht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Androhung einer körperlichen Bestrafung des Personals oder die Toleranz der Schikanie einzelner Mitarbeiter, beispielsweise von Gewerkschaftsmitgliedern oder Mitgliedern einer ethnischen Minderheit.</li> <li>• Ein Unternehmen, dessen Lieferant regelmäßig zulässt, dass nicht gegen die sexuelle Belästigung von weiblichen Arbeitskräften am Arbeitsplatz vorgegangen wird.</li> </ul>
<b>Recht auf humane Behandlung von Gefangenen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Recht fordert von Gefängnisbehörden besondere Maßnahmen zum Schutz der Inhaftierten (beispielsweise die Trennung von jugendlichen und erwachsenen Gefangenen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen, die am Bau, Betrieb oder an der Instandhaltung von Haftanstalten (z. B. Gefängnissen oder Abschiebehafanstalten) beteiligt sind, in denen Gefangene misshandelt werden.</li> </ul>
<b>Recht, nicht wegen Unvermögen zur Vertragserfüllung inhaftiert zu werden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Recht kommt zur Anwendung, wenn eine Person nicht in der Lage ist, eine privatrechtliche vertragliche Verpflichtung zu erfüllen.</li> <li>• Das Recht schränkt die Arten der Bestrafung ein, die der Staat anordnen kann.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen können derartige Auswirkungen verursachen, wenn dieses Recht nicht vom Staat geschützt wird, beispielsweise wenn ein kleiner lokaler Lieferant tatsächlich nicht in der Lage ist, seinen vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, und das Unternehmen rechtlich gegen ihn vorgeht.</li> </ul>
<b>Recht auf Bewegungsfreiheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder, der sich rechtmäßig in einem Land aufhält, hat das Recht, sich in diesem Land frei zu bewegen, seinen Wohnsitz selbst zu wählen und das Land zu verlassen.</li> <li>• Außerdem hat jeder das Recht, nicht willkürlich an der Einreise in sein Land gehindert zu werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsiedlung von Gemeinschaften aufgrund der Unternehmenstätigkeit, wenn diese in willkürlicher oder unangemessener Weise erfolgt, d.h. ohne hinreichende Frist, Absprache (und, zumindest im Fall indigener Völker: Zustimmung) bzw. ohne Entschädigung.</li> <li>• Arbeitgeber, die die Ausweispapiere ihrer Arbeiter einbehalten.</li> </ul>
<b>Recht von Ausländern auf einen ordentlichen Prozess bei drohender Abschiebung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausländer, die sich rechtmäßig in einem Land aufhalten, haben das Recht auf einen ordentlichen Prozess (also ein faires juristisches Verfahren), bevor sie zur Ausreise gezwungen werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn Unternehmen Wanderarbeitnehmer einsetzen (entweder direkt oder durch Vermittlung eines Dritten), besteht ggf. die Gefahr, dass ihre Geschäftstätigkeit derartige Auswirkungen nach sich zieht.</li> </ul>
<b>Recht auf ein faires Gerichtsverfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Recht gilt in zivil- und strafrechtlichen Verfahren und umfasst das Recht auf eine öffentliche Anhörung vor einem unparteiischen Gericht.</li> <li>• Bei Strafverfahren sind weitere Schutzmaßnahmen erforderlich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Unternehmen bemüht sich um unzulässige Beeinflussung eines Gerichtsverfahrens, indem es wichtige Beweise vernichtet oder versucht, Richter oder Zeugen zu bestechen oder anderweitig zu beeinflussen, damit sie bestimmte Maßnahmen ergreifen oder bestimmte Aussagen abgeben.</li> </ul>
<b>Verbot rückwirkender strafrechtlicher Vorschriften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Staat darf Taten nicht strafrechtlich verfolgen, die zum Zeitpunkt der Begehung nicht rechtswidrig waren, und er darf keine höheren Strafen vorsehen als die Strafen, die zum Zeitpunkt der Begehung der Tat galten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen können mit solchen Auswirkungen in Berührung kommen, wenn beispielsweise politische Dissidenten gegen einen Aspekt der Unternehmenstätigkeit protestieren und der Staat neue Strafmaßnahmen zu deren Verfolgung erlässt.</li> </ul>

