

Dokumentation – Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Anhörung 7: Qualitätssicherung und Wirksamkeitskontrolle bei nichtstaatlichen Verfahren aus den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

14. September 2015, Berlin

Themenpaten: BDI, DGB
Termin: 14. September 2015
Veranstaltungsort: DGB Bundesvorstand, Henriette-Hertz-Platz 2, 10178 Berlin
Moderation: Frederike Böll, Friedrich Ebert Stiftung
Adressierte Leitprinzipien: 18, 20, 21, 22, 28, 30

I Agenda

Wann	Was	Wer
10:30	Begrüßung und Vorstellung	
10:35	Zielsetzung und kurze Einführung in den Prozess	Hans Christian Winkler, <i>Auswärtiges Amt</i>
10:40	<ul style="list-style-type: none">Was fordern die UN-Leitprinzipien zu diesem Thema?Wie äußern sich die NAPs anderer Staaten zu diesem Thema?	Lissa Bettzieche, <i>Deutsches Institut für Menschenrechte</i>
Vormittagsrunde: Internationale Ansätze		
11:00	Überblick: Unterschiedliche Methodenansätze bei BM	Isabel Ebert, <i>Business and Human Rights Resource Center</i>
11:30	<p>Input: Beispiele unternehmensinterne und externe BM für verschiedene Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none">eigene MitarbeiterMitarbeiter in vertraglich verbundenen ZulieferbetriebenBetroffene aus dem Umfeld des Unternehmens <p>mit Darstellung der folgenden Parameter:</p> <ul style="list-style-type: none">Wie funktionieren diese?Wer nutzt sie?Wie werden sie bekannt gemacht?Wird zur Umsetzung kooperiert? <p>Erste Überlegungen zu Qualitätssicherung und Verbesse-</p>	<p>Dr. Catherine Coumans, <i>MiningWatch Canada</i> (Videobotschaft)</p> <p>Franziska Humbert, <i>Oxfam Deutschland e.V.</i></p> <p>Joris Oldenziel, <i>Bangladesh Accord</i></p>

	<p>rungspotenzialen</p>	
12:30	<p>Plenumsdiskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitätssicherung - Verbesserungspotenzial - Einbindung Externer - Konkrete Vorschläge für den NAP 	Alle
13:00	Mittagspause	
Nachmittagsrunde: Sozialpartnerschaftliche Ansätze		
13:45	<p>Input:</p> <p>Beispiele für unternehmensinterne und externe BM innerhalb von tarifpartnerschaftlichen Modellen, für verschiedene Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eigene Mitarbeiter • Mitarbeiter in vertraglich verbundenen Zulieferbetrieben • Betroffene aus dem Umfeld des Unternehmens mit Darstellung der folgenden Parameter: <ul style="list-style-type: none"> • Wie funktionieren diese? • Wer nutzt sie? • Wie werden sie bekannt gemacht? • Wird zur Umsetzung kooperiert? <p>Erste Überlegungen zu Qualitätssicherung und Verbesserungspotenzialen</p>	<p>Katrin Vitols, <i>Wilke, Maack und Partner / wmp consult</i></p> <p>Dr. Marc Schlette, <i>Thyssen-Krupp AG</i></p> <p>Markus Grolms, <i>IG Metall Vorstand</i></p> <p>Gerhard Prätorius, <i>Volkswagen AG</i></p>
14:45	<p>Diskussion mit allen Beteiligten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitätssicherung - Verbesserungspotenzial - Einbindung Externer - Konkrete Vorschläge für den NAP 	
15:50	Zusammenfassung und Feedbackrunde	Moderation
16:00	Schlusswort	Hans Christian Winkler, AA

II. Verlaufsprotokoll

1. Begrüßung der Teilnehmer durch die Themenpaten, Rainer Thannisch (DGB) und Oliver Schollmeyer (BDI)

- Dank an Expertinnen und Experten, die durch ihre Beiträge wesentlich zum Erfolg der Veranstaltung beitragen.
- Die Rolle der Sozialpartnerschaft sei bei der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans (NAP) besonders wichtig. Der NAP bzw. das Thema Wirtschaft und Menschenrechte sei parallel auch von industriepolitischer Bedeutsamkeit.
- Dank an Frau Frederike Boll, Friedrich Ebert Stiftung (FES), für die Übernahme der Moderation.

2. Begrüßung der Teilnehmer und allgemeine Vorstellungsrunde, Frederike Boll, FES

- Die Moderatorin führte in die Zielsetzung der Expertenanhörung ein.
- Fokus der Expertenanhörung liege auf folgenden Fragestellungen: Förderung eines gemeinsamen Verständnisses, welche Herausforderungen aus den UN-Leitprinzipien (UNLP) bzgl. einer umfassenden staatlichen Schutzpflicht bestehen; Vorstellung bestehender Beschwerdeverfahren durch Unternehmen sowie Analyse ihrer Wirkung; Handlungsempfehlungen, was zu diesem Thema im NAP Erwähnung finden sollte bzw. welche Erwartungen von den Stakeholdern hierzu an die Bundesregierung gestellt werden.
- Es folgte eine kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmenden.

3. Einführung in den Prozess des NAP, Hans Christian Winkler, Auswärtiges Amt (AA):

- Verweis auf den Koalitionsvertrag und die Prozessgestaltung bei der Erarbeitung des NAP; die Federführung liege beim AA in enger Abstimmung mit dem Ressortkreis.
- Der NAP solle die internationale Verflechtung Deutschlands in die Weltwirtschaft widerspiegeln und ambitioniert sein.
- Die Teilnehmer wurden auf die Verfassung eines Verlaufsprotokolls und die Protokollregeln hingewiesen: Die Beiträge der Diskutanten werden weder mit Vor- und Nachname noch Organisationsnamen genannt, sondern Stakeholdergruppen anonymisiert zugewiesen.

4. Einführung UNLP, Umsetzungsstand in Deutschland und Vergleich NAPs anderer Staaten: Lissa Bettzieche, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR):

- Beschwerdemechanismen (BM) sind vor allem in der 3. Säule der UNLP geregelt:
 - UNLP 22: Verfahren zur Wiedergutmachung (Säule 2)
 - UNLP 28-30: Nichtstaatliche BM
 - UNLP 31: Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche BM
- **Umsetzungsstand dieser UNLP in DEU** (siehe National Baseline Assessment (NBA) auf der DIMR-Webseite www.institut-fuer-menschenrechte.de):
 - Es gibt bislang keine staatlichen Initiativen, die Anreize zur aktiven Leistung

