Zur Philosophie des Globalen Paktes der UN

Unternehmensverantwortung und die Kritik der reinen Vernunft

Klaus Leisinger

Prof. Dr. Klaus Leisinger, geb. 1947, ist Präsident der Stiftung Globale Werte Allianz und Professor für Soziologie an der Universität Basel. Er war von 2013 bis 2015 Sonderberater des Globalen Paktes für die Post-2015-Entwicklungsagenda und Unternehmensethik.

Der Globale Pakt der Vereinten Nationen ist nach wie vor die wichtigste Plattform für Fragen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Die ›Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung‹ stellt Unternehmensverantwortung vor neue Herausforderungen und der Globale Pakt muss weiterentwickelt und den veränderten Umständen angepasst werden. Dazu gehört eine nach wirtschaftlichen Sektoren ausdifferenzierte Interpretation der zehn Prinzipien des Globalen Paktes, die Berücksichtigung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in den Berichten der Teilnehmer des Globalen Paktes sowie die Wiederaufnahme von Lernforen zu Unternehmensverantwortung.

Die ›Väter‹ des Globalen Paktes leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Versachlichung der Auseinandersetzung über die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Wie der englische Nationalökonom Richard Cobden sagte, hat der Erfolg viele Väter (und Mütter), der Misserfolg ist ein Waisenkind. Als ›Väter‹ des Globalen Paktes gelten der ehemalige UN-Generalsekretär Kofi Annan, der Gründer und ehemalige Exekutivdirektor des Globalen Paktes Georg Kell und der ehemalige Sonderbeauftragte des Generalsekretärs für die Frage der Menschenrechte und transnationaler Unternehmen sowie anderer Wirtschaftsunternehmen John Ruggie.[1]

Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und der Kampf gegen Korruption werden heute von guten Führungspersönlichkeiten der Wirtschaft und Zivilgesellschaft als Pfeiler verantwortlichen wirtschaftlichen Handelns anerkannt. Die auf der Webseite des Globalen Paktes[2] veröffentlichten Informationen und die Erfahrungsberichte von unterschiedlichen Akteuren sind für Unternehmen, die ihre geschäftlichen Aktivitäten verantwortungsvoll gestalten wollen, eine äußerst wertvolle Hilfestellung. Die Vielzahl der nationalen Netzwerke und das länderspezifische Material erlauben auch kleineren und mittleren Unternehmen, ein modernes Konzept für ihre Bedürfnisse zu entwickeln. Bis heute haben sich über 13 000 Unternehmen und Organisationen der Zivilgesellschaft in 170 Staaten den Prinzipien des Globalen Paktes verpflichtet.[3]

Globalisierung und die 2030-Agenda

Seit der intellektuellen Geburt des Globalen Paktes beim Weltwirtschaftsforum in Davos im Jahr 1999[4] hat sich wirtschaftlich, sozial, ökologisch und geopolitisch vieles verändert. Die Globalisierung ist weiter vorangeschritten und teilt die Welt in Profiteure und Verlierer. Seit Jahren steigt auch das gesellschaftliche Bewusstsein, dass es soziale und ökologische Begleiterscheinungen der Globalisierung gibt, die mit nachhaltiger Entwicklung unvereinbar sind. Mit der am 25. September 2015 von der internationalen Gemeinschaft verabschiedeten ›Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung‹ (kurz: 2030-Agenda)[5] steht ein Aktionsplan zur Verfügung, mit dem diese Probleme im Sinne der Gesellschaft gelöst oder zumindest verringert werden können.[6] Ein Vorhaben von solcher Größe und Komplexität erfordert das Umdenken und Handeln aller. Unternehmen kommt aufgrund ihrer hohen Organisations-, Kreativitäts- und Innovationspotenziale eine besondere Verantwortung zu. Laut dem 2016 Edelman Trust Barometer sind 80 Prozent der befragten Personen in 27 Industrie- und Schwellenländern der Meinung, dass Unternehmen dazu beitragen, die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in ihrem Umfeld zu verbessern.[7] Allerdings nicht durch ›business as usual‹[8].

