



CSR Info 62-2017

UN-LEITLINIEN WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

Von Helmut Krodel und Peter Schmitt

- Bundesregierung verabschiedet Nationalen Aktionsplan
- Umsetzung der UN-Leitlinien „Wirtschaft und Menschenrechte“
- Ein Beitrag zur sozialen Dimension der Globalisierung?
- Beispiele aus der Praxis der Unternehmen
- Stellungnahmen von DGB und Nichtregierungsorganisationen

Dieses CSR-Info beschäftigt sich mit den UN-Leitlinien „Wirtschaft und Menschenrechte“ und ihrer Umsetzung in Deutschland durch den „Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte“ und bietet Auszüge und Zugang zu den Originaldokumenten sowie zu aktuellen Stellungnahmen.

UN-Leitlinien „Wirtschaft und Menschenrechte“

Ein Beitrag zur sozialen Dimension der Globalisierung und Nachhaltigkeit

Die verbindliche Anerkennung und Umsetzung der Menschenrechte ([Link: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)) durch die Unternehmen in ihrem Einflussbereich stellt für die Gewerkschaften wie auch für Organisationen der Zivilgesellschaft Grundlage und Gestaltungselement für die „soziale Dimension der Globalisierung“ und der Nachhaltigkeit dar.

Auch der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen thematisierte den Zusammenhang von Globalisierung und Menschenrechten:

In den 1990er Jahren kam es weltweit zu einer dramatischen Expansion des privaten Sektors mit einem einhergehenden Aufstieg in transnationalen wirtschaftlichen Aktivitäten. Diese Entwicklung steigerte auch das „soziale Bewusstsein“ bezüglich des Einflusses von Unternehmen auf Menschenrechte und erhöhte auch die Aufmerksamkeit der Vereinten Nationen. (vgl. UN-Resolution 2011, Introduction 1.)

Beschluss zur Einrichtung eines UN-Sonderbeauftragten, 2005

2005 beschloss der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen ein Mandat für einen Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs zu „Menschenrechten, Transnationalen Unternehmen und anderen Unternehmen“.

Die UN-Leitlinien „Wirtschaft und Menschenrechte“ entstanden in einem 6-jährigen Forschungs- und Konsultationsprozess unter der Leitung des UN-Sonderbeauftragten Prof. Dr. John Ruggie. An diesem Prozess waren auch Unternehmen, Gewerkschaften, NGO's, Regierungen und Wissenschaft aktiv beteiligt.

Ein Ergebnis dieses Prozesses waren die sogenannten Ruggie-Prinzipien. Sie beruhen auf der Anerkennung

- der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu gewährleisten;
- der Rolle von Unternehmen als spezifische Organe der Gesellschaft, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen, und als solche dem geltenden Recht Folge zu leisten und die Menschenrechte zu achten haben;
- der Notwendigkeit, Rechten und Verpflichtungen im Fall ihrer Verletzung, angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gegenüberzustellen.

Diese Prinzipien finden ihren Niederschlag und ihre Ausformulierung im Beschluss des UN-Menschenrechtsrates.

Beschluss der Leitlinien im UN-Menschenrechtsrat

Der UN-Menschenrechtsrat hat die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in seiner Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011 verabschiedet. (*zitiert als: UN-Resolution 2011*)

Die Resolution umfasst zwei Teile: eine Einführung in die Prinzipien (S. 1 – 5) sowie die eigentlichen Prinzipien (S. 6 – 27).

In der Einführung zu den Prinzipien wird darauf hingewiesen, dass einerseits die Prinzipien zwar universell anwendbar seien, andererseits soll die Umsetzung der Prinzipien auch berücksichtigen, dass wir in einer Welt leben mit 192 UN Mitgliedsstaaten, 80 000 transnationalen Unternehmen, zehnmal so vielen Tochtergesellschaften und unzählige Millionen nationaler Firmen, die meisten davon kleinen und mittelgroßen Unternehmen. Daraus ergibt sich: one size does not fit all (vgl. UN-Resolution 2011, Prinzipien S.5 Leitlinien Teil 1).