- von Wiedergutmachung bieten, ohne dass es auf ein gerichtliches oder außergerichtliches Streit- oder Schlichtungsverfahren ankommen muss.
- Gesellschafts-, Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht schreiben die Einrichtung operativer BM (oder Gremien, die diese Funktion auch u.a. ausüben) vor, z.B. Betriebsräte und Aufsichtsräte.
 - Die menschenrechtliche Lage innerhalb des Unternehmens bildet kein eigenständiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, §§ 88 ff. BetrVG.
 - Breite Landschaft an Ombudspersonen/Anlaufstellen, v.a. auf Ebene der Branchenverbände; Menschenrechte bilden kein eigenes Standbein dieser Mechanismen; es fehlt eine klare staatliche Erwartungshaltung, dass solche freiwilligen Stellen auch für menschenrechtliche Belange zugänglich sind.
 - Allianz für Integrität (wirtschaftsgetriebene Multi-Stakeholder-Initiative).
- **Beispiele für mögliche Prüfaufträge im Rahmen des NAP-Prozesses:**
 - Verfügt der Staat über Methoden und die nötigen Ressourcen, um die Wirksamkeit der Verfahren (Wiedergutmachung und BM) regelmäßig zu überprüfen? Prüft der Staat die Menschenrechtskonformität bestehender BM?
 - Wie fördert der Staat Zugang zu betrieblichen BM, etwa durch Information, Whistleblower-Schutz, Mitfinanzierung der BM usw.?
 - Wie fördert der Staat die Einrichtung von Multi-Stakeholder-Mechanismen?
 - Bringt der Staat seine Erwartungen für Multi-Stakeholder-Mechanismen zum Ausdruck, etwa hinsichtlich Verfahrensfairness sowie die Erfüllung der in UNLP 31 aufgeführten Kriterien?
 - **Vergleich NAPs anderer Staaten:**
 - Großbritannien: Fokus bei 3. Säule liegt auf operativen BM.
 - Italien und Litauen: Gehen nicht auf BM auf operativer Ebene ein.
 - Niederlande: Ankündigung, 2014 eine Konferenz zu BM zu organisieren.
 - Schweden: Erwartung der Regierung, dass Unternehmen, die in Schweden und im Ausland tätig sind, ihre Wiedergutmachungsmechanismen überprüfen.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, was im finnischen nationalen Aktionsplan zum Thema BM Erwähnung finde.
- Lissa Bettzieche: antwortete, dass der finnische Aktionsplan in der heutigen Präsentation keine explizite Erwähnung fand, aber im Vorfeld geprüft wurde. Wies auf eine Ergänzung zu ihrem Vortrag hin: Nach Rücksprache mit der Referentin des Business and Human Rights Ressource Center (BHRRC), Isabel Ebert, fand im Vorfeld eine Prüfung der bereits veröffentlichten NAPs hinsichtlich eines Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) statt. Das Ergebnis der Prüfung zeige, dass bis jetzt kein expliziter KMU-Fokus in den bereits veröffentlichten NAPs vorhanden sei.

Teil I: Vormittagsrunde: Internationale Ansätze

5. Überblick: Unterschiedliche Methodenansätze bei BM, Isabel Ebert, BHRRC

- **Zielsetzung**
 - Prävention: Vorbeugung von Menschenrechtsverstößen
 - Dialog: Vermittlung zwischen Konfliktparteien
 - Schlichtung: Abmilderung von bestehenden Konflikten zwischen Beschwerde-

Kontakt: Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt
wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

- führer und Unternehmen
 - Aufwandsverringering: Vermeidung von Gerichtsverfahren
 - Konsultation: Langfristiger Austausch mit betroffenen Stakeholder-Gruppen
- **Mögliche Ebenen:** Projektebene/einzelner Standort, Unternehmen/Konzerngruppe, Region/Land, intergouvernemental, Multi-Stakeholder-Ansätze.
- **Varianz in:**
 - Gegenstand und Zielgruppe
 - Unterstützung durch Regierung
 - Dauer und Kosten des Beschwerdeprozesses
 - Voraussetzungen für Beschwerdeeinreichung
 - Integration in Geschäftsmodell
 - Umgang mit Ergebnis des Beschwerdeprozesses
- **Idealfall**
 - Feedback-Loop: Organisationales Lernen durch Verwendung von Ergebnissen vorangegangener Beschwerdeprozesse
 - Synergieeffekte: „Frühwarnsystem“ in Verbindung mit Aspekten des Risikomanagements und Compliance-Inhalten
 - Langfristigkeit: Abwendung von Reputationsrisiken durch Dialog und Konsultation mit lokalen Gemeinden/ Anwohnern
- **Status Quo der Umsetzung in Unternehmen**
 - ACCESS-Datenbank: aktuell 154 „non-judicial grievance mechanisms“ gelistet
 - Company Action Platform des Business & Human Rights Resource Centre: aktuell 31 der 91 befragten Unternehmen mit „grievance procedures and access to remedy“
 - Varianz in der Ausgestaltung der BM: Von simpler Hotline bis zu mehrstufigem Beschwerdeverfahren
 - „Meinungsführer“: Viele Befragungen stützen sich auf multinationale Großkonzerne
 - KMUs: Besondere Anforderungen für Implementierung & Anwendbarkeit
- **Weiterführende Quellen:**
 - [Company Action Platform Business & Human Rights Resource Centre](#)
 - [EarthRights International to develop community-based grievance mechanisms](#)
 - [IPIECA community grievance mechanism](#)
 - [SOMO's database on grievance mechanisms](#)
 - [Access Facility database of grievance mechanisms](#)

- Moderation: ergänzte, dass Deutschland bis jetzt erst drei BM auf die BHRRRC-Plattform eingestellt habe. Umso erfreulicher sei es, in der heutigen Expertenanhörung mehr praktische Beispiele aus den anwesenden Unternehmen zu hören.

6. Videobotschaft: Dr. Catherine Coumans, MiningWatch Canada

The recommendations made in this presentation are based on ongoing field research¹ at two early examples of project level non-judicial grievance mechanisms implemented in

¹ From 2006 onwards, MiningWatch Canada, as well as the International Human Rights Clinic of the Harvard Law School and the Center for Human Rights and Global Justice of New York University School of Law, and, more recently, the Columbia University Human Rights Clinic, have done extensive human rights assessments in Kontakt: Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt
wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

2012 that claim to follow the UN Guiding Principles (UN GPs) Effectiveness Criteria for such mechanisms. The two projects are gold mines in Porgera, Papua New Guinea and North Mara, Tanzania. The mechanisms were created to deal with victims of criminal assaults and human rights abuses (rapes at the Porgera mine and rapes, assaults and killings at the North Mara mine) as a result of excessive use of force by mine security (Porgera) and mine security and police (North Mara) guarding the mines.

Our findings were that the grievance mechanisms at both mines did not comply with the UN GPs effectiveness criteria. For example: victims of violence were not consulted in the design of the remedy programs; the remedy packages offered to the victims were decided upon without their input; remedy offered to victims was not rights-compatible (it was not commensurate with the severity of the harm endured and did not respond to their individual needs); there was a serious lack of transparency about the remedy frameworks being used. In the case of North Mara the program was implemented with no public information on company web sites. In the case of Porgera it was only after MiningWatch Canada publicised a copy of the remedy framework that the company made it public; information about the existence of the remedy programs was not well distributed locally; the office for filing complaints in Porgera was in full public view, causing additional hardship for women who did not want their rape status to be widely known; there were ongoing problems with translation as the women said the program was explained to them in Tok Pisin, not their local Ipili language; the mechanisms at both mines were ad hoc as they underwent changes even as they were being implemented, causing concern about predictability and consistency from victim to victim; the Porgera mechanism did not address violence by mine security against men, nor did it address violence by police guarding the mine with financial support from the company; the Porgera mechanism was time limited and so did not provide remedy to all women who had been raped, or may yet suffer rape by mine personnel.

Finally, both the Porgera mechanism and the North Mara mechanism required the victims to sign legal waivers removing their right to sue the companies in question in civil court, in return for the remedy offered through the company's non-judicial mechanisms, creating yet another barrier to judicial remedy for these victims. In the North Mara case, a law suit filed by Leigh Day in the UK, on behalf of victims of violence at the North Mara mine, preceded the creation of the company's non-judicial mechanism. The non-judicial mechanism created at the North Mara mine was used to draw clients away from the Leigh Day suit.