Der Globale Pakt wirkt in der Praxis nur so gut, wie die Unternehmen es wollen. Gute Führungspersönlichkeiten zeichnen sich durch eine anspruchsvollere Interpretation der zehn Prinzipien aus als Führungskräfte, die lediglich die Analysen des Finanzmarkts hinsichtlich ihrer eigenen Wirtschaftskraft im Blick haben. Daher wird es bei der Umsetzung der 2030-Agenda in Übereinstimmung mit dem Globalen Pakt durch die Unternehmen deutliche Unterschiede zwischen ›Anführern‹ und ›Mitläufern‹ geben. Führungspersönlichkeiten, die werteorientiert handeln, werden sich bei der Entscheidung über das, was in Bezug auf den Respekt der Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, den Schutz der Umwelt und den Kampf gegen Korruption im Lichte der 2030-Agenda das ›Richtige‹ ist, größte kreative Mühe geben. Rein betriebswirtschaftlich motivierte Führungskräfte werden nicht mehr tun als gesetzlich verlangt.

Verantwortung für die wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und menschenrechtlichen Auswirkungen unternehmerischen Handelns zu übernehmen, sollte im Eigeninteresse der Unternehmen liegen, denn Führung wird anspruchsvoller: Bei der 2030-Agenda handelt es sich um die wichtigste strategische Weichenstellung unserer Zeit in Bezug auf das, was zukünftig als verantwortungsvolles Handeln anerkannt wird. Um verantwortungsvolles Handeln zu definieren, ist es hilfreich, die Fragen, die Immanuel Kant

in seiner Kritik der reinen Vernunft[9] stellt, zu beantworten:

- Was kann ich wissen?
- Was soll ich tun?
- Was darf ich hoffen?

Was kann ich wissen?

Ein einzelner Mensch kann sich notfalls damit herausreden, er habe etwas nicht gewusst oder Wissen wieder vergessen. Unternehmen können dies nicht. Aufgrund ihrer Fähigkeit, menschliche Qualifikationen und technische Ressourcen anzusammeln und optimal einzusetzen, wird von ihnen erwartet, dass das erforderliche Wissen vorhanden oder zumindest jeder Zeit extern abrufbar ist. ›Integeres Handeln‹ ist definiert als nachhaltiges Handeln in Übereinstimmung mit dem persönlichen Wertesystem und nach Maßgabe des vorhandenen Wissens. Gute Führungspersönlichkeiten stellen daher sicher, dass neu verfügbares Wissen über soziale, ökologische und andere Sachverhalte zeitnah in Entscheidungsprozesse einfließt und entsprechend gehandelt wird. Damit verändert sich die Interpretation der zehn Prinzipien des Globalen Paktes.

Wissen allein reicht nicht aus, um den Geschäftsalltag normativ zu verändern. Daher müssen die Führungsgremien der Unternehmen in regelmäßigen Abständen darüber nachdenken, was im Lichte neuen Wissens und als Folge der Verpflichtung auf die Prinzipien des Globalen Paktes an Veränderungen und Nachbesserungen bei den Unternehmensrichtlinien und den Verhaltenskodizes notwendig wird.[10]

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die von John Ruggie entwickelten und vom UN-Menschenrechtsrat im Jahr 2011 verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Guiding Principles on Business and Human Rights) der Vereinten Nationen[11] sind eine konkrete, vertiefende Anleitung zur Umsetzung der menschenrechtlichen Prinzipien des Globalen Paktes (Prinzip 1 und 2).[12] Sie sind zwar bislang ›soft law‹, sollten jedoch von guten Führungspersönlichkeiten als normativ bindend betrachtet werden.

Ein wesentliches Element dieser Leitprinzipien ist die Feststellung, dass Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht (due diligence) zur Achtung der Menschenrechte nur nachkommen können, wenn sie geeignete Verfahren anwenden (Prinzip 15). Dieses Verfahren »sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird«[13]. Die Sorgfaltspflicht sollte sich auf alle »nachteiligen menschenrechtlichen 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«[14].

Nur wenige Unternehmen setzen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte um.[15] Da nur bekannte Risiken verhindert oder vermindert werden können, ist Unwissen über die konkreten und möglichen menschenrechtlichen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit ein strategischer Nachteil. Unliebsame Überraschungen und Reputationsverlust können die Folge sein. Wissen ist eine wesentliche Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln. Der Globale Pakt sollte daher die Berichterstattung zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in den COPs verpflichtend machen.

