

Die Menschenrechts- politik der

Schweizer Konzerne:

Eine Bestandsaufnahme

Studie



BROT FÜR ALLE FASTENOPFER

Inhalt

- 3 **Zusammenfassung**
- 5 **I. Einführung**
 - 5 1.1 Was versteht man unter Menschenrechtspolitik für Konzerne?
 - 7 1.2 Die Situation in der Schweiz
 - 7 1.3 Ziel der Studie
 - 7 1.4 Methodologie der Studie
- 9 **II. Menschenrechtspolitik der 200 grössten Schweizer Konzerne**
 - 9 2.1 Die Liste der Konzerne
 - 9 2.2 Ergebnis: Mehr als 60 Prozent der Konzerne haben keine Menschenrechtspolitik
 - 10 2.3 Kleinere Konzerne haben häufiger keine Menschenrechtspolitik
- 12 **III. Herausforderungen und konkrete Ergebnisse bei der Umsetzung von Menschenrechtspolitiken**
 - 12 3.1 Die Integration von Menschenrechtspolitiken in den Konzern
 - 14 3.2 Die Beziehungen zu externen Interessengruppen (Stakeholder Relations)
 - 15 3.3 Durchführung von Wirkungsanalysen zu Menschenrechten (Human Rights Impact Assessment)
 - 17 3.4 Umsetzung von Korrekturmassnahmen (Acting Upon)
 - 17 3.5 Verfolgbarkeit der Fortschritte anhand von präzisen Indikatoren und Kommunikation menschenrechtsrelevanter Informationen (Communicating)
 - 19 3.6 Beschwerde und Wiedergutmachung (Remediation)
- 21 **IV. Schlussfolgerung**
 - 21 Aus quantitativer Sicht
 - 21 Aus qualitativer Sicht

Impressum

Herausgeber: *Brot für alle* und *Fastenopfer* | **Autorin:** Chantal Peyer (*Brot für alle*) | **Redaktion:** Anne-Lise Jaccaud und Johanna Monney (französisch); Regula Reidhaar, Pascale Schnyder, Urs Walter (deutsch); Matthias Hodler (englisch) | **Übersetzung:** Christine Micheloud (deutsch); Kathleen Peters und Marc Woodward (englisch) | **Korrektorat:** Anne-Lise Jaccaud und Johanna Monney (französisch); Franziska Landolt (deutsch); Morven McLean (englisch) | **Layout und Grafik:** Karin Hutter | **Dank an:** Janos Amman, Yvan Maillard Ardenti, Filip Gregor, Daniel Hostettler, Mary Mayenfisch-Tobin, Tim Steinweg, Elisabeth Umlass

Zusammenfassung

Eine globalisierte Wirtschaft erfordert auch globale Regeln, damit die Menschenrechte weltweit beachtet werden. Unter der Leitung des Uno-Sonderbeauftragten John Ruggie wurden solche Leitprinzipien zu «Wirtschaft und Menschenrechten» erarbeitet und der Uno-Menschenrechtsrat hat diese im Juni 2011 einstimmig angenommen. Am Prozess beteiligt waren Regierungen, Wirtschaftsfachleute sowie Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und anderer Nichtregierungsorganisationen. Die Schweizer Regierung bekräftigt seit der Verabschiedung der Uno-Leitprinzipien mehrmals, wie wichtig diese Vorgaben seien: Sie sollten den Massstab für die Menschenrechtspolitik der Schweizer Konzerne bilden.

Die vorliegende Studie von *Brot für alle* und *Fastenopfer* untersucht, wie viele Schweizer Konzerne wirklich über eine nachvollziehbare Menschenrechtspolitik verfügen, die sie auch auf ihre Tochterfirmen und Zulieferbetriebe anwendet. In diesem ersten quantitativen Teil wurden 200 Schweizer Konzerne unter die Lupe genommen – je die 100 umsatzstärksten börsenkotierten und nicht börsenkotierten (Zahlen 2014). In einem zweiten Schritt wurde in einer qualitativen Analyse die Menschenrechtspolitik der 14 Konzerne untersucht, welche die Uno-Leitprinzipien anerkennen. Dabei wurde untersucht, wie diese die geforderte Sorgfaltsprüfung für Menschenrechte konkret umsetzen.