Daraus entsteht auch die Anforderung, die Leitprinzipien in den einzelnen Ländern durch Gesetze oder Nationale Aktionspläne umzusetzen.

Einen genaueren Einblick in die Leitlinien mit ihren 31 Prinzipien gibt eine deutsche Übersetzung mit kommentierenden Beispielen:

UN-Leitlinien – deutsche Fassung

Das Deutsche Global Compact Netzwerk hat die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen ‚Schutz, Achtung und Abhilfe‘“ (zitiert als: Global Compact – Leitprinzipien 2015) in einer deutschen Übersetzung mit einer Kommentierung veröffentlicht. ([Link zur deutschen Broschüre](#))

Beispiele für die Umsetzung der UN-Leitlinien

Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln

Perspektiven aus der Unternehmenspraxis

Zur Umsetzung der Leitlinien hat das Global Compact Netzwerk, in dem auch die QFC GmbH aktives Mitglied ist, gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte und der Managementberatung twentyfifty Ltd., bereits Anfang 2015 eine Broschüre zur Umsetzung der UN-Leitlinien mit verschiedenen Unternehmensbeispielen veröffentlicht.

Die Broschüre „Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln – Perspektiven aus der Unternehmenspraxis“ (zitiert als: Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis 2015) ([Link zur Broschüre](#)), gibt auch einen Einblick in die unternehmerische Praxis und Erfahrungen bei der Umsetzung der UN-Leitlinie.

In der Broschüre findet sich auch eine Definition der Achtung der Menschenrechte:

Achtung der Menschenrechte

„Die Menschenrechte achten bedeutet, dass ein Unternehmen die Menschenrechte nicht beeinträchtigt und allen Menschen die von seinen Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen betroffen sind, mit Respekt gegenüber ihrer Würde und ihren grundlegenden Freiheitsrechten begegnet. Dies umfasst zum einen Menschen, die direkt von Unternehmensaktivitäten betroffen sein können (wie eigene Mitarbeitende, Konsumentinnen und Konsumenten oder Gemeinden um die Produktionsstandorte). Gleichzeitig sollten auch jene betrachtet werden, die durch die Geschäftsbeziehungen, die mit Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind, indirekt betroffen sein können (wie Arbeiterinnen und Arbeiter entlang der Wertschöpfungskette oder unbeteiligte Dritte).“ (Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis 2015, S. 8)

Zum Begriff der menschenrechtlichen Risiken

In den Leitlinien, wie auch in ihrer Umsetzung, spielt der Begriff der „menschenrechtlichen Risiken“ eine wichtige Rolle.

Dazu finden sich in der Broschüre nachfolgende Definitionen:

Der Begriff **menschenrechtliche Risiken** in den Leitprinzipien bezeichnet die **potenziellen nachteiligen Auswirkungen** (potential impacts) eines Unternehmens auf Menschenrechte. Sie sind abhängig von der eigenen Geschäftstätigkeit, den Produkten und Dienstleistungen, der Länderpräsenz und den Geschäftsbeziehungen sowie der Angemessenheit der bestehenden Maßnahmen zur Prävention und Minderung. Bestimmte Sektoren oder Produkte haben per se ein höheres Risiko für nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen (zum Beispiel ein Bergbauprojekt in den Philippinen im Vergleich zu einer familiengeführten Gärtnerei in Deutschland). Kein Unternehmen ist gänzlich frei von menschenrechtlichen Risiken. Beispiele für menschenrechtliche Risiken sind etwa unzureichende Maßnahmen für Sicherheits- und Arbeitsschutz auf einer Baustelle, der Bezug von Komponenten aus Ländern oder Sektoren mit schlechten Arbeitsbedingungen ohne ausreichende Standards oder Überprüfungsmaßnahmen, oder der Vertrieb von schadhaften oder gesundheitsgefährdenden Produkten.

Quelle: Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis, 2015, S.10

Des Weiteren wird in der Broschüre definiert was unter „tatsächliche menschenrechtliche Auswirkungen“ zu verstehen ist:

Tatsächliche menschenrechtliche Auswirkungen (actual impacts) bezeichnen bereits eingetretene nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte. Diese müssen beendet und in angemessener Weise wiedergutmacht beziehungsweise entschädigt werden. Beispiele für tatsächliche Auswirkungen sind etwa die Behinderung gewerkschaftlicher Organisation in einem Betrieb, die Verschmutzung von Trinkwasser einer umliegenden Gemeinde um eine Fabrik oder die systematische Diskriminierung von Frauen bei Einstellung und Beförderung.