<b>Anerkennung als Rechtsperson</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, als Rechtsperson zu gelten und als rechtsfähig anerkannt zu werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen können mit einer solchen Auswirkung in Berührung kommen, wenn sie beispielsweise von einem staatlichen Landerwerb profitieren, bei dem lediglich der männliche Haushaltsvorstand eine Entschädigung erhält, da das Eigentum verheirateter Frauen nach nationalem Recht als Eigentum ihrer Ehemänner betrachtet wird.</li> </ul>
<b>Recht auf Privatsphäre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht auf Schutz vor willkürlichen, unangemessenen oder ungesetzlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder vor Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes.</li> <li>• Der Staat darf Einschränkungen der Privatsphäre gemäß den internationalen menschenrechtlichen Standards zulassen, jedoch sind „willkürliche“ Einschränkungen in jedem Fall verboten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangelnder Schutz der Vertraulichkeit personenbezogener Daten von Mitarbeitern oder Leiharbeitnehmern, Kunden oder anderen Personen.</li> <li>• Die Forderung von Schwangerschaftstests im Rahmen der Bewerbung.</li> <li>• Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Behörden ohne Einwilligung der betroffenen Person, wenn damit Anfragen beantwortet werden, die nach nationalem Recht rechtswidrig sind und/oder nicht den internationalen menschenrechtlichen Standards entsprechen.</li> <li>• Verkauf von Ausrüstungen oder Technologien, die zur Überwachung der Kommunikation oder Bewegungen von Personen eingesetzt werden können, an Staaten mit problematischer Menschenrechtslage.</li> </ul>
<b>Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, seine Religion oder seinen Glauben frei zu wählen, auszuüben und zu befolgen, Atheist zu sein oder sich zu keiner Religion und keinem Glauben zu bekennen.</li> <li>• Diese Freiheit umfasst das Recht, Gottesdienste zu feiern und Kulthandlungen auszuüben, beispielsweise das Tragen bestimmter Kleidung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Regeln in einem Unternehmen untersagen den Arbeitnehmern, Kleidung oder Symbole zu tragen, mit denen sie ihren Glauben ausdrücken, selbst wenn legitime Sicherheits- und Leistungsinteressen dadurch nicht beeinträchtigt werden.</li> <li>• Ein Unternehmen gestattet es seinen Arbeitnehmern nicht, an ihren religiösen Feiertagen in angemessenem Umfang Urlaub zu nehmen.</li> </ul>
<b>Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Recht, ohne äußere Eingriffe Meinungen ungehindert anzuhängen, ist ein absolutes Recht.</li> <li>• Jeder hat das Recht, über Medien jeder Art und in jeder Form Gedankengut zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten. Der Staat hat das Recht, gemäß den internationalen menschenrechtlichen Standards Einschränkungen zuzulassen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Geschäftstätigkeit in einem Land, in dem Arbeitnehmer per Gesetz regelmäßig daran gehindert werden, in der Öffentlichkeit ihre Meinung zu äußern.</li> <li>• Die Zensur von online veröffentlichten oder sonstigen Inhalten auf Aufforderung des Staates, wenn diese Forderung nach nationalem Recht rechtswidrig ist und/oder nicht den internationalen menschenrechtlichen Standards entspricht.</li> <li>• Die Anstrengung von Gerichtsverfahren gegen einzelne Arbeitnehmer, Anwohner oder sonstige Stakeholder, die sich kritisch über das Unternehmen geäußert haben, wenn bei den zur Finanzierung eines Gerichtsverfahrens verfügbaren Mitteln der Parteien ein extremes Ungleichgewicht besteht.</li> </ul>

<p><b>Verbot von Kriegspropaganda und von Aufstachelung zu ethnischem, Rassen- oder religiösem Hass</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diese Rechte untersagen bestimmte Meinungsäußerungen, die nicht vom Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt sind.</li> <li>• Es ist verboten, ethnischen, Rassen- oder religiösen Hass zu fördern, aus dem sich eine Aufstachelung zu Diskriminierung, Anfeindungen oder Gewalt ergibt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen, die die Plattform oder die Technologie bereitstellen, damit Personen ihren Hass gegen eine bestimmte religiöse Gruppe zum Ausdruck bringen und andere dazu aufstacheln können, bestimmte Handlungen gegen diese Gruppen vorzunehmen.</li> </ul>
<p><b>Recht auf Versammlungsfreiheit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu einem bestimmten Zweck oder für eine öffentliche Diskussion zu versammeln, Ideen einzubringen oder sich an einer Demonstration zu beteiligen, auch an Märschen.</li> <li>• Der Staat hat das Recht, gemäß den internationalen menschenrechtlichen Standards Einschränkungen zuzulassen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situationen, in denen staatliche oder private Sicherheitskräfte, die Unternehmenseigentum schützen, friedliche Demonstrationen der lokalen Bevölkerung gegen die Unternehmens-tätigkeit gewaltsam unterbinden oder auflösen.</li> </ul>
<p><b>Recht auf Vereinigungsfreiheit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Damit wird das Recht geschützt, jegliche Arten von Vereinigungen zu gründen oder ihnen beizutreten, insbesondere politische oder religiöse Vereinigungen, Sport-/Freizeitvereine, NROs und Gewerkschaften. (Siehe auch unten, das Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften.)</li> <li>• Der Staat hat das Recht, gemäß den internationalen menschenrechtlichen Standards Einschränkungen zuzulassen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Unternehmen ist in einem Gebiet tätig, in dem der Staat sich darum bemüht, eine lokale politische Partei zu schwächen, die die Unternehmenstätigkeit ablehnt; zu diesem Zweck bringt die Regierung falsche Anschuldigungen gegen die Führungskräfte der Partei vor.</li> <li>• (Siehe auch unten die Beispiele für das Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften.)</li> </ul>
<p><b>Recht auf Schutz der Familie und Recht auf Eheschließung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Konzept der Familie unterliegt großen Unterschieden und Veränderungen. Es umfasst das Recht, nach freiem Willen zu heiraten und eine Familie zu gründen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensvorschriften, die Frauen aufgrund ihres Familienstands oder ihrer Familienplanung diskriminieren.</li> <li>• (Siehe auch unten die Beispiele für das Recht auf ein Familienleben.)</li> </ul>
<p><b>Kinderschutzrechte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Kind hat das Recht auf Eintragung seiner Geburt, einen Namen und eine Staatszugehörigkeit.</li> <li>• Kinder müssen vor sexueller und wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden, insbesondere vor Kinderarbeit.</li> <li>• Gemäß den ILO-Normen ist es verboten, gefährliche Arbeiten von Personen unter 18 Jahren durchführen zu lassen. Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist, mit vereinzelten Ausnahmen für Entwicklungsländer, verboten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmenstätigkeiten, die mit gefährlichen Arbeiten verbunden sind (beispielsweise das Schneiden von Zuckerrohr oder Bergbauarbeiten), wenn diese von Personen unter 18 Jahren durchgeführt werden.</li> <li>• Wenn das Unternehmen in seinem Umfeld Kinderarbeit feststellt, verursacht das Unternehmen möglicherweise auch Beeinträchtigungen anderer Rechte (beispielsweise das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard oder auf Sicherheit der Person), wenn es bei der Ergreifung einer angemessenen Gegenmaßnahme nicht im wohlverstandenen Interesse des Kindes handelt. So kann beispielsweise die einfache Entlassung des Kindes (oder die Kündigung des Vertrags mit dem entsprechenden Lieferanten) dazu führen, dass das Kind sich eine andere, noch gefährlichere Arbeit suchen muss (z. B. Prostitution).</li> </ul>
<p><b>Recht auf Teilhabe am öffentlichen Leben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes mitzuwirken; dies umfasst insbesondere das Recht, in freien und fairen Wahlen zu wählen und gewählt zu werden, sowie das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Arbeitern wird nicht ausreichend freie Zeit genehmigt, um wählen zu gehen.</li> <li>• Die Bestechung von Politikern oder eine sonstige unzulässige Beeinflussung durch das Unternehmen kann den Ablauf der Wahlen stören oder auf andere Weise die Durchführung freier und fairer Wahlen beeinträchtigen.</li> </ul>