Die wenigsten Konzerne nehmen die Uno-Leitlinien ernst

Die quantitativen Ergebnisse der Studien sind ernüchternd:

- 61,5 Prozent der untersuchten 200 Konzerne veröffentlichen keinerlei Hinweise auf eine Menschenrechtspolitik. Weder finden sich Angaben zu einer Sorgfaltsprüfung, wie sie die Uno-Leitprinzipien fordern, noch zu einem Verhaltenskodex, der die Einhaltung von Menschenrechtsstandards gegenüber Tochterunternehmen oder Zulieferbetrieben festlegt.
- 27,5 Prozent der Unternehmen veröffentlichen einen Verhaltenskodex für ihren Konzern und die Geschäftsbeziehung mit wichtigen Lieferanten.
- 11 Prozent der untersuchten Schweizer Konzerne bekennen sich zu den Uno-Leitprinzipien für «Wirtschaft und Menschenrechte».
- 8 der 22 Unternehmen mit einer umfassenden Menschenrechtspolitik sind Töchter eines ausländischen Konzerns. So bleiben einzig 14 Konzerne mit Hauptsitz in der Schweiz, die über eine eigenständige Menschenrechtspolitik in Anlehnung an die Uno-Leitprinzipien verfügen.
- Börsenkotierte Unternehmen sind etwas verbindlicher als nicht kotierte: 19 der 22 Konzerne mit einer umfassenden Menschenrechtspolitik werden an einer Aktienbörse gehandelt.
- Der Grossteil der Konzerne, die sich zu den Uno-Leitprinzipien bekennen und diese teilweise umsetzen, stand in den letzten Jahren unter öffentlichem Druck. Sie wurden angeschuldigt, Menschenrechte verletzt oder gravierende Umweltschäden verursacht zu haben.

Es gibt verschiedene gute Ansätze und noch viel Handlungsbedarf

Die ergänzende qualitative Analyse hat Folgendes ergeben:

- Zur Umsetzung ihrer Menschenrechtspolitik hat die Mehrzahl der Konzerne ein Team von Spezialisten (Stabsstelle) oder einen Verwaltungsratsausschuss gebildet.
- Spezifische Schulungen für Führungsstellen und Mitarbeitende sind in der Regel Teil der Menschenrechtspolitik, ihre Form ist jedoch sehr unterschiedlich.
- Der Aspekt der Menschenrechte wird meist weniger hoch gewichtet als die Sorgfalt gegenüber Geldwäsche, Korruption oder Regeln zum Wettbewerb.
- In keinem Konzern gehört die Einhaltung der Menschenrechte zu den deklarierten Jahreszielen. Auch hängen Prämien oder Boni nicht davon ab, wie gut die Sorgfaltspflicht eingehalten wurde.
- Erst fünf Konzerne ziehen Forschungsinstitute oder Nichtregierungsorganisationen bei, um ihre Menschenrechtspolitik zu formulieren und/oder zu überprüfen.
- Neun Konzerne haben angefangen, für ihre Tätigkeiten in einzelnen Ländern oder für Projekte gezielt menschenrechtliche Wirkungsanalysen vorzunehmen (Human Rights Impact Assessment). Der Ansatz und die Qualität dieser Analysen sind jedoch sehr unterschiedlich. Nur wenige dokumentieren die Resultate ausführlich und nachvollziehbar.

- Die Berichterstattung der Konzerne bleibt in Bezug auf ihre Menschenrechtspolitik ungenügend und nicht sehr transparent. In der Regel wird ausführlicher über die Prozesse informiert, aber kaum über die Resultate. Oft bleibt es bei Fakten über einzelne Massnahmen.

Das Fazit der qualitativen Analyse: Unter den Firmen, die damit begonnen haben, die Uno-Leitprinzipien umzusetzen, lassen sich teilweise sehr innovative Ansätze erkennen. Bei einigen werden diese auch gut dokumentiert. Beim grössten Teil der Konzerne geben die veröffentlichten Angaben bezüglich ihrer Menschenrechtspolitik aber weder ein detailliertes noch ein präzises Bild, obwohl das in den Uno-Leitprinzipien ausdrücklich gefordert ist. Die Veröffentlichungen reichen meistens nicht, um zu überprüfen, ob die bekannt gegebenen Massnahmen auch wirksam sind und damit, ob der Konzern seine Sorgfaltspflicht erfüllt. Ein Beispiel zeigt aber, dass eine aussagekräftige Darstellung der Massnahmen und ihrer Umsetzung möglich ist: Der Konzern veröffentlichte sämtliche Informationen zu den Wirkungsanalysen, den dabei gefundenen Menschenrechtsproblemen und den Gegenmassnahmen.