Quelle: Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis, 2015, S.11

Ein weiterer wichtiger Begriff in den Leitlinien ist „due diligence“, ein Begriff aus der Finanzwelt, der „besondere Sorgfaltspflicht“ bedeutet.

Neben den Begriffsdefinitionen gibt die Broschüre einen Einblick in die unterschiedlichen Ausgangssituationen, Motive, Bedarfe und Ansätze von 5 Unternehmen, die begonnen haben, menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu ermitteln.

Darunter ein Beispiel aus einem Pharma- und Chemieunternehmen zu einer „ersten Risikoermittlung für das gesamte Unternehmen“ (Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis, 2015, S. 22-25) und ein Beispiel aus einem Bergbauunternehmen zur „Ermittlung von Compliance-Risiken und Auswirkungen aller Standorte“ (Global Compact, Perspektiven aus der Unternehmenspraxis, 2015, S. 30 – 34).

Umsetzung der Leitlinien Wirtschaft und Menschenrechte in Deutschland durch die Bundesregierung

Zur Umsetzung der UN-Leitlinien wurde in Deutschland ein Nationaler Aktionsplan entwickelt.

Dazu veröffentlichte das Auswärtige Amt, das bei der Erarbeitung des Nationalen

Aktionsplans die Federführung innehatte:

Der Aktionsplan wurde in mehreren Schritten entwickelt – unter der Federführung des Auswärtigen Amtes haben dazu zehn Expertenanhörungen und drei Konferenzen stattgefunden, der Startschuss fiel mit einer Eröffnungskonferenz im Auswärtigen Amt am 06.11.2014. In einer ersten Phase wurden für Deutschland relevante Themen aus den UN-Leitprinzipien identifiziert, mit denen sich der Prozess weiter befassen sollte. Auf Basis dieser Diskussionsergebnisse fand daraufhin ein Austausch mit zentralen Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Verbänden und Wissenschaft statt.

Quelle: Auswärtiges Amt, 21.12.2016

Menschenrechte in der ministeriellen Ressortabstimmung

Im Jahr 2016 hatten sich in Deutschland die Ministerien Wirtschaft, Justiz, Arbeit, Umwelt sowie das Auswärtige Amt und das Entwicklungsministerium auf einen Entwurf für den Nationalen Aktionsplan geeinigt.

Der Entwurf sollte bereits im Frühjahr zur Abstimmung kommen. Durch weitere Änderungsvorschläge des Finanzministeriums kam es sowohl zu zeitlichen Verzögerungen bei der Abstimmung als auch zu weiteren Änderungen am Entwurf.

Nationaler Aktionsplan – Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Am 21. Dezember 2016 beschloss das Bundeskabinett den „Nationalen Aktionsplan – Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (zitiert als: NAP, 2016) aus dem nachfolgend Auszüge dokumentiert werden:

Mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) möchte die Bundesregierung einen Beitrag leisten, die weltweite Menschenrechtslage zu verbessern und die Globalisierung mit Blick auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sozial zu gestalten. Quelle: Auswärtiges Amt, 21.12.2016

Der NAP soll dazu dienen:

- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte für alle Akteure praktisch anwendbar zu machen,
- Pflichten bzw. Verantwortlichkeiten für Staat und Wirtschaft aufzuzeigen,
- Politikkohärenz zu gewährleisten,
- und sicherzustellen, dass die deutsche Wirtschaft zukunfts- und wettbewerbsfähig bleibt.

Quelle: NAP 2016, S.5

Die UN-Leitlinien, so der Nationale Aktionsplan, schaffen keinen neuen Menschenrechtsstandard, sondern beziehen sich auf bereits „bestehende verbindliche und unverbindliche Menschenrechtsinstrumente:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie den Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und den Pakt über bürgerliche und

politische Rechte;

- Die ILO-Kernarbeitsnormen: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Quelle: NAP 2016, S.6

Verantwortung der Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe

„Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte obliegt allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur. Umfang und Komplexität der Maßnahmen, durch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, können jedoch nach Maßgabe dieser Faktoren und der Schwere ihrer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen variieren.