<p><b>Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz, gleichen Schutz durch das Gesetz und Recht auf Nichtdiskriminierung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, nicht diskriminiert zu werden; es dürfen keinerlei Unterschiede gemacht werden, weder direkt noch indirekt, etwa aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand (darunter sexuelle Orientierung oder Gesundheit, z. B. HIV-/AIDS-Erkrankung).</li> <li>• Dieses Recht gilt für die Wahrnehmung sämtlicher anderen Rechte.</li> <li>• Der Staat hat das Recht, gemäß den internationalen menschenrechtlichen Standards Differenzierungen vorzunehmen.</li> <li>• Die ILO-Normen enthalten weitere Hinweise zum Inhalt dieses Rechts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indirekte Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung oder Beförderung von Arbeitnehmern, beispielsweise durch das Angebot eines Schulungsprogramms, das die Chancen auf Beförderung erhöht, zu einem Zeitpunkt, an dem eine bestimmte Gruppe ihre Religion ausübt.</li> <li>• Ein Unternehmen bietet Männern und Frauen eine Entschädigung an, wenn die Unternehmertätigkeit ihrer Gesundheit geschadet hat, und diskriminiert dabei die Frauen (beispielsweise indem es nicht berücksichtigt, dass die Folgen für die reproduktive Gesundheit der Frauen besonders schwerwiegend sind.)</li> </ul>
<p><b>Rechte von Minderheiten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitglieder ethnischer, religiöser oder sprachlicher Minderheiten haben das Recht, ihre eigene Kultur zu pflegen, ihre Religion auszuüben und ihre Sprache zu sprechen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden keine zumutbaren Anpassungen für Arbeitnehmer vorgenommen, die eine traditionelle Kopfbedeckung tragen, selbst wenn legitime Sicherheits- und Leistungsinteressen dadurch nicht beeinträchtigt werden.</li> <li>• Die Nutzung von Grund und Boden in einer Weise, dass dadurch die traditionelle Lebensweise einer Minderheit beeinträchtigt wird, beispielsweise indem diese keine traditionellen Zeremonien mehr durchführen kann.</li> </ul>
<p><b>Recht auf Arbeit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat Anspruch auf die Möglichkeit, sich seinen Lebensunterhalt durch eine Arbeit zu verdienen, die er frei wählt oder annimmt. Dabei muss es sich um eine „menschenwürdige Arbeit“ handeln, also eine Arbeit, bei der die Menschenrechte geachtet werden.</li> <li>• Dieses Recht umfasst das Verbot willkürlicher Entlassungen, das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften (siehe unten).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die willkürliche oder unfaire Entlassung eines Arbeitnehmers, selbst wenn dies nach lokalem Recht zulässig ist.</li> <li>• Das Streben nach einer angemessenen beruflichen Entwicklung von Arbeitnehmern wird erschwert oder nicht ermöglicht.</li> <li>• (Siehe auch die Beispiele für das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und das Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften.)</li> </ul>
<p><b>Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht auf eine gerechte Entlohnung und auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf eine Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine menschenwürdige Existenz sichert.</li> <li>• Dieses Recht umfasst das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Chancen auf Beförderung und ein Recht auf Erholung, Freizeit und Urlaub.</li> <li>• Die ILO-Normen enthalten weitere Hinweise zum Umfang dieses Rechts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Unfällen zeichnet sich ein Muster ab, das Unzulänglichkeiten im Gesundheits- und Arbeitsschutz erkennen lässt, doch das Unternehmen reagiert nicht darauf.</li> <li>• Die Beschaffungspraxis eines Unternehmens ermöglicht wiederholte Änderungen an den Auftragsbedingungen, ohne jedoch Änderungen an Preis oder Lieferzeit vorzunehmen, so dass die Lieferanten unter Druck gesetzt werden und ihre Arbeiter massiv Überstunden leisten lassen.</li> <li>• Der Einsatz von Reinigungskräften, die von einem Drittunternehmen beschäftigt werden, das äußerst geringe Löhne zahlt und keine oder kaum Rechte auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub einräumt.</li> </ul>