Conclusions and recommendations: It is questionable whether non-judicial project level non-judicial grievance mechanisms should be used at all in cases of gross violations of human rights and criminal acts, such as the cases described. In no cases should company mechanisms require legal waivers that bestow legal immunity from civil action on the company in return for non-judicially determined remedy.

- Moderation: erklärte, dass die Herausforderungen der Praxis, die auch in der Videobotschaft durch Catherine Coumans adressiert wurden, parallel auf Karten zusammengefasst und für den weiteren Verlauf auf Moderationswänden transparent gemacht werden.

Porgera documenting numerous cases of rape and gang rape of local women by mine security and police, as well as cases of assault, beatings and killings of local men by mine personnel, as well as assessments of the mine's remedy program. In 2014 MiningWatch Canada and UK-based Rights and Accountability in Development conducted a field assessment of the remedy mechanism at the North Mara mine in Tanzania, followed up by additional research early in 2015. See

http://www.miningwatch.ca/sites/www.miningwatch.ca/files/privatized_remedy_and_human_rights-un_forum-2014-12-01.pdf

Kontakt: Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt
wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

7. Franziska Humbert, Oxfam Deutschland e.V.

- Der Vortrag ordnet zunächst nichtstaatliche BM als zentralen Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfalt von Unternehmen ein, stellt dann Rolle und Funktion des ehemaligen Oxfam-Australien-Ombudsmannes für den Bereich Bergbau vor und zeigt dann anhand zweier Fallstudien Chancen und Grenzen solcher BM auf, um schließlich Empfehlungen für den NAP abzugeben.
- Der Oxfam-Australien-Ombudsmann hatte zum Ziel, Bergbauunternehmen bei der Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu helfen und dabei zu unterstützen, ihre Projekte im Einklang mit Menschenrechten durchzuführen und darüber hinaus, die Notwendigkeit der Einrichtung staatlicher BM sowie auch der Einführung entsprechender Gesetze aufzuzeigen. Seine Aufgabe war es, Beschwerden von Projekten betroffener örtlicher Gemeinschaften zu empfangen, diese an die entsprechenden Unternehmen weiterzugeben und zwischen den Parteien zu vermitteln und Lösungen zu finden.
- Der Fall der Tolukuma-Goldmine in Papua Neuguinea zeigt die Chancen eines unternehmensbasierten Beschwerdemechanismus auf, da das Unternehmen auf die Beschwerden der Anwohner über verunreinigtes Wasser, dadurch verursachtes Fischsterben und daraus folgende Einkommenseinbußen und Gesundheitsbelastungen, einging und zusammen mit den Betroffenen und anderen Experten für den Zugang zu Trinkwasser sorgte. Der Fall der geplanten Gold- und Silbermine in Didipio, Philippinen, zeigt die Grenzen unternehmensbasierter BM auf, da in diesem Fall das Unternehmen gar nicht auf Anfragen des Ombudsmannes reagierte.
- Folgende Empfehlungen lassen sich aus der Arbeit des Ombudsmannes für den NAP ableiten:
 - Der NAP sollte einen Leitfaden für die Errichtung eines privaten Beschwerdemechanismus enthalten, die Bundesregierung sollte dafür auch Beratungsleistungen anbieten und eine Beschwerdestelle für den Fall fehlender BM.
 - Außerdem sollte der NAP klarstellen, dass darüber hinaus staatliche Mechanismen sowie der Zugang zum Rechtsweg für Betroffene auch im Heimatland der investierenden Unternehmen notwendig sind.
 - Erfolgsfaktoren für private BM sind u.a.: Zusammenarbeit mit Anwohnern der Projekte, das Treffen von Abmachungen, die Berücksichtigung historischer Hintergründe, das Einhalten von Versprechen, das Vorhandensein von geeignetem Personal mit Expertise im Umgang mit Betroffenen (z. B. Indigenen) und die Einbeziehung der Führungsebene.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Moderation: fragte nach der Rolle des Ombudsmannes und der Akzeptanz bei den Unternehmen.
- Franziska Humbert: betonte, dass das Ombudsmann-System ein explizites Programm von Oxfam sei. Der Ombudsmann habe unabhängig gehandelt und hatte eine „Watch“-Funktion.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, warum das Programm eingestellt wurde.
- Franziska Humbert: antwortete, dass das Programm in seiner Laufzeit sehr erfolgreich war. Man wolle das Programm jedoch auf breitere Füße stellen.

Kontakt: Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt
wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

8. Joris Oldenziel, Bangladesh Accord

Die Zulieferung für die Dokumentation lag bis zum Datum der Fertigstellung dieses Dokuments nicht vor.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, ob es bereits Konsequenzen für Unternehmen gegeben habe und wo juristische Herausforderungen des Mechanismus liegen.
- Vertreter Wissenschaft: fragte, ob der Mechanismus rechtlich verbindlich und extraterritorial anwendbar sei sowie welches Recht dann Anwendung finde und wie Sanktionen aussehen könnten.
- Vertreter Wirtschaft: betonte, dass die Möglichkeit, gemeinsam Einfluss auszuüben, von besonderer Bedeutsamkeit sei. Wie gehe Bangladesh Accord mit den damit verbundenen wettbewerbs- und kartellrechtlichen Fragestellungen um?
- Joris Oldenziel: antwortete, dass bis heute zwei Fälle eingereicht wurden. Im Rahmen des Bangladesh Accord schließen die Vertragsparteien einen Vertrag mit einer dritten Organisation. Komme es hierbei zu einem Vertragsbruch, werde dem nachgegangen. Das Thema „leverage“ wurde intensiv diskutiert, auch mit juristischen Experten. Gegenwärtig habe die Organisation keine wettbewerbs- und kartellrechtlichen Probleme, dies liege aber auch in der besonderen Form der Vertragsgestaltung begründet.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, wie stark die Unternehmen involviert werden und wie Unternehmen damit umgehen, dass die BM nur einzelne Aspekte der Achtung und Wahrung der Menschenrechte abdecken.
- Joris Oldenziel: antwortete, dass Bangladesh Accord ein spezifisches Mandat habe, das sich darauf beziehe, Fabriken in Bangladesch sicherer zu machen. Die Unternehmen seien aktiv in den Prozess involviert: Zunächst werde eine Liste der Fabriken eingereicht, in denen das Unternehmen produziere, dann erfolge eine Inspektion, die Erstellung des Reports für alle teilnehmenden Unternehmen sowie die Veröffentlichung einer Liste der Verbesserungen und ein Finanzierungsplan. Die Unternehmen informieren Bangladesh Accord über Verbesserungen in den Fabriken.
- Vertreter Bundesregierung: fragte nach der Beziehung zur Regierung in Bangladesch.
- Joris Oldenziel: antwortete, dass die Regierung in Bangladesch ebenfalls Fabriken inspiere. Ferner sei Bangladesh Accord in Form von Training und Workshops und anderen Capacity-Building-Maßnahmen im engen Kontakt mit der Regierung.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, ob es eine Kooperation mit dem BMZ bzw. dem Textilbündnis in Deutschland gebe sowie ob der Referent nähere Informationen zu dem Lidl-Verfahren und dem Follow-up-Prozess geben könne.
- Joris Oldenziel: antwortete, dass sie das Textilbündnis in Deutschland zwar kennen, es aber keine formale Beziehung zwischen beiden Organisationen gebe. Bezüglich des nachgefragten Verfahrens gegen ein deutsches Unternehmen könne er zu laufenden Verfahren keine weitergehende Auskunft geben.
- Vertreter Wissenschaft: fragte, ob das Modell des Bangladesh Accord auch auf andere Fragestellungen übertragbar sei bzw. ob es in der Zukunft ausgeweitet werden solle.
- Joris Oldenziel: antwortete, dass Bangladesh Accord ein gutes Modell sei, das auch auf andere Fragestellungen übertragen werden könne. Eine Ausweitung sei in dreierlei Hinsicht denkbar: Themen- oder sektorbezogen sowie geografisch auf andere Länder und Regionen.