UN-Leitprinzip 14

Quelle: NAP 2016, S.7

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

- Die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht umfassen:
- Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Berichterstattung
- Beschwerdemechanismus

Quelle: NAP 2016, S.10

Unternehmen müssen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einhalten

Einer der Streitpunkte bei der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans war die Frage der Verbindlichkeit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Dazu das Auswärtige Amt in seiner Stellungnahme vom 21.12.2016:

„Der Aktionsplan ist ein ambitioniertes Projekt: erstmalig werden die Verantwortlichkeiten deutscher Unternehmen zur Wahrung der Menschenrechte in einem festen Rahmen verankert, indem global einheitliche und überprüfbare Standards festgelegt werden. Mit dem Ziel, die menschenrechtliche Lage entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette in Deutschland und weltweit zu verbessern, bündelt der Plan die Stärken der verschiedenen Akteure aus Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften. Die Bundesregierung formuliert im Aktionsplan ihre klare Erwartung: Unternehmen müssen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einhalten.“

Zielgrößen für die Umsetzung

Die Bundesregierung erwartet von allen Unternehmen, dass die in dem Nationalen

Aktionsplan beschriebenen Prozesse „in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessen“ eingeführt werden (Quelle: NAP 2016, S.12)

„Die Umsetzung hiervon wird ab 2018 jährlich überprüft. Sofern keine ausreichende Umsetzung erfolgt, wird die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen und zur Erweiterung des Kreises der zu erfassenden Unternehmen prüfen.“ (Quelle: NAP 2016, S.12)

Der Nationale Aktionsplan definiert auch eine Zielgröße hinsichtlich der zu erfassenden Unternehmen:

„Ziel ist es, das mindestens 50 % aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die in Kapitel III beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Hierzu gehört auch, dass die Unternehmen, wenn sie bestimmte Verfahren und Maßnahmen nicht umsetzen, darlegen können, warum dies nicht geschehen ist („Comply or Explain“ – Mechanismus).“ (Quelle: NAP 2016, S.12).

Sollten diese Zahlen nicht erreicht werden und keine ausreichende Umsetzung erfolgt sein, „wird die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen prüfen“ (Quelle: NAP 2016, S.12).

Kritik von den Gewerkschaften und NGO's

Stellungnahme des DGB zum Nationalen Aktionsplan

Der DGB hat unmittelbar nach dem Beschluss des Bundeskabinetts kritisch zu dem Nationalen Aktionsplan Position bezogen.

Nachfolgend finden sich Auszüge aus der Stellungnahme des DGB-Vorsitzenden, sowie der „Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Nationalen Aktionsplanes Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ vom 21.12.2016 (zitiert als: DGB, NAP 2016). Dieser Aktionsplan wird vom DGB als „Entwurf“ bezeichnet. Gleichzeitig fordert der DGB eine verbindliche Gesetzliche Regelung zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

DGB-Vorsitzender Hoffmann: Nationaler Aktionsplan ein „bescheidener Beitrag um die Globalisierung fair und nachhaltig zu gestalten“

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hatte am 22.12.2016 zum Entwurf des Nationalen Aktionsplans folgendes erklärt:

„Der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) ist ein wichtiger, aber leider nur bescheidener Beitrag, um die Globalisierung fair und nachhaltig zu gestalten. In der nun folgenden Umsetzung müssen die skizzierten Instrumente geprüft und geschärft werden. Insbesondere bei der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Achtung der Menschenrechte muss noch vieles nachgebessert werden. Ein beherzter gesetzlicher Rahmen für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht wäre besser gewesen.

Ich hoffe, dass der Wirtschaft und auch Teilen der Bundesregierung bei der Umsetzung des NAP klar wird, dass die Einhaltung universeller Menschenrechte keine Bedrohung oder Belastung für Unternehmen ist. Sie bedeutet vielmehr eine Entlastung aller am globalen Wirtschafts- und Erwerbsleben Beteiligten.