<p><b>Recht auf Bildung von und Beitritt zu Gewerkschaften und das Streikrecht</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, nach eigenem Ermessen Gewerkschaften zu bilden oder solchen beizutreten.</li> <li>• Es muss Gewerkschaften erlaubt sein, sich frei zu betätigen, wobei nur solche Einschränkungen erlaubt sind, die den internationalen menschenrechtlichen Standards entsprechen.</li> <li>• Arbeitnehmer haben das Recht zu streiken, sofern sie sich an die angemessenen gesetzlichen Anforderungen halten.</li> <li>• Die ILO-Normen enthalten genauere Ausführungen zum Inhalt dieses Rechts; so haben beispielsweise Arbeitnehmer das Recht auf Tarifverhandlungen mit ihren Arbeitgebern und dürfen nicht wegen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft diskriminiert werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Bildung von Gewerkschaften unter den Mitarbeitern oder Leiharbeitnehmern wird erschwert.</li> <li>• Legitime Arbeitnehmervereinigungen, mit denen das Unternehmen in Ländern verhandeln kann, in denen Gewerkschaften verboten sind, werden vom Unternehmen nicht anerkannt, oder das Unternehmen verweigert deren Anerkennung.</li> </ul>
<p><b>Recht auf soziale Sicherheit und eine Sozialversicherung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit diesem Recht wird der Staat dazu verpflichtet, ein Sozialversicherungssystem einzurichten und zu verwalten, das in verschiedenen Fällen (z. B. bei Unfall, Krankheit oder Arbeitslosigkeit) für angemessene Leistungen aufkommt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmern werden die vertraglich vereinbarten Leistungen bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten vorenthalten.</li> <li>• Angebot eines privaten Vorsorgeprogramms mit diskriminierenden Zugangskriterien.</li> </ul>
<p><b>Recht auf ein Familienleben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familien sind zu schützen; dies gilt insbesondere, wenn Familien gegründet werden und solange sie für die Betreuung und Erziehung minderjähriger Kinder sorgen.</li> <li>• Dieses Recht umfasst den besonderen Schutz arbeitender Mütter.</li> <li>• Außerdem umfasst dieses Recht den besonderen Schutz von Kindern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Praktiken eines Unternehmens erschweren den Arbeitnehmern eine gesunde Work-Life-Balance, die es ihnen ermöglicht, sich im notwendigen Umfang um ihre Familien zu kümmern (beispielsweise wenn Arbeiter längere Zeit vor Ort in Wohnheimen übernachten müssen, ohne dass ihnen eine ausreichend lange Zeit gewährt wird, in der sie sich um ihre Familie kümmern können).</li> <li>• (Siehe auch oben die Beispiele zu den Kinderschutzrechten.)</li> </ul>
<p><b>Recht auf einen angemessenen Lebensstandard</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Recht umfasst den Zugang zu angemessenem Wohnraum, Lebensmitteln, Kleidung, Wasser und Sanitärversorgung.</li> <li>• Jeder hat das Recht, in Sicherheit, Würde und Frieden an einem Ort zu leben, der bestimmte Kriterien erfüllt (z. B. das Vorhandensein und der Zugang zu Versorgungseinrichtungen).</li> <li>• Es sollten Lebensmittel in ausreichender Qualität und Quantität verfügbar und zugänglich sein, die die Ernährungsbedürfnisse decken, keine Schadstoffe enthalten und unter Berücksichtigung der jeweiligen Kultur zumutbar sind.</li> <li>• Das Recht auf Wasser und Sanitärversorgung wurde 2010 als eigenes Recht anerkannt. Jeder hat Anspruch auf eine ausreichende, sichere, zumutbare, physisch zugängliche und erschwingliche Versorgung mit Wasser für die persönliche Nutzung und den Haushalt sowie auf eine Sanitärversorgung, die bestimmte Kriterien erfüllt (beispielsweise muss sie sicher und physisch zugänglich sein und die Privatsphäre und Würde der Nutzer gewährleisten).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minderwertige Unterkünfte oder Wohnheime für Arbeiter.</li> <li>• Keine angemessene Sanitärversorgung für die Arbeitnehmer in einem unternehmenseigenen Betrieb.</li> <li>• Die Erweiterung der Unternehmenstätigkeit schränkt die Fläche an Agrarflächen in einer bestimmten Gegend beträchtlich ein, wodurch der Zugang der Anwohner zu Lebensmitteln beeinträchtigt wird.</li> <li>• Durch die Betriebstätigkeit werden die Wasservorräte verschmutzt oder sind bedroht, so dass der Zugang der Anwohner zu sauberem Trinkwasser beträchtlich eingeschränkt ist. In diesen Fällen kommt es ggf. zu besonders negativen Auswirkungen auf Frauen und Mädchen, die in vielen Gemeinschaften dafür zuständig sind, Wasser zu holen.</li> </ul>