Wissen ist eine wesentliche Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln.

1 Vgl. Lothar Rieth, Zehn Jahre Globaler Pakt der Vereinten Nationen. Eine Zwischenbilanz mit Licht und Schatten, Vereinte Nationen (VN), 1/2010, S. 10–15.

2 www.unglobalcompact.org

3 www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php?navid=1243194933573

4 Siehe zur Entstehung des Globalen Paktes Georg Kell, Weltorganisation und Wirtschaftswelt. Globaler Pakt für das nächste Jahrhundert, VN, 5/1999, S. 163–167.

5 UN-Dok. A/RES/70/1 v. 25.9.2015.

6 Zur Umsetzung der 2030-Agenda siehe Marianne Beisheim, Die ›Agenda 2013 für nachhaltige Entwicklung‹. Ein Ausblick auf ihre Weiterverfolgung und Überprüfung, VN, 6/2015, S. 255–260.

7 2016 Edelman Trust Barometer, Global Report, www.edelman.com/insights/intellectual-property/2016-edelman-trust-barometer/global-results/, Folie 28.

8 Siehe dazu die 2030-Agenda, UN-Dok. A/70/L.1 v. 18.5.2015.

9 Wilhelm Weischedel (Hrsg.), Immanuel Kant, Kritik der reinen Vernunft, Frankfurt 1968, S. 677.

10 Siehe dazu beispielsweise Josef Wieland (Hrsg.), Handbuch Wertemanagement, Hamburg 2004.

11 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen »Schutz, Achtung und Abhilfe«, Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) und Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Hrsg.), August 2013, www.skmr.ch/cms/upload/pdf/140522_leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

12 Vgl. www.globalcompact.de/de/themen/menschenrechte-arbeitsnormen.php

13 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen »Schutz, Achtung und Abhilfe«, a.a.O. (Anm. 11), S. 20.

14 Ebd., S. 20.

15 Näheres zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Beitrag von Romy Klimke, Lina Lorenzoni Escobar und Christian Tietje in diesem Heft, S. 243ff.

Der Globale Pakt

Gegründet im Jahr 2000, ist der Globale Pakt die weltweit größte freiwillige Initiative für verantwortliche Unternehmensführung. Unternehmen und nichtstaatliche Organisationen (NGOs) bekennen sich dazu, ihre Strategien und Aktivitäten an zehn universellen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Der Globale Pakt soll als eine Lern- und Dialogplattform für die Entwicklung, Umsetzung und Veröffentlichung von verantwortungsvollen Unternehmensstrategien und Praktiken dienen. Seit dem Jahr 2004 sind alle Teilnehmer verpflichtet, regelmäßig über ihren Fortschritt bei der Umsetzung der zehn Prinzipien und ihre Aktivitäten zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu berichten. Seitdem wurden fast 7500 Teilnehmer aus dem Pakt ausgeschlossen, da sie ihrer Berichtspflicht nicht nachgekommen sind. Die Berichte (Communication on Progress – COPs) werden auf der Webseite des Globalen Paktes veröffentlicht.

Quelle: www.unglobalcompact.org

Stakeholder-Dialoge

Für die Beantwortung der Frage »Was kann ich wissen?« ist auch eine andere Empfehlung des Globalen Paktes von Relevanz: die konstruktive Teilnahme an sogenannten ›Stakeholder-Dialogen‹. Hier geht es sowohl um das Kennenlernen der gesellschaftlichen Erwartungen als auch um die Verteidigung der Interessen des Unternehmens. Hinzu kommt, dass man potenzielle Partner für die von der 2030-Agenda empfohlene Zusammenarbeit findet. Da längst nicht alle Forderungen, die heute an Unternehmen gestellt werden, normative Verpflichtungen darstellen, sind informierte Diskurse der beste Weg, einen Korridor verantwortlichen Handelns zu definieren. Zu erinnern ist bei ›Stakeholder-Dialogen‹ auch daran, dass Rechte nicht für sich alleine stehen, sondern immer an Pflichten gebunden sind.[16]

Der Philosophie des Globalen Paktes liegt die Erkenntnis zugrunde, dass nicht alles, was legal ist, auch legitim ist.