9. Moderierte Plenumsdiskussion am Vormittag

- Vertreter Wirtschaft: fragte nach der genauen Ausgestaltung der von der Zivilgesellschaft geforderten extraterritorialen Gerichtsbarkeit.
- Vertreter Zivilgesellschaft: antwortete, dass sowohl eine zivil- oder strafrechtliche Verfolgung denkbar wäre und verweist auf die NAP-Anhörung „Zugang zu Recht und Gerichten in Deutschland“, die sich dieser Fragestellung annehmen werde.
- Vertreter Wissenschaft: fragte nach der Verantwortung des Staates und der Verantwortung von Unternehmen: Wie sehe die genaue Rollenverteilung aus? Wo liege die Unterscheidung zwischen Staat und Unternehmen?
- Joris Oldenziel: antwortete, dass die Aufgabenverteilung in den UNLP sehr deutlich beschrieben sei. Insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländer könne der Staat seiner Verantwortung in der dritten Säule aber nicht immer - oder nur eingeschränkt - nachkommen. Unternehmen müssen bereit sein, ihrer Verantwortung nachzukommen. Einige Beschwerden können durch nichtstaatliche Beschwerdeverfahren darüber hinaus schneller gelöst werden, bevor die Situation eskaliere.
- Vertreter Zivilgesellschaft: bestätigte, dass Unternehmen immer bereit sein sollten, ihrer Verantwortung nachzukommen.
- Vertreter DIMR: ergänzte, dass laut den UNLP beide, Staat und Unternehmen, eine Rolle bei der Bereitstellung von BM innehaben. In dieser Anhörung liege der Fokus auf nicht-staatlichen BM auf Unternehmensebene. Orientierung biete hier UNLP 29.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, wie die Einbeziehung Betroffener konkret aussehen könne.
- Vertreter Zivilgesellschaft: antwortete, dass die Effektivitätskriterien der UNLP die aktive Einbeziehung Betroffener im Sinne von Stakeholderkonsultationen vorsehen. In den vorgestellten Fällen sei dies nicht der Fall gewesen.
- Joris Oldenziel: antwortete, dass im Fall von Bangladesh Accord die Arbeitnehmer über die internationalen Gewerkschaften repräsentiert seien.

Teil II: Nachmittagsrunde: Sozialpartnerschaftliche Ansätze

10. Katrin Vitols, Wilke, Maack und Partner/wmp consult

- Im Rahmen der Anhörung wurden erste Ergebnisse des Forschungsprojektes „Unternehmensverantwortung für Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als Thema für Arbeitnehmervertretungen“ (wmp und INEF, gefördert von der HBS) präsentiert.
- Untersuchungen aus dem Projekt zu BM in internationalen Rahmenvereinbarungen (IFAs) zeigen, dass IFAs im Rahmen des sozialen Dialogs zur Klärung von Beschwerden beitragen und sich durch eine schnelle und frühzeitige Beschwerdebearbeitung und geringe Kosten auszeichnen.
- Die meisten IFAs schützen mindestens das Recht Vereinigungsfreiheit, knapp die Hälfte bezieht sich auf ein breites Menschenrechtsverständnis nach UN-Menschenrechtscharta und OECD-Leitsätzen.
- Zuweilen sind Betriebsbesichtigungen oder Audits zur Umsetzung der Rahmenvereinbarungen vereinbart worden. Ein kleiner Teil setzt neutrale Mediatoren bei Konfliktlösungen ein.
- Beispiele in Hinblick auf eine Wiedergutmachung zeigen, dass durchaus positive Auswirkungen von IFAs auf die industriellen Beziehungen und Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten ausgehen.
- Erfolgseinschränkend können ein zuweilen eingeschränkter Akteurskreis sowie Män-

gel bei der Umsetzung der Abkommen wirken.

- Untersuchungsergebnisse in Hinblick auf die Einbindung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in BM im Allgemeinen weisen darauf hin, dass die Arbeitnehmervertretungen sich stark an den Handlungsfeldern, die das Betriebsverfassungsgesetz vorgibt, orientieren.
- Im Themenfeld Menschenrechte engagierte Arbeitnehmervertretungen weisen häufig ein besonderes persönliches Interesse am Thema auf, oder es besteht eine konkrete Notsituation im Unternehmen, da Arbeitnehmerrechte nachweislich missachtet werden.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte in Bezug auf das in dem Vortrag erwähnte einmal jährliche Treffen, ob ausschließlich dort und nur einmal im Jahr Beschwerden besprochen werden.
- Katrin Vitols: In den IFAs werde dieses jährliche Treffen erwähnt, bei Bedarf finden auch weitere Treffen statt. Das IFA als Rahmenvereinbarung setze nur den Rahmen, diesen gilt es dann von den Akteuren zu füllen.

11. Markus Grolms, IG Metall Vorstand

Die Zulieferung für die Dokumentation lag bis zum Datum der Fertigstellung dieses Dokuments nicht vor.

12. Dr. Marc Schlette, ThyssenKrupp AG

Die Zulieferung für die Dokumentation lag bis zum Datum der Fertigstellung dieses Dokuments nicht vor.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, wie Beschwerdeführer geschützt werden und ob die gesamte Arbeitnehmerschaft internettauglich sei (Zugang zu E-Mails, können alle schreiben?). Wollte wissen, ob es auch eine Beschwerdemöglichkeit gebe für extern Betroffene, d.h. Menschen, die nicht Arbeitnehmer sind. Fragte, wie das Beschwerdeverfahren mit der menschenrechtlichen Risikoanalyse (Human Rights Risk Assessment, HRRA) verbunden sei. Wie werden menschenrechtliche Risiken analysiert?
- Vertreter BREG: äußerte sich begeistert über das Engagement von ThyssenKrupp und der IG Metall in dieser Sache. Habe sich die – teils schwierige – Zusammenarbeit mit den hausinternen Juristen „gelohnt“? Fragte, wie der Staat IFAs weiter fördern könne. Wies darauf hin, dass es für die BREG nicht immer einfach sei, mit Staaten umzugehen. Dies gelte selbst in Bezug auf einen der G7 Staaten, der Menschenrechtsnormen nicht gerade zugeneigt sei. Gebe es Möglichkeiten, wie der Staat und die Wirtschaft in diesen Staaten stärker miteinander kooperieren, wie sie sich stärker vernetzen können?
- Marc Schlette: antwortete auf die Frage, wie das Unternehmen die Arbeitnehmerschaft erreiche, dass das Unternehmen ca. 7.000 Beschäftigte in Indien habe, dort gebe es 200 verschiedene Dialekte. Die Unternehmenszentrale könne ihre Standorte anhalten, für eine Verbreitung der Informationen zu sorgen, es könne aber nicht immer sichergestellt werden, dass dies auch gelinge. Der Kommunikationsweg (auch) in die eigene Belegschaft sei schwierig. ThyssenKrupp bemühe sich, immer mehr Zugänge zu schaffen. Die Kontakt-E-Mail-Adresse könne natürlich auch von Externen verwendet werden. Die Fra-

Kontakt: Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt

wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

ge sei bloß, ob diese Sachverhalte dann Sachverhalte seien, die das IFA abdecke. Falls dies nicht der Fall sei, es also nicht um Arbeitsstandards im ThyssenKrupp-Konzern gehe, finde keine Befassung damit statt. Ein Thema, das bspw. nicht unter das IFA falle, sei die allgemeine Unzufriedenheit mit der Geschäftspolitik von ThyssenKrupp, dafür gebe es andere Kanäle. In Bezug auf die Frage zu HRR: ThyssenKrupp betrachte das IFA als Pluspunkt auf der „Habenseite“ im Hinblick auf die Gewährleistung von Menschenrechten in allen Kontexten des Konzerns.