<b>Recht auf Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht auf das höchste erreichbare Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit.</li> <li>• Dies umfasst das Recht, die Kontrolle über die eigene Gesundheit und den eigenen Körper zu haben und keine Eingriffe dulden zu müssen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsbedingte Umweltverschmutzung kann der Gesundheit von Arbeitnehmern und/oder Anwohnern schaden.</li> <li>• Der Verkauf von Produkten, die die Gesundheit der Endnutzer oder Kunden gefährden.</li> <li>• Es werden keine angemessenen Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards eingeführt, wodurch sich langfristig negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer ergeben.</li> </ul>
<b>Recht auf Bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Kinder haben das Recht auf unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht.</li> <li>• Dieses Recht umfasst unter anderem auch den gleichen Zugang zu Bildung und die gleichberechtigte Nutzung von Bildungseinrichtungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderarbeit in einem Unternehmen oder seiner Lieferkette, wenn diese Kinder keine Möglichkeit haben, zur Schule zu gehen.</li> <li>• Durch Bau-, Infrastruktur- oder andere Projekte wird der Zugang zu Bildungseinrichtungen eingeschränkt oder erschwert.</li> </ul>
<b>Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben, am wissenschaftlichen Fortschritt und an dessen Errungenschaften und auf den Schutz der materiellen und geistigen Interessen von Autoren und Erfindern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder hat das Recht, am kulturellen Leben der Gesellschaft teilzunehmen und am wissenschaftlichen Fortschritt und an dessen Errungenschaften teilzuhaben, besonders benachteiligte Gruppen.</li> <li>• Dies umfasst den Schutz der ideellen und materiellen Interessen, die jedem Einzelnen als Urheber von Werken der Wissenschaft, Literatur oder Kunst erwachsen.</li> <li>• Dieser Schutz umfasst auch das Recht indigener Völker, ihr indigenes, traditionelles Wissenssystem und ihre kulturellen Ausdrucksformen zu bewahren, zu schützen und weiterzuentwickeln.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftstätigkeiten im Zusammenhang mit der Rohstoffgewinnung oder Neubauvorhaben (beispielsweise der Bau von Pipelines oder anderen Infrastrukturen) können diese Rechte beeinträchtigen, wenn Gruppen den Zugang zu Gebieten verlieren, die für sie eine kulturelle Bedeutung haben, oder wenn ihr kulturelles Erbe beschädigt wird.</li> </ul>



# GLOSSAR

## WICHTIGER BEGRIFFE

### ARBEITNEHMER

Eine Person, die für eine andere Person arbeitet, dafür eine Vergütung erwartet und sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befindet bzw. weisungsgebunden ist. Ob ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt, hängt von den tatsächlichen Gegebenheiten ab und ist unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis oder eine andere Abmachung mit dem Arbeitgeber besteht.

### BELEGSCHAFT

Alle für ein Unternehmen arbeitenden Personen, insbesondere Mitarbeiter und Leiharbeiter.

### BETEILIGUNG VON/AUSTAUSCH MIT STAKEHOLDERN

Ein laufender Prozess der Interaktion und des Dialogs zwischen einem Unternehmen und seinen potenziell betroffenen Stakeholdern, der das Unternehmen insbesondere durch kollaborative Herangehensweisen in die Lage versetzt, die Interessen und Belange der Stakeholder zu erkennen, zu verstehen und darauf zu reagieren.

### BETROFFENER STAKEHOLDER

Eine Person, deren Menschenrechte durch die Geschäftstätigkeit, die Produkte oder die Dienstleistungen des Unternehmens verletzt werden bzw. verletzt werden könnten.

### EINFLUSSVERMÖGEN

Die Fähigkeit eines Unternehmens, eine die Beeinträchtigung von Menschenrechten (mit)verursachende Partei zur Änderung rechtswidriger Praktiken zu veranlassen.

### ERGEBNISSE AUF DEM GEBIET DER MENSCHENRECHTE

Der Grad, in dem das Unternehmen sein Ziel erreicht, das darin besteht, negative menschenrechtliche Auswirkungen, an denen es beteiligt war oder sein könnte, wirkungsvoll zu verhindern bzw. zu mindern.

### FOLGENSCHWERE MENSCHENRECHTSPROBLEME

Die Menschenrechte, die durch die Tätigkeit und die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Folgenschwere Menschenrechtsprobleme sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich.

### GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Die Beziehungen, die das Unternehmen mit Geschäftspartnern, Akteuren in der Wertschöpfungskette sowie staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen unterhält und die in einem direkten Zusammenhang zu den Geschäftsprozessen, Produkten oder Leistungen des Unternehmens stehen. Dazu gehören auch indirekte Geschäftsbeziehungen zu Unterlieferanten sowie Mehrheits- und Minderheitsbeteiligungen an Joint Ventures.

### GESCHÄFTSPARTNER

Juristische Personen, mit denen das Unternehmen in irgendeiner Form direkte und formelle Verpflichtungen eingegangen ist, um seine Geschäftsziele zu erreichen; dazu gehören insbesondere Vertragsbeziehungen. Beispiele dafür sind Joint-Venture-Partner, Lieferanten, Franchise- oder Lizenznehmer, Geschäfts- und andere Kunden, Regierungen, Lieferanten, Auftragnehmer und Berater.

### GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Alle Handlungen, die ein Unternehmen zur Umsetzung seiner Strategien und Entscheidungen und zur Erreichung seines Zwecks und seiner Ziele vollzieht. Dazu können gehören: Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen; Forschung und Entwicklung; Tätigkeiten in Bezug auf Konstruktion, Bau, Produktion, Vertrieb, Beschaffung und Verkauf; Sicherheitsmaßnahmen; die Untervertragnahme von Dritten; personalbezogene Maßnahmen; Marketing; Pflege von Beziehungen zu externen Akteuren/Regierungen, insbesondere Lobbyarbeit; Stakeholder-Dialoge; die Umsiedlung von Gemeinschaften; soziale Investitionen sowie die Maßnahmen der Rechts- und Finanzabteilung.

### GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Eine allgemein verfügbare Verlautbarung eines Unternehmens von höchster Ebene, in der dieses seine Absicht erklärt, die Menschenrechte zu achten; dabei hat das Unternehmen die Erwartung, in Bezug auf die Erreichung dieses Ziels rechenschaftspflichtig zu sein.

### LEIHARBEITNEHMER

Eine Person, die in ein Unternehmen entsendet wird, um dort zu arbeiten, aber bei einem Dritten angestellt ist, mit dem das Unternehmen direkt oder indirekt in einer Geschäftsbeziehung steht.

## MENSCHENRECHTE

Grundlegende internationale Standards, die Würde und Gleichheit für alle Menschen gewährleisten sollen. Alle Menschen haben ohne Unterschied Anspruch auf Inanspruchnahme der Menschenrechte. Diese umfassen die Rechte in der Internationalen Menschenrechtscharta, d. h. die Rechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte kodifiziert sind. Weiterhin zählen zu den Menschenrechten auch die Grundrechte, die in der Erklärung über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt sind. Weitere Informationen über die Menschenrechte siehe Anlage A.

## MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Ein fortlaufender Risikomanagementprozess, den jedes vernünftige und vorsichtige Unternehmen durchführen muss, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern und zu mindern und zu prüfen, wie es am besten damit umgehen kann. Dieser Prozess umfasst vier Schritte: Bewerten der tatsächlichen und potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen; Berücksichtigen der dabei gewonnenen Erkenntnisse und Umsetzen entsprechender Maßnahmen; Beobachten, ob die Maßnahmen wirken, und Kommunizieren, wie den menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wurde.

## MINDERUNG

Die Minderung negativer menschenrechtlicher Auswirkungen bezieht sich auf die Maßnahmen zur Verringerung der entsprechenden Auswirkungen. Die Minderung eines menschenrechtlichen Risikos bezieht sich auf Maßnahmen zur Verringerung der Eintrittswahrscheinlichkeit für die entsprechenden negativen Auswirkungen.

## NACHHALTIGKEITSBERICHT

Ein allgemeiner Begriff für einen Unternehmensbericht, der Informationen über die Ergebnisse des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit enthält, beispielsweise in Bezug auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Belange sowie auf die Grundsätze der Unternehmensführung einschließlich der Menschenrechte.

## NEGATIVE MENSCHENRECHTLICHE AUSWIRKUNG

Eine negative menschenrechtliche Auswirkung liegt vor, wenn eine Handlung einen Menschen an der Ausübung seiner Menschenrechte hindert oder ihn darin beeinträchtigt.

## OFFENGELEGTE INFORMATIONEN

Alle Informationen, die ein Unternehmen offenlegt, um seine Anteilseigner oder andere Stakeholder zu informieren.

## OPERATIVER KONTEXT

Ein Standort, an dem ein Unternehmen seine Geschäftstätigkeit durchführt. Der Begriff kann sich auf ein Land, eine Region innerhalb eines Landes oder ein kleineres Gebiet beziehen.

## PRÄVENTION

Die Prävention einer negativen menschenrechtlichen Auswirkung umfasst Maßnahmen, die gewährleisten, dass die Auswirkung nicht eintritt.

## SCHWERWIEGENDE MENSCHENRECHTLICHE AUSWIRKUNG

Eine negative menschenrechtliche Auswirkung, die aufgrund des Grads der Beeinträchtigung der Menschenrechte, der Zahl der tatsächlich oder potenziell Betroffenen oder der geringen Möglichkeiten der Wiedergutmachung schwerwiegend ist. In Bezug auf die Möglichkeiten der Wiedergutmachung stellt sich die Frage, wie leicht die Betroffenen wieder in eine Lage versetzt werden können, in der sie die betroffenen Menschenrechte wie zuvor in Anspruch nehmen können.

## STAKEHOLDER

Personen oder Organisationen, die die Maßnahmen und Entscheidungen eines Unternehmens beeinflussen oder von diesen beeinflusst werden. In den UN-Leitprinzipien und in dem vorliegenden Rechtsrahmen liegt der Schwerpunkt auf den tatsächlich oder potenziell betroffenen Stakeholdern, d.h. auf den Personen, deren Menschenrechte durch einen Standort oder durch die Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens beeinträchtigt werden bzw. beeinträchtigt werden könnten. Weitere besonders relevante Stakeholder im Zusammenhang mit den UN-Leitprinzipien sind die legitimen Vertreter potenziell betroffener Stakeholder; dazu gehören insbesondere Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und andere Akteure, die über Erfahrung und Fachwissen in Bezug auf die Auswirkungen von Unternehmen auf Menschenrechte verfügen.

## UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

In insgesamt 31 Prinzipien wird festgelegt, welche Rollen die Staaten und die Unternehmen jeweils haben, um dafür zu sorgen, dass die Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit und in ihren Geschäftsbeziehungen die Menschenrechte achten. Die Leitprinzipien wurden vom UN-Menschenrechtsrat 2011 verabschiedet.

## VERANKERUNG DER ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

Der Prozess auf Makroebene, durch den gewährleistet wird, dass die Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte in allen Unternehmensteilen sowie in den Werten und der Unternehmenskultur verankert wird. Dazu müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundsatzklärung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte kennen und wissen, welche Konsequenzen sich daraus für ihre eigene Arbeit ergeben; sie müssen so geschult, befähigt und motiviert werden, dass sie die Grundsatzklärung unterstützen und als einen festen Bestandteil der zentralen Werte am Arbeitsplatz ansehen. Die Verankerung der Achtung der Menschenrechte ist ein kontinuierlicher Prozess, der im Allgemeinen von der Unternehmensleitung vorangetrieben wird.

## VERANTWORTUNG FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Verantwortung eines Unternehmens für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen zu Lasten anderer sowie zur Minderung negativer menschenrechtlicher Auswirkungen, an denen es ggf. beteiligt ist, so wie es in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte festgelegt ist.

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens umfasst die Tätigkeiten, durch die die Inputfaktoren unter Wertentstehung in Outputfaktoren überführt werden. Zur Wertschöpfungskette gehören Unternehmen, zu denen das Unternehmen eine direkte oder indirekte Geschäftsbeziehung unterhält und die entweder (a) Produkte und Dienstleistungen bereitstellen, die in die eigenen Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens einfließen, oder die (b) Produkte und Dienstleistungen vom Unternehmen beziehen.

## WESENTLICHKEIT

Eine Schwelle, um festzulegen, welche Informationen ein Unternehmen in seinen formellen Berichten offenlegt. Wesentlichkeitsschwellen unterscheiden sich zum Teil erheblich voneinander. Nähere Informationen zum Wesentlichkeitsbegriff siehe Abschnitt 7 der Übersicht.

## WIEDERGUTMACHUNG/ABHILFE

Darunter sind sowohl die Prozesse zu verstehen, mit denen bei negativen menschenrechtlichen Auswirkungen Abhilfe geschaffen wird, als auch die wesentlichen Ergebnisse dieser Prozesse, die den negativen Auswirkungen entgegenwirken oder sie wiedergutmachen sollen. Diese Ergebnisse können unterschiedlicher Art sein: Es kann sich beispielsweise um eine Entschuldigung, eine Wiederherstellung von Rechten, eine Rehabilitation, eine finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung, eine Bestrafung (strafrechtlich oder verwaltungsrechtlich wie beispielsweise eine Geldbuße) oder eine Präventionsmaßnahme (beispielsweise einen einstweiligen Rechtsbehelf oder eine Garantie der Nichtwiederholung) handeln.

## ZIVILGESELLSCHAFTLICHE ORGANISATIONEN

Nichtstaatliche, nicht gewinnorientierte, auf freiwilligem Engagement beruhende Organisationen, die von Menschen aus dem Sozialbereich gegründet werden und nicht mit dem Staat oder dem Markt zusammenhängen. Zivilgesellschaftliche Organisationen vertreten zahlreiche verschiedene Interessen und Beziehungen. Dazu gehören unter anderem gemeindebasierte Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen (NROs). In dem vorliegenden Berichtsrahmen gelten Unternehmen oder Verbände mit Gewinnerzielungsabsicht nicht als zivilgesellschaftliche Organisationen.



# ANTWORT- INDEX

Der vorliegende Antwort-Index soll den Autoren und Lesern des Berichts helfen, die Antworten auf die Fragen aus dem vorliegenden Berichtsrahmen schnell zu finden. Ein Unternehmen muss die übergeordneten Fragen in Teil A und C beantworten sowie die vier Informationsanforderungen in Teil B erfüllen, um den Mindestanforderungen des vorliegenden Berichtsrahmens gerecht zu werden und erklären zu dürfen, dass es diesen angewendet hat. Deshalb ist die rechte Spalte für diese Fragen durchgestrichen, oder das Unternehmen muss wie bei den Fragen B3 und B4 angeben, dass sie nicht anwendbar sind.

Abschnitt des Berichtsrahmens		Wo wird das Thema behandelt?				Nicht behandelt
Grundsatzerklärung	A1					<del></del>
	A1.1					
	A1.2					
	A1.3					
Verankerung der Achtung der Menschenrechte	A2					<del></del>
	A2.1					
	A2.2					
	A2.3					
	A2.4					
	A2.5					
Erklärung über folgenschwere Menschenrechtsprobleme	B1					<del></del>
Erläuterung zu folgenschweren Menschenrechtsproblemen	B2					<del></del>
Ggf. geografische Schwerpunkte	B3					
Ggf. weitere schwerwiegende Auswirkungen	B4					
Abschnitt des Berichtsrahmens		Wo wird das jeweilige folgenschwere Menschenrechtsproblem behandelt?				Nicht behandelt
		Problem 1	Problem 2	Problem 3	Problem 3+	
Spezielle Richtlinien	C1					<del></del>
	C1.1					
Austausch mit Stakeholdern	C2					<del></del>
	C2.1					
	C2.2					
	C2.3					
Beurteilung von Auswirkungen	C3					<del></del>
	C3.1					
	C3.2					
Berücksichtigung der Erkenntnisse bei Entscheidungen und Maßnahmen	C4					<del></del>
	C4.1					
	C4.2					
	C4.3					
Fortschrittsbeobachtung	C5					<del></del>
	C5.1					
Abhilfemaßnahmen	C6					<del></del>
	C6.1					
	C6.2					
	C6.3					
	C6.4					
	C6.5					