Was von Menschen als ›verantwortungsvoll‹ angesehen wird, ist vom jeweiligen sozialen, kulturellen, politischen und ökonomischen Kontext abhängig. In pluralistischen Gesellschaften gibt es aufgrund der Vielfalt von Werten und Interessen sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber, wer wofür verantwortlich ist. Unternehmensverantwortung über das gesetzlich Vorgeschriebene hinaus ist immer eine Frage der geistigen Haltung der Führung. Gleichzeitig ist sie stets das Ergebnis von Verhandlungen mit Stakeholdern. Die Interpretation des Globalen Paktes hängt von den Wertvorstellungen und Interessen der Handelnden ab. Die Werte- und Interessensvielfalt in pluralistischen Gesellschaften muss im Dialog zwischen Wirtschaft und Gesellschaft transparent gemacht und Gemeinsamkeiten müssen gesucht werden.

Was soll ich tun?

Der Philosophie des Globalen Paktes liegt die Erkenntnis zugrunde, dass nicht alles, was legal ist, auch legitim ist. In einem Land mit niedrigem Pro-Kopf-Einkommen und mangelhafter Regierungsführung genügt es nicht, lediglich Gesetze zur Richtschnur des Handelns zu machen. Vielmehr ist eine proaktive Deutung der zehn Prinzipien des Globalen Paktes notwendig.

Kultur und ›Weltethos‹

Das Führungspersonal internationaler Unternehmen sieht sich mit wachsenden Anforderungen konfrontiert, die über die zehn Prinzipien des Globalen Paktes hinausgehen. Sie sind sowohl mit sich verändernden politischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen als auch mit anderen Kulturen konfrontiert. Um in einem Land wirtschaftlich erfolgreich zu sein, muss ein Unternehmen sich bemühen, Teil der lokalen Gesellschaft zu werden und einen Großteil der dort vorherrschenden kulturell geprägten Wertevorstellungen respektieren. Die Anpassung an die lokalen Sitten erfordert Feingefühl, Toleranz und den Mut, dort Grenzen zu ziehen, wo kulturbedingte Selbstverständlichkeiten gegen universelle Werte und Prinzipien verstoßen.

Hilfestellung bei der Bewältigung kulturell bedingter Probleme gibt das Konzept des ›Weltethos‹ von Hans Küng.[17] Dabei handelt es sich um Prinzipien, die in allen Kulturkreisen und Religionen jederzeit anerkannt sind, sowie um nicht verhandelbare Grundwerte wie Gewaltlosigkeit, Gerechtigkeit, Solidarität, Wahrhaftigkeit und Toleranz. Gute Führungspersönlichkeiten handeln bei der konkreten Umsetzung der zehn Prinzipien des Globalen Paktes auf Grundlage dieser abstrakten Normen. Dabei sind drei Kategorien zu unterscheiden:

- Das Handeln entsprechend kultureller Gegebenheiten, die aus westeuropäischer Sicht zwar andersartig aber unproblematisch sind, da sie mit den Grundwerten und Prinzipien des Weltethos vereinbar sind. Hier sollten sich Unternehmen aus Respekt gegenüber den lokalen Sitten anpassen.
- Die Ablehnung lokaler Sitten, die gegen die Prinzipien des Globalen Paktes und den Wertekanon des ›Weltethos‹ (beispielsweise Kinderarbeit oder die Diskriminierung von Frauen) verstoßen. Ein entsprechendes Handeln ist nicht akzeptabel und hier endet der Respekt vor der anderen Kultur.
- Die Anwendung von Entscheidungsverfahren, damit potenzielle Konflikte zwischen den kulturellen oder sozialen Verpflichtungen lokaler Entscheidungsträger und den Anforderungen internationaler Compliance-Vorschriften entschärft werden können (beispielsweise bei unüberwindbaren Interessenskonflikten im Fall von Patronage).