- Markus Grolms: Es könne nicht sichergestellt werden, dass jeder Kollege Beschwerden im internationalen Ausschuss zu sehen bekomme. Es sei vereinbart worden, dass die IG Metall das zu sehen bekomme, was sie sehen müsse. Ggfs. werde später nachjustiert. Das IFA wurde übersetzt, dadurch werden gemeinsame Werte transportiert und Verantwortung klargestellt. Beispiel Alabama: Es gebe nun eine klare Zuordnung im Abkommen, auf welche Normen sich geeinigt wurde. Der Vorstand sei dafür verantwortlich, dass diese Vereinbarung in jedem Konzern gelebt werde. In jedem Betrieb müsse das IFA verfügbar und einsehbar sein.

Auf die Frage hin, ob es das wert war, so viele Jahre mit den Juristen an der Vereinbarung zu arbeiten: Juristen sagen mit ihrer Brille, die Vereinbarung sei kein Compliance-Thema. Juristen haben zwei Brillen: Zum einen gehe es um Risikomanagement mit Blick auf Verletzungen von Menschenrechten; zum anderen gehe es darum, „was sich der Konzern antue“ und was dies koste. Menschenrechte seien nicht billig. Juristen haben signalisiert, dass sie sich „diese Ketten nicht antun“, es sei nicht zu kontrollieren, was auf den Konzern finanziell zukomme. Deshalb sei für ThyssenKrupp wichtig, dass das IFA mit einer Compliance-analogen Brille betrachtet werde; schließlich solle das IFA „praktisch“ sein – und nicht nur „theoretisch“. Dafür habe man mit Kollegen nach Lösungen gesucht, dass es den Kollegen im Zweifel besser gehe. Das IFA sei immer noch im Entstehungsprozess, der Mechanismus werde aufgebaut. Beispiel von einem anderen Standort: Dort sei es zu einer maximalen Eskalation gekommen, man habe jedoch einen Weg gefunden, weshalb nun alle Seiten zufrieden seien. Dies sei in Alabama nicht möglich gewesen. Voraussetzung sei ein kooperativer Geist.

- Marc Schlette: Der Fall USA sei ein gutes Beispiel, wie ein Konflikt gut gelöst werden könne. Ggfs. tausche der Konzern auch ein komplettes Management an einem Standort aus, sofern es nicht anders gehe. Teilweise sei es schwierig, die Lage aus der Ferne zu beurteilen. Manchmal bekämen ThyssenKrupp und IG Metall verschiedene Versionen desselben Sachverhaltes erzählt, der tatsächliche Sachverhalt liege dann dazwischen. Dafür seien ein gutes Kennen des Anderen und das Vertrauen ggü. dem anderen essentiell. Beispielfall: Ein Jahr lang habe es einen Arbeitskampf gegeben. Dies deute darauf hin, dass beide Seiten Fehler gemacht hätten und etwas schief gelaufen sei, sonst dauere ein Arbeitskampf nicht ein Jahr lang. In diesem Fall hätten schlussendlich alle Arbeitnehmer, die wieder zurück an ihren Arbeitsplatz wollten, diesen zurückerhalten.
- Vertreter Zivilgesellschaft: zu der Einschätzung, es gehe entweder um eine juristische Herangehensweise oder um eine nicht-juristische Herangehensweise: Es handle sich doch vielmehr um ein abgestuftes System (Compliance/ IFA/ Dialog-Prozesse), alle Komponenten seien innerhalb des Rechts verortet.
- Markus Grolms: Compliance sei wichtig, aber es gehe auch um Schäden; ThyssenKrupp musste bereits hohe Summen für Schäden zahlen. Die Frage sei am Anfang gewesen, wo das IFA verortet sein sollte: bei Compliance oder beim Personalvorstand. Letzteres sei schließlich der Fall gewesen. Wegen der Natur des IFA stehe nichts in diesem Abkommen, was vor Gerichten durchgesetzt werden könne. Das IFA beruhe auf Kooperation, diese sei der Hebel. Auf Juristenseite habe es Bedenken gegeben, aber diese haben die Gewerkschaften zerstreut, da das IFA keine rechtliche Bindungswirkung entfalte.

13. Gerhard Prätorius, Volkswagen AG

Der Volkswagen Konzern hat in seinen Grundsatzdokumenten den Bezug zum Schutz der Menschenrechte verankert. Es gibt dazu intern ein System der Schulung, der wirksamen Überprüfung sowie Beschwerde- und Sanktionsmaßnahmen.

Beschwerdemechanismen:

Konzernweites Ombudsmann-System zu den Themen Korruption, wirtschaftskriminelle Handlungen und schwere Unregelmäßigkeiten (Verletzung der Menschenrechte, ethisches Fehlverhalten (2 externe Ombudsmänner; 10 Sprachen + Online Kanal)

Im Themenfeld Lieferantenbeziehungen gibt es etablierte Beschwerde- und Sanktionsmechanismen. Über eine öffentlich verfügbare Email Adresse können sich grundsätzlich alle erst einmal mit Ihrem Anliegen an das Unternehmen wenden:

sustainability@vwgroupsupply.com . Nach einem festgelegten Prüfprozess wird, sofern eine Geschäftsbeziehung, auch eine indirekte, besteht, den Vorwürfen nachgegangen. Dabei steht immer die Entwicklung des Lieferanten im Vordergrund. Ggf. werden individuelle Maßnahmenpläne entwickelt und deren Umsetzung überprüft, z.B. auch mit 3rd-party Audits. Unter Umständen kann eine Geschäftsbeziehung auch beendet werden.

Darüber hinaus besteht für Mitarbeiter wie für Externe die Möglichkeit, potenzielle Verstöße über die nationalen oder internationalen Arbeitnehmervertretungen des Volkswagen Konzerns sowie die nationalen oder internationalen Gewerkschaftsverbände zu adressieren.