# ÜBERSICHT ÜBER BERICHTERSTATTUNGS- UND ANDERE INITIATIVEN, AUF DIE IN DIESEM BERICHTSRAHMEN BEZUG GENOMMEN WIRD

In der folgenden Tabelle sind die vollständigen Bezeichnungen der umfassender gestalteten Berichtsrahmen sowie der branchen- und problemspezifischen Initiativen aufgeführt, auf die in dem vorliegenden Dokument Bezug genommen wird. Verweise auf diese Initiativen sind in den Umsetzungshinweisen für die Teile A und C des Berichtsrahmens zu finden.

Weitere Verweise auf andere Berichterstattungsinitiativen sind auf der Website des Berichtsrahmens angegeben unter: [www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives](http://www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives)

Kürzel der Initiative	Vollständige Bezeichnung des Referenzdokuments
DJSI	RobecoSAM – Corporate Sustainability Assessment (DJSI Sample Questionnaire)
FTSE ESG	FTSE ESG Ratings Methodology and Usage Summary
GNI	Global Network Initiative: Governance Charter, and Implementation Guidelines
GRI	Global Reporting Initiative G4 Sustainability Reporting Guidelines
ICMM	International Council on Mining and Metals Assurance Framework
IR	International <IR> Framework
OECD	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas
UNGC	UN Global Compact Advanced COP Self-Assessment
VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights Reporting Guidelines

UN GUIDING PRINCIPLES

# REPORTING FRAMEWORK

Eine Initiative von

**Shift**

**M**  **M A Z A R S**

Shift ist das führende Kompetenzzentrum für die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Das globale Team von Shift unterstützt den Dialog, den Aufbau von Kapazitäten sowie neue Herangehensweisen in der Arbeit mit Unternehmen, Regierungen, Vertretern der Zivilgesellschaft und internationalen Organisationen. Unser Ziel besteht darin, eine Welt herbeizuführen, in der unternehmerische Aktivitäten so durchgeführt werden, dass sie das grundlegende Wohl und die Würde von Menschen achten.

Shift wurde gegründet, nachdem der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einstimmig verabschiedet hatte. Dies war zugleich der erfolgreiche Abschluss des Auftrags von Professor John Ruggie, dem Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte des UN-Generalsekretärs. Der Gründer von Shift gehörte dem Kernteam von Professor Ruggie an, das die Entwicklung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte unterstützt hat; Professor Ruggie ist Vorsitzender von Shift.

Mazars ist ein internationales, integriertes und unabhängiges Unternehmen, das auf Dienstleistungen in den Bereichen Audit-, Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung sowie Rechnungswesen spezialisiert ist. Mazars vertraut auf die Expertise von 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in 270 Büros in 79 Ländern auf allen fünf Kontinenten unter der Führung von 950 Partnern arbeiten.

Als globale Organisation sind wir davon überzeugt, dass es sowohl unser Privileg als auch unsere Verantwortung ist, eine bessere Welt zu schaffen, indem wir durch unsere Reichweite und unsere Kompetenzen dazu beitragen, Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken. Durch die Mazars Initiative „Business. For Good“ ermutigen wir Geschäftsleute dazu, langfristig zu denken und zu handeln und Leistung und Ertrag ihres Unternehmens in verantwortungsvoller Weise so zu steigern, dass sie dem Unternehmen, seinen Stakeholdern und der Gesellschaft insgesamt zugute kommen. Die Initiative unterstreicht nicht nur unser gemeinsames Ziel, sondern führt auch eine Reihe von Leistungen zusammen, mit denen wir Unternehmen dabei unterstützen, mit drängenden Fragen nach der Nachhaltigkeit auf dem Weltmarkt – beispielsweise in Bezug auf Korruptionsbekämpfung, Whistleblowing, Kulturen und Menschenrechte – zukunftsweisend umzugehen.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Wirtschaft &  
Menschenrechte

Die Autoren des UN Guiding Principles Reporting Framework danken dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschland für die finanzielle Unterstützung bei der Erstellung dieser Übersetzung. Ferner danken die Autoren folgenden Personen für ihre Mitwirkung: Klaus Ahting (Übersetzung), Christopher Schuller (Korrekturen), Joldstück – Studio für Produkt, Grafik, Text (Layout/Satz) und pmps Studio (Layout/Satz).

[www.UNGReporting.org](http://www.UNGReporting.org)



Die vorliegende Publikation ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen Shift ([www.shiftproject.org](http://www.shiftproject.org)) und Mazars LLP ([www.mazars.co.uk](http://www.mazars.co.uk)). Das Dokument ist unter einer US-amerikanischen Creative-Commons-Lizenz (Namensnennung, keine Bearbeitung), Version 4.0, lizenziert (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>). Sie können das vorliegende Dokument in jeder Form und jedem Format und für alle Zwecke (auch für kommerzielle Zwecke) vervielfältigen und weitergeben, solange Sie Shift und Mazars LLP als Urheber nennen und den Inhalt des Dokuments nicht verändern.

© 2015 Shift Project Ltd © 2015 Mazars LLP