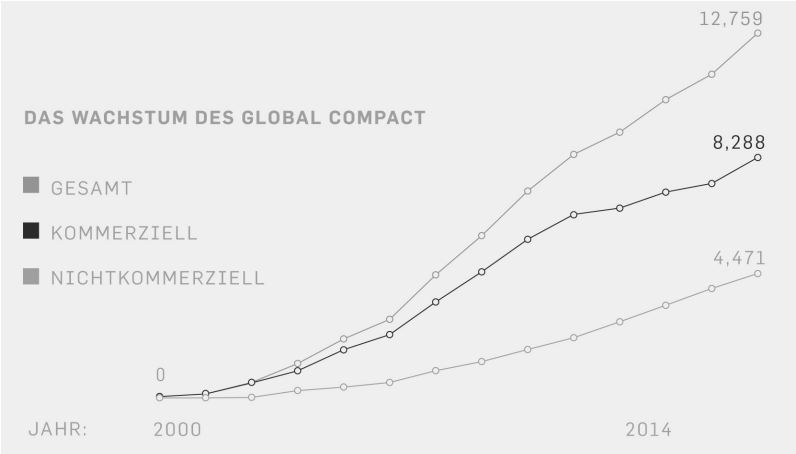
Moralische Vorstellungsgabe

Die zehn Prinzipien des Globalen Paktes können minimal und maximal ausgelegt werden. Für die Beantwortung der Frage »Was soll ich tun?« ist auch ausschlaggebend, was Patricia H. Werhane als ›Moralische Vorstellungsgabe‹ (moral imagination) bezeichnet.[18] Gute Führungspersönlichkeiten verfügen über eine hohe moralische Vorstellungsgabe. Die Anwendung der zehn Prinzipien des Globalen Paktes unterscheidet sich aufgrund der Besonderheiten in wirtschaftlichen Sektoren. Die zehn Prinzipien bedeuten jenseits dessen, was wohlverstandenes Eigeninteresse und menschlicher Anstand ohnehin nahelegen, etwas anderes für eine Bank, ein Textilunternehmen, ein Agrar- oder ein Pharmaunternehmen. Die gesellschaftliche Verantwortung unterscheidet sich je nach wirtschaftlichem Bereich.

Die gesellschaftliche Verantwortung von Pharmaunternehmen wird hauptsächlich an zwei Themen gemessen, die nicht oder nur kaum vom Globalen Pakt erfasst werden: Der bezahlbare Zugang zu lebensnotwendigen Medikamenten und menschenwürdige Rahmenbedingungen bei klinischen Versuchen. Führungspersönlichkeiten von Pharmaunternehmen sind in diesen beiden Handlungsbereichen gefordert, abstrakte ethische Normen auf konkretes Handeln unter spezifischen Gegebenheiten anzuwenden. In vielen Fällen ist ein Unternehmen auf Partner angewiesen, die nicht notwendigerweise die gleiche Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung haben. Die Abwägung ist schwierig, da in einer fairen gesellschaftlichen Arbeitsteilung Pharmaunternehmen ihre Therapien zu Marktbedingungen verkaufen wollen. Die bloße Bedürftigkeit von Patientinnen und Patienten ist noch keine ausreichende Begründung, die ethische Handlungspflicht ausschließlich bei Unternehmen festzumachen. Für nachhaltigen Erfolg geht es um eine faire Teilung der gesellschaftlichen Verantwortung zwischen lokalen politischen Verantwortungsträgern, internationalen Organisationen, NGOs und Unternehmen.

Was darf ich hoffen?

Aus Sicht der reinen Vernunft sind die Prinzipien des Globalen Paktes unbestritten: Die Menschenrechte der von Geschäftstätigkeiten betroffenen Menschen sind zu respektieren und die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Verhandlungen sind anzuerkennen. Zwangsarbeit und Kinderarbeit sind abzuschaffen und Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit zu beseitigen. Der Umgang mit Umweltproblemen sollte dem Vorsorgeprinzip folgen, ein größeres Umweltbewusstsein sollte gefördert und die Entwicklung sowie Verbreitung umweltfreundlicher Technologien sollten beschleunigt werden. Auch der Kampf gegen Korruption ist unbestritten. Dass diese Forderungen auch in der Wirtschaft als selbstverständlich anerkannt werden, ist der Erfolg des Globalen Paktes.



Quelle: Leitfaden für nachhaltiges Wirtschaften, United Nations Global Compact, www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability_DE.pdf

Die Initiative UN Global Compact LEAD bietet mittlerweile eine zusätzliche Wettbewerbsebene für Unternehmen, denen Verantwortung ein ernstgemeintes Anliegen ist. Aus- und Weiterbildungsangebote von hoher Qualität im Bereich Unternehmensverantwortung zeigen darüber hinaus: Mit dem Globalen Pakt wurde und wird viel erreicht.