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: merkte an, dass das Wettbewerbsrecht kein Hinderungsgrund bei Menschenrechten sein sollte. Fragte, ob Volkswagen nun ein menschenrechtsorientiertes Beschwerdesystem habe, oder nicht.
- Gerhard Prätorius: Sowohl der Ombudsmann wie auch andere Mechanismen bei Volkswagen weisen Elemente von BM auf. Thema des Ombudsmanns sei Korruption/Anti-Korruption.
- Julia Schwarzkopf: Sozialpartnerschaft sei eine gute Kooperation. Merkte an, dass 50% der Vorwürfe zur Lieferkette nicht zutreffen. Es sei ein Leichtes, ein VW-Logo an einem Betrieb anzubringen, obwohl es sich dabei womöglich gar nicht um einen VW-Betrieb handle. Wies darauf hin, dass es nicht nur im globalen Süden Menschenrechtsverletzungen gebe, sondern auch in Europa (vgl. Türkei).
- Moderation: Der Rohstoffsektor sei am Vormittag ausgewählt worden, da in den Ländern des globalen Südens am häufigsten Menschenrechtsverletzungen vorkommen.
- Vertreter Gewerkschaft: wies auf die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung im Zusammenhang mit Gewerkschaften hin. Betriebsräte könnten zusammen mit Gewerkschaften im Rahmen von BM Aufgaben übernehmen. In internationalen Branchengewerkschaften können Erfahrungen gesammelt werden; diese Ressource solle im NAP berücksichtigt werden. Zu internationalen Gewerkschafts-Föderationen; hier finde ein Wissenstransfer statt. Wichtig sei auch, auf Grenzen von Bestimmungen hinzuweisen: So stehe im BetrVerfG, dass Betriebsräte gewählt werden können. Allerdings seien weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer, die Betriebsräte haben könnten, durch diese vertreten. Hier sei ein Größeneffekt zu beobachten: Ab 500 Mitarbeitenden gebe es fast immer einen Betriebsrat, dies gelte auch für bestimmte Branchen. Verwies auf Studien (bspw. eine quantitative Erhebung der Hans Böckler Stiftung), die ergeben haben, dass in Deutschland die öffent-

liche Beschimpfung von Betriebsräten zunehmen. Dabei handle es sich regelrecht um psychologische Terrormaßnahmen.

- Moderation: dankte für die Ausführungen zur betrieblichen Interessenvertretung von Gewerkschaften.

14. Moderierte Plenumsdiskussion am Nachmittag

- Vertreter Gewerkschaft: bezeichnete das sog. „right to work“ in den USA als „right not to become organized“. Es gebe eine Spannweite im amerikanischen Arbeitsrecht bis hin zu Zwangsmitgliedschaften. Der Druck auf die Belegschaft wachse, wenn man sich gewerkschaftlich organisiere. Dann werde die Fabrik geschlossen. Die Arbeitsbedingungen im Norden (der USA) seien besser. Selbst wenn das Unternehmen gewerkschaftliche Organisation zulassen wolle, gelte in manchen Bundesstaaten die Bestrebung union-free sein zu wollen. Es gebe einige Unternehmen, die sich vielleicht deswegen dort gezielt ansiedeln.
- Vertreter Wirtschaft: Minen seien sehr spezielle und oft plakative Beispiele; d.h. sie befinden sich oft in entlegenen Gegenden, mit niedrigem Entwicklungsniveau und oft wenig Rechtsstaatlichkeit, aber leisten auch einen Beitrag für die Gesellschaft. Minen bieten viel Diskussionsfläche, aber man solle sich im weiteren Prozess auch Beispiele anschauen, die nicht so strittig seien.
- Moderation: fragte, ob die UNLP bei den Überlegungen zu den BM einbezogen wurden. Habe man sich die entsprechenden Prinzipien bei der Schaffung der IFAs angeschaut oder sei das ein separater Prozess?
- Vertreter Wirtschaft: antwortete, dass die BM vor der Verabschiedung der UNLP geschaffen wurden, sie sich aber jetzt gut ergänzen.
- Vertreter Wirtschaft: ergänzte, dass sie vorher einen Code of Conduct (CoC) hatten, der sich auf internationale Menschenrechte bezog, aber immer unter Vorbehalt auf lokale Gesetze. Daraus entstanden Widersprüche, die ILO-Kernarbeitsnormen waren der eigentliche Streitpunkt.
- Vertreter Wirtschaft: merkte an, dass die ILO-Normen (speziell 87 und 98) unklar seien, z.B. die These, dass diese ein Streikrecht klar vorgeben, sei eher offen, auch im deutschen Recht. Er fragte, wie mit Dilemmasituationen wie z.B. in den USA, wo das Streikrecht explizit nicht ratifiziert sei, umzugehen sei? Z.B. Koalitionsfreiheit und amerikanisches Tarifrecht, oder das Scharia-Recht. Es solle das nationale Recht umgesetzt werden.
- Vertreter Wirtschaft: betonte, dass die Entscheidung für Chattanooga die strategische Lage gewesen sei und nicht weil es gewerkschaftsfrei gewesen sei. Sie haben von Anfang an klar gemacht, dass es in ihrem Unternehmen grundsätzlich Mitbestimmung gebe. Sie haben sich entschieden, dazu eine Abstimmung zu machen. Er gehe persönlich davon aus, dass sie am Ende zu einer vernünftigen Mitbestimmung kommen werden. Selbst die Protagonisten der Beschwerdeführung sehen jetzt, dass sie es ernst meinen. Das Problem sei, dass manche „union-free-Staaten“ als Standortvorteil darstellen. Das Ziel sei, sich legal zu verhalten und durch die Unternehmenskultur deutlich zu machen, was vernünftig sei. Die Auslegungstreitigkeiten zur ILO seien nicht seine Expertise. Wichtig sei, dass ein politisches Bekenntnis uns in Deutschland stark mache.
- Vertreter Wirtschaft: ergänzte zum Thema Scharia, dass man im Rahmen des Prozesses zur Erarbeitung eines IFA Anrufe aus Ländern wie Saudi Arabien und Iran bekommen hätte. Die Landesdirektionen hätten klar gemacht, dass man bei einem Streikrecht u.ä. ggfs. Ausweisung riskiere. Daher gelte grundsätzlich weltweit: die Akzeptanz der nationalen Gesetzgebung. Es folge eher die Frage, wo man Geschäfte mache.