Die Gewerkschaften begrüßen die Stärkung der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Wir verbinden damit die Hoffnung, dass die neue Organisationseinheit unabhängiger agieren kann und mehr Expertise in seinen Aufsichtsgremien zulässt.“ (Quelle: DGB Webseite vom 22.12.2016)

Gesamtbewertung des Nationalen Aktionsplans durch den DGB

In seiner Gesamtbewertung bezeichnet der DGB den „vorliegenden Entwurf“ als „ein bescheidener Beitrag“, für eine verantwortungsvolle Gestaltung einer fairen und nachhaltigen Weltwirtschaft.

Der DGB schlägt deshalb vor, den Titel dahingehend zu ändern, dass nur noch „von einem **Ersten** Nationalen Aktionsplan“ gesprochen wird. Diesem Ersten Nationalen Aktionsplan müssen weitere folgen, um die Instrumente, die im „Entwurf“ aufgeführt sind „zu prüfen und ggf. zu schärfen“. (DGB, NAP 2016, S. 1)

„Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben den beteiligungsorientierten Prozess zur Erarbeitung des NAP begrüßt und konstruktiv begleitet. (...) Mit anderen Anspruchsgruppen wurde konstruktiv zusammengearbeitet. Leider fanden viele Erkenntnisse der Workshops keinen ausreichenden Eingang in den Entwurf des NAP. Dies mag einer der Gründe für die inhaltlichen Schwächen des vorliegenden Entwurfes sein.“ (DGB, NAP 2016, S. 1)

„**Expertisen der beteiligten Interessengruppen außen vor gelassen**“

Der vorliegende Entwurf bleibt, so der DGB „hinter den Möglichkeiten eines wirtschaftlich erfolgreichen und global verflochtenen Landes zurück. Die Vertreter der Bundesregierung haben nicht nur die Expertise der beteiligten Interessengruppen außen vorgelassen, sondern auch hilfreiche internationale Entschlüsse.“ (DGB, NAP 2016, S. 1)

„**Mutlosigkeit bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht**“

Der DGB bescheinigt dem „Entwurf“ „Mutlosigkeit (...) besonders in der Umsetzung der zentralen Frage der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen. Die Bundesregierung setzt mit ihrer Erwartungshaltung weiterhin auf eine rein freiwillige Selbstverpflichtung, obwohl sich diese Freiwilligkeit in den vergangenen Jahren in der Breite nicht bewährt hat. Um Menschenrechte in der Wirtschaft zu schützen und zu fördern, wäre ein beherzter gesetzlicher Rahmen für eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

besser gewesen. Eine gute Regelung hätte Unternehmen eine rechtssichere Definition geboten, um damit die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu einem unabdingbaren Bestandteil des Risikomanagements zu machen.“ (DGB, NAP 2016, S. 2)

Besser ein Gesetz als der Irrweg einer freiwilligen Lösung

„Um der Wirtschaft Zeit zu verschaffen, kann natürlich der Irrweg einer freiwilligen Lösung begangen werden, dann sollte jedoch ein fertiger Gesetzesentwurf vorliegen, der bei Nichterfüllung direkt in die Bundestagsberatungen geht,“ (DGB, NAP 2016, S. 3) so die Stellungnahme des DGB.

Hinsichtlich des Zeitplans der Überprüfung des Nationalen Aktionsplans sowie der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung hat der DGB folgende Position:

„Der gewählte Zeitplan der Überprüfung im Jahr 2018 und der Prüfung von Konsequenzen bis 2020 ist zudem eine Fristsetzung, die zur Untätigkeit einlädt. Eine Umsetzung der Erwartungen der Bundesregierung sollte für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten innerhalb von zwei Jahren kein Problem darstellen.