Die gesellschaftliche Verantwortung unterscheidet sich je nach wirtschaftlichem Bereich.

Weiterentwicklung des Globalen Paktes

Stillstand ist allerdings in einer sich dynamisch weiterentwickelnden Weltwirtschaft und insbesondere bei der Umsetzung der 2030-Agenda gleichbedeutend mit Rückschritt. Den Globalen Pakt weiterzuentwickeln, ist in vielerlei Hinsicht ein Imperativ:

- Die zehn Prinzipien des Globalen Paktes müssen nach wirtschaftlichen Sektoren ausdifferenziert werden. Was gehört heute zur gesellschaftlichen Verantwortung von Banken, der Agrar-, Pharma- und Textilindustrie, von Unternehmen im extraktiven Bereich, Medien, der Informations- und Kommunikationsindustrie und anderer Branchen? Der Globale Pakt verfügt über die einzigartige Befähigung, alle Akteure für gemeinsames Han-

16 Siehe dazu Interaction Council: Allgemeine Erklärung der Menschenpflichten, 1. September 1997, www.interactioncouncil.org/sites/default/files/de_udhr%20ltr.pdf

17 Siehe dazu www.weltethos.org/was_ist_weltethos/

18 Vgl. Patricia H. Werhane, Moral Imagination and Management Decision Making, Oxford 1999, sowie Patricia H. Werhane/Brian Moriarty, Moralische Vorstellungsgabe. Entscheidungsfindung im Management, Discussion Paper No. 1/2015, Stiftung Globale Werte Allianz, Basel 2015, www.globalewerteallianz.ch/wp-content/uploads/2015-08-20_GVA-Discussion-Paper-1-2015.pdf

Drei Fragen an **Cornelia Heydenreich**

Wie beurteilen Sie die Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte nach fünf Jahren?

Die Umsetzung der UN-Leitprinzipien steckt noch in den Kinderschuhen. Weltweit haben erst zehn Staaten einen Nationalen Aktionsplan (NAP) vorgelegt, fast 20 weitere Staaten arbeiten daran. Viele der vorliegenden NAPs sind wenig ambitioniert; insbesondere der Zugang zu Rechtsmitteln für Betroffene ist häufig nicht ausreichend. Es gibt keinen ›Vorzeige-NAP‹, allerdings einzelne interessante Elemente. So werden in Finnland Unternehmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung besonders in die Pflicht genommen, die Menschenrechte zu achten. Auch außerhalb der NAPs tut sich einiges: In den Niederlanden verpflichten sich Unternehmen im Rahmen von sogenannten ›Sektorvereinbarungen‹ gegenüber dem Staat. In Großbritannien gibt es seit dem Jahr 2015 den ›Modern Slavery Act‹ mit einer Berichtspflicht. In Frankreich sollen große Unternehmen verpflichtet werden, menschenrechtliche Risiken festzustellen und zu verhindern. Das Gesetz wird voraussichtlich Anfang 2017 verabschiedet. In der Schweiz haben nichtstaatliche Organisationen und Gewerkschaften im Herbst 2016 einen Volksentscheid über verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Schweizer Unternehmen initiiert.

Ist der deutsche Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte auf einem guten Weg?

Im Frühsommer 2016 hatten sich die fünf zuständigen Bundesministerien auf einen Entwurf für den NAP geeinigt. In der anschließenden Ressortabstimmung gab es jedoch massive Interventionen vom Bundesministerium der Finanzen sowie dem Bundeskanzleramt, sodass die Bundesregierung bis Ende November noch keinen Entwurf des Aktionsplans vorgestellt hat. Nach bisherigen Informationen soll mehr als die Hälfte der Großunternehmen ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten bis zum Jahr 2020 umsetzen. Andernfalls erwägt die Bundesregierung ein Gesetz. Die zu erwartenden Maßnahmen zum Menschenrechtsschutz im Inland und beim Zugang zu Rechtsmitteln für Betroffene sind völlig unzureichend. Auch bei der öffentlichen Beschaffung oder Transparenzpflichten ist nicht viel zu erwarten. Bei der Außenwirtschaftsförderung soll es eine Verpflichtung auf die UN-Leitprinzipien geben. Da viele Maßnahmen als Prüfaufträge formuliert werden, kommt es entscheidend auf die Umsetzung und eine konsequente Überprüfung an.