- Vertreter Gewerkschaft: erwähnte, dass sie auch dem Global Compact beigetreten seien. Wichtig sei der länderspezifische Kontext. Wo ein Einsetzen der Standards folgenlos sei, solle ThyssenKrupp dies auch tun.
- Vertreter Zivilgesellschaft: merkte an, dass es Bedenken gebe hinsichtlich einer Studie zu den DAX-30-Unternehmen. 28 von ihnen haben Umsetzungen zu den Effektivitätskriterien der BM angegeben. Es seien aber meist Hinweise auf Compliance-Mechanismen. Zudem sei die Studie mit den Unternehmen abgestimmt, aber nur eine Handvoll beziehe sich wirklich schon auf menschenrechtliche Fragen. Fragte nach, ob eine Kundenhotline oder Website als BM wirklich zugänglich sei. Fragte außerdem, ob beim Beschwerdesystem von ThyssenKrupp klar sei, worum es gehe. Nicht nur Informationsmaterial, sondern auch Bildersprache sei wichtig, darüber hinaus solle aber auch sonstiger Zugang als nur E-Mail und Telefon gewährleistet sein. Hierzu gebe es Beispiele. Hinsichtlich des Ombudsmannes bei anonymer Beschwerde sei klar, dass da sortiert werden müsse, aber wie sei das weitere Verfahren? Es müsse ein Machtgleichgewicht und die Unabhängigkeit der BM-Teilnehmer gewahrt werden.
- Vertreter Wirtschaft: erwähnte, dass man bei Erweiterungsfragen von Fabriken, etc. selbstverständlich auch Dialogforen zum Thema Umwelt durchführe, aber dass das weit über das Thema Menschenrechte hinausführe. Die Fälle würden auch im Betriebsausschuss paritätisch bearbeitet. Intern gebe es ein hohes Maß an Transparenz und Mitwirkungsmöglichkeiten. Es gebe bereits ausreichend Regeln und wenige Fälle, da durch starke Mitbestimmungsmöglichkeiten bereits viel verhindert werden könne.
- Vertreter Wirtschaft: Unterschiedliche Gruppen bräuchten unterschiedliche BM. Beispiel: Lieferanten vs. Mitarbeiter: bei Lieferanten kämen Beschwerden direkt in die Abteilung des Unternehmens. Das Unternehmen suche dann erst das Gespräch und ergreife ggfs. auch Sanktionen. Darüber hinaus könne aber nicht berichtet werden, da es sich auch um sensible Fälle handle, auch im wettbewerbsrechtlichen Sinne. Fragte nach der Rolle von Botschaften, BMZ und GIZ, um Informationen zu erhalten. Man solle gemeinsam darüber reden, wie man diese Kanäle nutzen könne.
- Vertreter Wirtschaft: erwähnte den NAP in Schweden. Dieser zeige, was der Staat an Information bereitstellen könne.
- Vertreter Gewerkschaften: Es gelte, die Bereiche von Arbeitssicherheit und Qualität zu verbessern. Es gebe einen Bereich in Ländern, in denen eine Art von Staatsversagen herrsche. Dort könne man für Arbeiter einen gewissen Lebensstandard sichern.
- Vertreter BREG: zur Rolle des Staates: Es gebe den Versuch, im internationalen Kontext etwas zu erreichen. Das Problem seien Free-Rider und die Möglichkeiten, diese an Bord zu bringen.
- Moderation: betonte, dass es bisher kaum Anreize für BM durch die staatliche Seite gebe.
- Vertreter Wirtschaft: Es komme darauf an, über welche Regionen man rede: Europa oder international. Insgesamt sei VW in sehr vielen Ländern aktiv und betreibe systematische Risikoanalysen. Es sei wichtig, Informationen der Botschaften zu erhalten. Es gehe nicht um ein gestempeltes Dokument der Botschaften, sondern darum, Informationen zu bekommen, um bessere Entscheidungen treffen zu können. Dies sei ein wichtiger Impuls. Kürzere Wege seien von Vorteil, vielleicht nicht unbedingt über neue Medien, aber durch mehr Dialog. Informationen seien nicht zu unterschätzen, besonders am Anfang der Kette. Es gebe Bedarf für weitere Maßnahmen wie Schulungen. Fragte nach, was es schon im Bereich von Sozial- und Umweltstandards dazu gebe. Es gebe schon viel Regulierung, aber nötig sei etwas dazwischen: Branchenstandards, Zertifizierungen, ISO-Normen.
- Vertreter Wirtschaft: betonte, dass dies von ihrer Seite unterstützt werde. In ihrem Haus gebe es viele Stellen, die mit diesen Themen befasst seien. Gab zu bedenken, dass Ak-

tion die Linie sein müsse, nicht neue übertriebene Reportingstandards. Wie gering die Hürde der Mechanismen sei, hänge nicht an der Frage der Kontaktadresse, sondern an dem, was dahinter stehe. Wichtig seien der Mechanismus und die Kampagne. Wenn man so ein System professionell aufsetzen wolle, wie könne man Systeme vereinfachen und die Hürden für Unternehmen senken? Datenschutz und andere Rechtsgüter spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

- Vertreter DIMR: fragte, welche staatlichen Unterstützungsmaßnahmen Unternehmen wünschten, um ihren Verpflichtungen aus UNLP 29 nachzukommen. Im Laufe der Anhörung sei vermehrt auf die besondere Situation von KMUs hingewiesen worden. Fragte, ob die Teilnehmenden konkrete Vorschläge für den NAP haben: Wie könnten mögliche Lösungen und Anforderungen an KMUs im Hinblick auf BM auf Unternehmensebene hier aussehen?
- Vertreter Wirtschaft: bezugnehmend auf den Gewerkschaften: Es gebe ein komplexes System der deutschen Arbeitsbeziehungen und umfangreiche Regulierung: 850 Arbeitgeberverbände, pro Jahr 6.000 Tarifverträge. Das System der Interessensvertretung funktioniere. Eine Institution zur Kontrolle der Betriebsräte nach UNLP sei nicht nötig. Der Bangladesh Accord sei ja letztlich ein IFA. Weniger als 1% transnationaler Unternehmen haben ein IFA, insbesondere Deutsche Unternehmen. Für KMUs sei das kaum Thema. IFA würden europaweit verhandelt. Hilfreich sei zudem eine Fortsetzung des Programmes CSR im Mittelstand (BMAS). Grundsätzliche solle es keinen nationalen Alleingang der BREG geben. Es gebe bereits Schulungen von BDA und ILO zu transnationalen Unternehmen. Verwies auf die Initiative der EU-KOM „CSR for all“ (<http://csrforall.eu/en/>). Schulungen in osteuropäischen Ländern seien angebracht.
- Vertreter Zivilgesellschaft: betonte, dass ein Leitfaden nötig sei. BM als Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflicht sollen auch die KMU-Frage thematisieren. Die BREG solle diesen Punkt klar machen. Ein Leitfaden könne ein einfaches Modell aufzeigen, wie BM funktionieren. Ein ungelöstes Problem sei, dass Mechanismen nur Teilbereiche beleuchten. Es bleibe offen, wie darüber gesamt und kohärent kommuniziert werde. Man brauche eine gesammelte Beschwerdestelle. Ein Helpdesk sei gut, dieser könne auch Beschwerden entgegennehmen.
- Vertreter Wirtschaft: erwähnte, dass das Unternehmen bereits jetzt versuche, das Thema zwischen den verschiedenen Abteilungen zu vernetzen. Menschenrechte global brauchen mehr Verwaltung, es brauche aber auch Arbeitsteilung. Die Herausforderung für KMUs seien wenige Kontakte ins Ausland. Es fehlen oft Hinweisgeber. Man brauche Unterstützung von Staaten seitens der AHK, durch Schulungen, etc. Große Unternehmen investieren bereits hohe personelle Ressourcen bei diesem Thema.
- Vertreter Wirtschaft: Ein Helpdesk sei für KMUs wichtig. 50.000 Unternehmen investieren im Ausland und 800.000 im In- und Export. Da müsse die Frage ernsthaft diskutiert werden.
- Vertreter Wissenschaft: betonte, dass Leitfäden interdisziplinär und praxisbezogen sein sollen, mit realen Beispielen, Best-Practice Beispielen, etc.
- Vertreter Zivilgesellschaft: betonte ebenfalls die Wichtigkeit von Unterstützungs- und Beschwerdestellen. Sie seien Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflicht.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Beschwerdestellen seien wichtig. Man müsse Anreize schaffen für einen guten Mechanismus. Man müsse unterscheiden zwischen „krassen“ Fällen und der Prüfung auf Konformität.

15. Zusammenfassung und Feedbackrunde: Frederike Boll (Moderation):

- Die Herausforderungen, aber auch Anforderungen, seien durch die Anhörung klar geworden.

- Es habe einen Einblick in die Praxis gegeben.
- Es gebe einige Schnittstellen bei den verschiedenen Unternehmen, die auf ähnliche Probleme, aber auch mögliche ähnliche BM hinweisen.

16. Schlusswort: Hans Christian Winkler, AA:

- Dankte allen Beteiligten sowie den Themenpaten und Gastgeber DGB
- In der Anhörung wurde wenig über Fragen der Wirksamkeit der BM gesprochen, dafür benötige man andere Foren.
- Es gelte, verschiedene Rechtskonstellationen zu bedenken: z.B. klassische Arbeitnehmerrechte und Anwohnerrechte oder Rechte im Umfeld.
- Es stelle sich nach der heutigen Anhörung die Frage, welche Rolle der Staat und die verschiedenen Interessensgruppen spielen sollen.
- Es gelte, den deutschlandspezifischen Kontext zu beachten: eine gute Wirtschaftsstruktur und die Kombination aus KMUs sowie Großunternehmen.
- Es bestehe noch Unklarheit, welche Schlüsse sich aus Fällen wie dem Beispiel Kanada für den Nationalen Aktionsplan in Deutschland ergeben.
- Die Bedeutung der Expertenanhörungen zur Meinungseinholung und politischen Dokumentation sei hervorzuheben, denn letztendlich diene dieser Prozess dazu, der BREG zu ermöglichen, einen umfassenden Nationalen Aktionsplan zu verfassen.

