Deutsches Institut
für Menschenrechte

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen – Was wird von Unternehmen gefordert?

Folke Kayser
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Konferenz von IÖW und future e.V.
„CSR-Reporting in Zeiten der Berichtspflicht“
Berlin, 21.02.2019

Leitfragen

1. Was beinhaltet die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für Unternehmen?
2. Warum sollen sich Unternehmen mit Menschenrechten befassen und darüber berichten?
3. Wie und worüber sollen sie berichten?
4. Welche regulatorische Anforderungen gibt es aktuell und welche künftigen Entwicklungen zeichnen sich ab?

Deutsches Institut
für Menschenrechte

UN
Leitprinzipien für
Wirtschaft und Menschenrechten

Staat:

Pflicht
zu
SCHÜTZEN

Unternehmen:

Verantwortung
zu
ACHTEN

Betroffene:

Zugang
zu
ABHILFE

Nationaler Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der UN Leitprinzipien (2016-2020)

Deutsches Institut für Menschenrechte

Allgemein	• NAP-Umsetzungsstruktur
Säule I	• Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen (Handel, …) • Öffentliche Unternehmen • Öffentliches Beschaffungswesen • Wirtschaftsförderung (Exportkredite, Subventionen, …)
Säule II	• Erwartung der Bundesregierung an Unternehmen • Monitoring • Förderung von Branchendialogen und Brancheninitiativen, speziell für Risikobranchen • Unterstützungsleistungen
Säule III	• Stärkung der Nationalen Kontaktstelle (NKS)

Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD)

Deutsches Institut für Menschenrechte

UN Leitprinzipien (Säule II) & NAP

Unternehmen:

Verantwortung zu ACHTEN

- ✓ Grundsatzerklärung 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
- ✓ Berichterstattung
- ✓ Beschwerdemechanismus und Abhilfe

Deutsches Institut für Menschenrechte

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Wer	• Alle Unternehmen • Umfang und Komplexität von HRDD variiert entsprechend Größe, Branche, Risiken etc.
Was	• Risiken für Rechteinhaber (≠ Risiken für das Unternehmen) • „cause, contribute, directly linked“
Wo	• Im Unternehmen • In Geschäftsbeziehungen • Entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette
Wie	• Kontinuierlicher und iterativer Prozess • Integriert in Unternehmensstrukturen und Geschäftsprozesse • Verantwortung aller Geschäftseinheiten • Im Dialog mit Stakeholders, speziell mit Betroffenen • Transparenz und Kommunikation über Risiken, Maßnahmen und Management-Arrangements

Deutsches Institut
für Menschenrechte

NAP-Monitoring der Umsetzung von HRDD

Keine Berichtspflicht

Aber: **Überprüfung** freiwilliger Selbstverpflichtung von Unternehmen (Befragung):

- mind. 50% aller in Deutschland ansässigen Unternehmen
- mit über 500 Beschäftigten
- bis 2020

Falls unzureichend: nationale **Gesetzgebung** und Einsetzen für EU-weite Regelung

Deutsches Institut für Menschenrechte

Regulatorische Anforderungen für HRDD

Policies/ Soft-Law ➔ Anforderungsrahmen, keine Berichtspflicht

- UN Leitprinzipien (& UNGP Reporting Framework)
- NAP
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises & OECD Guidance for Responsible Business Conduct
- UN Global Compact

Aktuelle Gesetzgebung ➔ Berichtspflicht, kein spezifisches Format

- EU CSR-Richtlinie und deutsches Umsetzungsgesetz
- EU-Verordnung zu Konfliktmineralien (ab 2021)
- UK und Australien: Anti-Modern-Slavery Act
- Frankreich: Loi de vigilance

Trends

- Gesetzgebung in Dtl. möglich – wird nach 2020 entschieden
- Weitere EU oder nationale Gesetzgebungen möglich
- Internationales verbindliches Abkommen möglich

Deutsches Institut für Menschenrechte

Geschäftsnutzen von HRDD für Unternehmen

- Besseres Verständnis der Liefer- und Wertschöpfungskette – Aufbau stabiler Geschäftsbeziehungen
- Vermeidung von Kosten durch Konflikte (Anwaltskosten, Reputationsschaden)
- Gute Beziehungen zu Arbeitnehmerschaft und Communities
- Reputationsgewinn bei Kunden, Geschäftspartnern und Angestellten
- Erfüllen der Anforderungen von Investoren und Kreditgebern (ESG Funds etc.) und von Geschäftspartnern
- Wirtschaftliche Anreize (Qualifizierung für Exportkredite, Öffentliche Beschaffung, Handelserleichterungen u.ä.)
- Vorbereitsein auf regulatorischer Trends

Deutsches Institut für Menschenrechte

Berichterstattung über HRDD – was?

Anforderungen gemäß UNGP Reporting Framework

- Beschreibung der Grundsatzerklärung und der Management-Arrangements zur Umsetzung von HRDD
- Identifizierung der bedeutendsten Menschenrechtsrisiken
- Beschreibung, wie mit diesen Risiken umgegangen wird:
  - Ergriffene Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen
  - Dialog mit Vertretern betroffener Rechteinhaber
  - Nachweis über ständige Verbesserungen durch Lernerfahrungen
- Hinterlegen mit Daten und Fakten, ggf. ergänzt durch illustrative Beispiele

Berichterstattung über HRDD – wie?

- Kein bestimmtes Berichtsformat, GRI oder DNK können verwendet werden – ggf. mit Ergänzungen wo nötig
- Kein separater HRDD-Bericht nötig
- Good Practice ist ergänzende Webseite mit vertiefenden oder aktuellen Informationen
- Verweis auf Beteiligung an Brancheninitiativen nicht ausreichend – HRDD ist immer unternehmensspezifisch
- Zusätzlich spezifische Informationsbedürfnisse von betroffenen Rechteinhabern berücksichtigen

Deutsches Institut für Menschenrechte

HRDD als Kern von SDG-Beitrag

SDG-Beitrag Level 1: Risiken minimieren, Nutzen stiften

(Was alle Unternehmen tun sollen)

- HRDD > Verknüpfung der Risikoanalyse mit SDGs
- Vermiedene/ geminderte Risiken für Menschen und Planeten ist wichtigster positiver SDG-Beitrag

SDG-Beitrag Level 2: Nutzen stiften, Risiken minimieren

(Was die Unternehmen tun sollen, die können)

- Produkte, Dienstleistungen, Prozesse des Kerngeschäfts entwickeln, die Nutzen für SDGs stiften > Bezug zu SDGs
- Risiken minimieren

Vielen Dank

Deutsches Institut
für Menschenrechte

Folke Kayser | Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Menschenrechte und Wirtschaft
Zimmerstraße 26/27 | 10969 Berlin
Tel.: 030 259 359-28 | Fax: 030 259 359-59
Mobil: 0157 8422 4269
kayser@dimr.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de
Twitter: @DIMR_Berlin