Schlussfolgerung: Freiwillige Einhaltung der Menschenrechte durch Konzerne reicht nicht – es braucht gesetzliche Vorgaben.

Die Studie von *Brot für alle* und *Fastenopfer* führt zu drei Schlussfolgerungen:

- Bisher übernahmen in der Schweiz erst einige wenige Konzerne eine Menschenrechtspolitik, die den Uno-Leitprinzipien zu «Wirtschaft und Menschenrechte» entspricht. Die international anerkannten Standards werden zudem erst punktuell oder in Pilotprojekten umgesetzt.
- Es braucht – so das Fazit der Studie – Gesetze und Vorschriften für alle. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Konzerne ihre Sorgfaltspflicht auch bei Tochterunternehmen und entlang ihrer Lieferketten wahrnehmen.
- Eine verbindliche Sorgfaltsprüfungspflicht, wie sie die Konzernverantwortungsinitiative fordert, würde auch wirtschaftliche Nachteile für diejenigen Konzerne vermeiden, die sich bereits jetzt für die Einhaltung der Menschenrechte einsetzen.

I. Einführung

Die Schweizer Wirtschaft ist längst über die nationalen Grenzen hinausgewachsen. T-Shirts, die bei Migros, Coop oder Ackermann über den Ladentisch gehen, werden in Fabriken in Pakistan oder Bangladesch hergestellt; die Uhrenindustrie arbeitet mit Gold, das in Burkina Faso oder in der Demokratischen Republik Kongo abgebaut wird; die Pharmaindustrie verkauft Medikamente, die an Menschen in Indien oder China getestet wurden. In dieser globalisierten Wirtschaft muss auch die Frage nach der Verantwortlichkeit neu gestellt werden. Inwiefern tragen Schweizer Konzerne eine Mitverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte und Umweltschutzbestimmungen in den Ländern, in denen sie tätig sind? Tatsächlich gab es in den letzten Jahren immer mehr Berichte über Menschenrechtsverletzungen durch Schweizer Konzerne im Ausland: Kinderarbeit, Verwendung von giftigen und gesundheitsschädigenden Chemikalien, Umsiedelung von ganzen Dörfern etc.

Die mediale Berichterstattung sowie die Kampagnen von Nichtregierungsorganisationen haben das Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit für die Problematik geschärft und zu einem politischen Konsens geführt: Konzerne tragen eine Mitverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte und Umweltschutzbestimmungen in den Ländern, in denen sie tätig sind. Und sie müssen eine entsprechende Politik ausarbeiten, die für all ihre Geschäftsbeziehungen gilt. Doch wie viele Schweizer Konzerne setzen diese Vorgaben effektiv um? Diese Frage wollen *Brot für alle* und *Fastenopfer* mit dieser Studie beantworten, welche die 200 grössten Schweizer Konzerne in Bezug auf ihre Menschenrechtspolitik untersucht.

1.1 Was versteht man unter Menschenrechtspolitik für Konzerne?

Im Juni 2011 verabschiedete der Uno-Menschenrechtsrat einstimmig ein Dokument mit dem Titel «Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte». Die Uno-Leitprinzipien, die in der Öffentlichkeit noch wenig bekannt sind, sind das Resultat von

Tausenden Seiten Rechercheergebnissen und Dutzenden von Gesprächen, die der Uno-Sonderbeauftragte John Ruggie¹ mit staatlichen Akteuren, Unternehmensvertretern, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen geführt hat. Die «Ruggie-Leitprinzipien» sind das wichtigste internationale Referenzdokument im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte. Sie sollen dank zwei wichtigen Änderungen Menschenrechtsverletzungen durch Konzerne verringern und verhindern:

- Jeder Konzern, unabhängig von Grösse, Branche, Standort und Eigentumsstruktur, muss die Menschenrechte weltweit respektieren und dafür sorgen, dass diese auch von seinen Tochterfirmen und sämtlichen Geschäftspartnern eingehalten werden (Prinzip 13)². Dieses **breite Verständnis des Verantwortungsbereiches** ist zentral: Es bedeutet, dass Muttergesellschaften auch darüber wachen müssen, ob ihre ausländischen Tochterfirmen die Menschenrechte einhalten, ob sie nun in der Demokratischen Republik Kongo, in China oder in Peru ansässig sind. Es bedeutet auch, dass Unternehmen wie Migros, Coop oder Swisscom eine Mitverantwortung tragen für die Achtung der Menschenrechte durch ihre Geschäftspartner, Lieferanten und Subunternehmen auf der ganzen Welt.
- Das grundlegende Verfahren, das jeder Konzern anwenden muss, um eine Achtung der Menschenrechte zu garantieren, ist die **Sorgfaltsprüfung**. Sie beinhaltet vier Schritte (Prinzipien 15–22)³. Der Konzern muss die Menschenrechtsrisiken *identifizieren*, die im Rahmen seiner Aktivitäten und denjenigen seiner Geschäftspartner auftreten können. Er muss in einem zweiten Schritt *Massnahmen ergreifen*, um die negativen Auswirkungen auf ein Minimum zu reduzieren, muss drittens den Erfolg dieser Massnahmen *überprüfen* und viertens öffentlich *darüber kommunizieren*.

Dieses Konzept der Sorgfaltsprüfungspflicht ist nicht neu. Es ist ein Instrument des Risikomanagements, das von Un-

1 John Ruggie wurde 2005 zum Uno-Sonderbeauftragten für Menschenrechte und transnationale Unternehmen ernannt.

2 «Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten,

erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen: (a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen

Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten; (b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Ge-

schäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.» Prinzip 13, Juni 2011.



Der Uno-Menschenrechtsrat hat die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Juni 2011 einstimmig angenommen. Ihre Umsetzung ist nun Aufgabe der Nationalstaaten. © UN Photo Jean-Marc Ferré

ternehmen häufig genutzt wird. Es ist zudem ein Konzept, das Staaten anwenden, um Gesetze zu erlassen und von Unternehmen «Good Governance» zu fordern. In der Schweiz beispielsweise wird es im Kampf gegen Korruption und gegen Geldwäscherei sowie im Rahmen des Umwelt- und Konsumentenschutzes⁴ angewandt. Neu ist seine Anwendung im Bereich Menschenrechte.

2011 verkündete der Uno-Sonderbeauftragte John Ruggie, dass die Verabschiedung der Leitprinzipien eine neue Ära einleite, eine Ära der anerkannten und wahrgenommenen Verantwortlichkeit durch globale Konzerne. Es gehe darum, von den Anprangerungskampagnen externer Nichtregierungsorganisationen («Naming and Shaming») zur Internalisierung der Menschenrechtsachtung durch Unternehmen («Knowing and

3 «Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Grösse und ihren Umständen angemessen sind, einschliesslich (a) einer

Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen; (b) eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Men-

schenrechte zu ermitteln, zu verhindern und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen.» Siehe Leitprinzipien, op.cit., Prinzip 15.
4 Siehe zum Beispiel Schweizer Strafgesetzbuch, Art. 102; Bundesgesetz über

den Umweltschutz, Art. 35g; Bundesgesetz über die Bekämpfung der Geldwäscherei und der Terrorismusfinanzierung im Finanzsektor, Kapitel 2, 1. Abschnitt.

Showing)»⁵ überzugehen. Diese Internalisierung müsse durch eine systematische Anwendung der Sorgfaltsprüfung geschehen.

1.2 Die Situation in der Schweiz

Seit der Annahme der Uno-Leitprinzipien im Jahr 2011 haben zahlreiche Regierungen Strategien oder Politiken verabschiedet, um die Uno-Leitprinzipien auf nationaler Ebene anzuwenden. In der Schweiz ist die Bundesverwaltung seit 2013 daran, eine Ruggie-Strategie⁶ auszuarbeiten. In verschiedenen Berichten und Antworten auf parlamentarische Vorstösse bestätigte der Bundesrat, dass er «von multinationalen Unternehmen (...) erwartet, dass sie neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben im In- und Ausland auch im Rahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility) besondere Sorgfaltspflichten wahrnehmen. Dies gilt insbesondere in Ländern, in welchen sich der Rechtsstaat noch im Aufbau befindet, oder in Konfliktgebieten⁷».