Nicht-staatliche Beschwerde mechanisme

Erfahrungen aus NGO-Perspektive

⇒ Herausforderungen bzw. Anforderungen

⇒ Risiken u.

Mechanismus besitzt mit den Betroffenen entwickeln

Unabhängigkeit d. Überprüfung

BM als Frühwarnsystem

Sanktionsmöglichkeit wichtig f. Wirksamkeit

Schutz für "Whistle-Blower" / Anonymität

Rechtliche Verbindlichkeit zwischen den Parteien

Schriftl. klare Abmachungen treffen

hist. & fachliche Expertise einbeziehen

Leitfaden für priv. Mechanismen + Beratung → BREG

Aufgaben- / Rollenverteilung klar machen

Beschwerdemechanismen Teil des HRDD-Prozesses

Beteiligung Dritter hilfreich f. Funktionalität

Alle potenziellen Betroffenen erreichen und einbinden

"Missbrauch" um gerichtliche Mech. zu umgehen?

Nicht-staatl. BM sollten nicht f. Fälle schwerer MR-Verletzungen genutzt werden

Wertvoll rechtl. Fragen für übergreifende Mechanismen

keine Frage von entweder-oder Staatl. vs. unternehm. Mechanismen

"erschließene" Zustimmung (social license to operate)

Unternehmenslevel vs. Branchenebene (LEVERAGE)

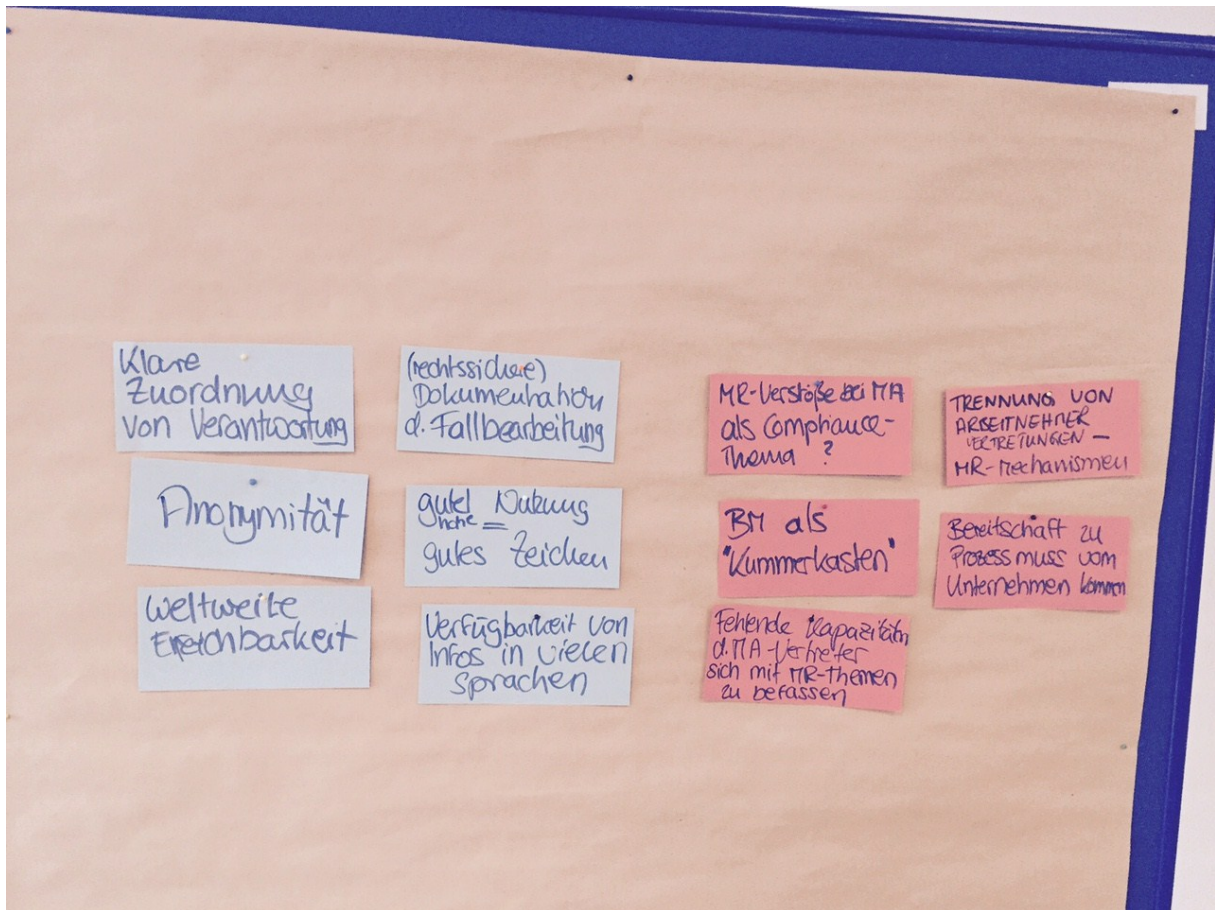
Fehlende Transparenz

Machtungleichheit Unternehmen vs. Community versteht

Gesetzl. / staatl. Schlichtungsverfahren für langwierige Lösungen unabhängig

BM bearbeiten Off. rechtl. Fragen, sollen aber gerichtl. Verfahren nicht beeinflussen

Stellwand 1



Stellwand 2

III. Teilnehmer

Vorname	Nachname	Organisation
Julia	Berg	DGB Bundesvorstand
Lissa	Bettzieche	DIMR
Frederike	Boll	Friedrich-Ebert-Stiftung
Judit	Costa	Netzwerk zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention
Heike	Drillisch	CorA-Netzwerk
Isabel	Ebert	Business & Human Rights Resource Centre
Markus	Grolms	IG Metall Vorstand
Christoph	Hahn	DGB Bundesvorstand
Jana	Heinze	econsense e.V.

Franziska	Humbert	Oxfam Deutschland e.V.
Sarah	Jastram	Hamburg School of Business Administration
Jörn-Henning	Kuckuk	Deutsche Bahn AG
Johanna	Kusch	Germanwatch
Stefanie	Lehmann	Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e.V. (BVE)
Stephan	Möller	Deutsche Bank AG
Jan-Christian	Niebank	DIMR
Paul	Noll	BDA
Joris	Oldenziel	Bangladesh Accord
Dieter	Pougin	DGB Bundesvorstand
Gerhard	Prätorius	Volkswagen AG
Gwendolyn	Remmert	AA
Johannes	Rohr	INFOE
Marc	Schlette	ThyssenKrupp AG
Sebastian	Schmitz	AA
Oliver	Schollmeyer	BDI
Julia	Schwarzkopf	Volkswagen AG
Heiko	Schwiderowski	DIHK
Rainer	Thannisch	DGB
Yvonne	Veith	ECCHR
Katrin	Vitols	Wilke, Maack und Partner wmp consult
Jens	Wagner	AA
Hans-Christian	Winkler	AA
Ralf	Wyrwinski	BMZ
Frank	Zach	DGB Bundesvorstand