Brauchen wir ein internationales Abkommen für Wirtschaft und Menschenrechte?

In vielen Staaten haben die Diskussionen um die Erstellung der NAPs gezeigt, dass die Festlegung verbindlicher Standards auf nationaler Ebene sehr mühsam ist. Die bisherigen Initiativen müssen durch Maßnahmen auf internationaler Ebene ergänzt werden. Nur so können weltweit einheitliche Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden. Deshalb brauchen wir den sogenannten ›Treaty-Prozess‹ für ein internationales rechtlich bindendes Übereinkommen. Insbesondere Betroffene von Menschenrechtsverletzungen verbinden mit diesem Prozess große Erwartungen. Damit besteht die Hoffnung, dass zukünftig Gerichtsverfahren wegen Verletzungen der Menschenrechte durch Unternehmen erleichtert werden, sobald deren Verantwortung festgeschrieben ist.

Cornelia Heydenreich, geb. 1974, ist Teamleiterin Unternehmensverantwortung von Germanwatch e.V. und Mitglied im Koordinationskreis des CorA-Netzwerks.

deln an einen Tisch zu bekommen sowie als Vermittler und Inputgeber den Austausch und die Verständigung zu organisieren.

- Unter der Beteiligung aller Akteure[19] sollten in informellen Gruppen Leistungskennzahlen (key performance indicators) für die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) und die 169 Unterziele erarbeitet werden.
- Eine nach wirtschaftlichen Sektoren und Regionen ausdifferenzierte Wiederbelebung der Lernforen des Globalen Paktes würde es kleinen und mittleren Unternehmen ermöglichen, von Erfahrungen und bewährten Praktiken (best practice) anderer Unternehmen zu lernen.
- Nicht jede neue Initiative aus dem Büro des UN-Generalsekretärs sollte zu einer Angelegenheit des Globalen Paktes werden. Damit werden selbst motivierte Unternehmen überfordert.
- Es sollte ein Arbeitsbereich ›Unternehmen und Wohltätigkeit‹ (corporate philanthropy) aufgebaut werden und bewährte Praktiken sollten mit Hilfe von unabhängigen Fallstudien beworben werden.
- Alle drei bis fünf Jahre sollten die Teilnehmer des Globalen Paktes befragt werden, was anders oder besser sein könnte, um das Interesse an der Mitgliedschaft zu erhalten.

Laut einer Befragung, die im Juli 2016[20] in über 20 Industrie- und Schwellenländern durchgeführt wurde, ist das Vertrauen gegenüber Unternehmen, im Sinne der Gesellschaft zu handeln, gering. Andererseits sind offensichtlich viele Menschen der Ansicht, dass gerade die Wirtschaft die anstehenden Probleme am wahrscheinlichsten lösen kann.[21] Für komplexe Probleme gibt es keine einfachen Lösungen. Diese Probleme können auch nicht von einzelnen Akteuren oder Unternehmen bewältigt werden. Nachhaltige Lösungen komplexer Probleme erfordern die Zusammenarbeit vieler Akteure über einen längeren Zeitraum. Dies kann nur in einer Atmosphäre des Vertrauens und des gegenseitigen Verständnisses geschehen.

Der Globale Pakt der Vereinten Nationen und seine lokalen Netzwerke stehen hier vor neuen Herausforderungen. Dies erfolgreich zu bestehen und sich für die Zukunft zu rüsten, erfordert ein größeres Engagement aufgeklärter Unternehmensvertreterinnen und -vertreter.

19 Beispielsweise die Globale Berichterstattungsinitiative (GRI), der Weltunternehmerrat für nachhaltige Entwicklung (WBCSD), der World Wide Fund for Nature (WWF) und Oxfam.

20 In a Fast Changing World Context is Everything, GlobeScan Radar 2016, Global Webinar, 21. Juli 2016, www.globescan.com/images/webinars/GlobeScan_Radar2016_Webinar_July21.pdf, S. 12.

21 Vgl. 2016 Edelman Trust Barometer, a.a.O. (Anm. 7), Folie 28.