Daher sollte schon im Jahr 2018 überprüft werden, ob mehr als 50 Prozent der Unternehmen der Erwartungshaltung der Bundesregierung genügen. Wird diese Quote nicht erreicht, sollte umgehend mit einer Gesetzesinitiative begonnen werden.“ (DGB, NAP 2016, S. 3)

Kritik von deutschen Nichtregierungsorganisationen:

Kein Mut zu mehr Verbindlichkeit

Unter dem Titel „Kein Mut zu mehr Verbindlichkeit“ haben deutsche Nichtregierungsorganisationen den Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in ihrer Stellungnahme vom 21.12.2016 kritisiert. (Quelle: Kommentar deutscher Nichtregierungsorganisationen zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung)

In einer Gemeinsamen Pressemitteilung von CorA-Netzwerk, Forum Menschenrechte und VENRO wird kritisiert, dass die Unternehmensverantwortung für deutsche Unternehmen weiterhin eine freiwillige Angelegenheit bleibt:

„Der Aktionsplan äußert zwar die Erwartung, dass Unternehmen die Menschenrechte bei ihren Auslandsgeschäften achten. Wenn Unternehmen dies ignorieren, müssen sie aber weder Bußgelder, noch Zivilklagen oder andere Konsequenzen fürchten“, bemängelt Bernd Bornhorst, Vorstandsvorsitzender von VENRO. „Es ist nicht nachvollziehbar, dass Auslandsinvestoren ihre Rechte international einklagen können, während Opfern von Menschenrechtsverletzungen diese Möglichkeit verweigert wird.“

„Immerhin setzt sich die Bundesregierung eine Zielmarke: Bis 2020 sollen die Hälfte aller Großunternehmen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten umsetzen“, erklärt Julia Duchrow, Mitglied im Koordinierungskreis des Forums Menschenrechte und begrüßt, dass das Bundesfinanzministerium seine völlige Blockadehaltung aufgeben musste. Für den Fall, dass dieses Ziel verfehlt wird, erwägt die Bundesregierung eine gesetzliche Regelung. „Die Bundesregierung sollte ein solches Gesetz nicht nur erwägen, sondern unmissverständlich ankündigen, falls die Unternehmen nicht liefern“, so Duchrow. Wichtig sei zudem eine unabhängige und transparente Überprüfung auf Grundlage robuster Kriterien.

„Der Nationale Aktionsplan ist voll von hehren Absichtserklärungen, die wir grundsätzlich begrüßen. Doch was sind sie wert, wenn gleichzeitig EU-Richtlinien wie diejenige zur öffentlichen Beschaffung in deutsches Recht umgesetzt wurden, ohne die Menschenrechte zur verbindlichen Richtschnur zu machen?“, kritisiert Heike Drillisch, Koordinatorin des CorA-Netzwerks für Unternehmensverantwortung. „Mit dem Aktionsplan bleibt die Bundesregierung noch hinter Maßnahmen anderer Länder wie Frankreich, Großbritannien und den USA zurück.“ (*Quelle [http://venro.org/presse/vom 21.12.2016](http://venro.org/presse/vom_21.12.2016)*)

Umsetzung der UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte in anderen Ländern

Seit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien im Jahr 2011 haben bislang 10 Länder, davon acht Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Gesetze oder Nationale Aktionspläne beschlossen. In Großbritannien wurde 2016 bereits ein revidierter Aktionsplan verabschiedet.

Weitere Informationen über die Umsetzung der Prinzipien in den einzelnen Ländern findet sich in einer Kurzrecherche „Unternehmensverantwortung im europäischen Vergleich – Der deutsche Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte gemessen an Rahmensetzungen in anderen Ländern“ (*[Link zu Kurzrecherche](#)*), veröffentlicht von Germanwatch und „Brot für die Welt“.

Aktuelles Qualifizierungsangebot der Stiftung Arbeit und Umwelt und des QFC

Umsetzung der Menschenrechte und Nachhaltigkeit in den Unternehmen:

Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (PNI)

Die Umsetzung der Menschenrechte in den Unternehmen, als zentrales Element der Sozialen Dimension der Nachhaltigkeit, sind auch Bestandteil der berufsbegleitenden

wissenschaftlichen Weiterbildung „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (FH)“ von StAuU und QFC

Weitere Informationen, Teilnehmerbedingungen, Anmeldeformulare für das Programm finden sich unter: www.promotor-nachhaltigkeit-innovation.de