Die Wirtschaftsverbände *economiesuisse* und *SwissHoldings* ihrerseits erklären in einer im Juni 2015 veröffentlichten Broschüre, dass die Leitprinzipien von nun an der normative Rahmen sind und dass es im Eigeninteresse der Unternehmen liegt, ihre soziale und ökonomische Verantwortung wahrzunehmen⁸. In der Schweiz stossen die Leitprinzipien also zumindest theoretisch auf einen breiten Konsens. Doch wie sieht es bei der praktischen Umsetzung aus?

1.3 Ziel der Studie

In der vorliegenden Studie haben *Brot für alle* und *Fastenopfer* anhand folgender Leitfragen untersucht, ob die Uno-Leitprinzipien in die Unternehmenspolitik der untersuchten Konzerne aufgenommen wurden:

- Hat heute die Mehrheit der Schweizer Konzerne eine Menschenrechtspolitik, die sie auch auf ihre Tochterfirmen und übrigen Geschäftsbeziehungen anwendet (quantitative Analyse)?
- Wenn ja, wie gut ist diese Politik? Entspricht das vorgesehene Menschenrechtsprogramm den Standards der Sorg-

faltsprüfung, wie sie in den Uno-Leitprinzipien definiert sind (qualitative Analyse)?

Untersucht wurden die 200 umsatzstärksten Schweizer Konzerne: die 100 grössten börsenkotierten sowie die 100 grössten nicht börsenkotierten. Diese Unterscheidung machte es möglich, zu untersuchen, ob die Börsenkotierung einen Einfluss hat auf Transparenz und den Umgang mit Menschenrechtsfragen. Grundlage für die Selektion der Konzerne war das jährlich von der Handelszeitung veröffentlichte Ranking der grössten Schweizer Unternehmen.

1.4 Methodologie der Studie

In einem ersten Schritt wurde eine quantitative Analyse anhand von drei Kategorien durchgeführt:

- **Uno-Leitprinzipien:** Der Konzern erwähnt die Uno-Leitprinzipien, weist darauf hin oder versichert, diese anzuwenden. Konkret bedeutet dies, dass er von den Leitprinzipien Kenntnis hat und dass er versucht, interne Prozesse zu definieren (Wirkungsstudie, Abhilfemassnahmen, Berichte etc.), die diesem Standard entsprechen.
- **Verhaltenskodex:** Der Konzern hat einen Verhaltenskodex, der auch auf seine Zulieferer angewandt wird. Dieser Verhaltenskodex beschränkt sich auf das Arbeitsrecht und umfasst nicht die gesamten Menschenrechte. Die vom Konzern definierten Prozesse wurden nicht nach dem von den Uno-Leitprinzipien definierten Verfahren der Sorgfaltsprüfung evaluiert.
- **Keine Menschenrechtspolitik:** Der Konzern hat weder eine Menschenrechtspolitik noch einen Verhaltenskodex, der auf die Tochterfirmen und andere Geschäftsbeziehungen angewandt wird, oder er kommuniziert nicht zu diesem Thema⁹.

Um die Konzerne der ersten Kategorie zu identifizieren, wurde auf den Websites der Firmen eine gezielte Suche mit folgenden Stichworten durchgeführt: «UN Guiding Principles on business and human rights» oder «UNGP» oder «Ruggie» oder «human rights due diligence» oder «United Nations Guiding Principles on business and human rights». Die gleiche Suche wurde mit

5 Siehe zum Beispiel: Remarks by SRSG John Ruggie «The Protect, Respect and Remedy Framework: Implications for the ILO» International Labour Conference Geneva, 3 June 2010.

6 Postulat 12.3503. «Eine Ruggie-Strategie für die Schweiz»,

eingereicht von Alec von Graffenried am 13. Juni 2012.

7 Interpellation 12.3517: «Durch Tochterfirmen von multinationalen Unternehmen begangene Menschenrechts- und Umweltverletzungen.»

Eingereicht von Carlo Sommaruga am 13. Juni 2012.

8 Vgl. «Corporate Social Responsibility aus Sicht der Unternehmen», S. 30, *economiesuisse* und *SuisseHoldings*, Juni 2015.

9 Die Erfahrung zeigt, dass die grosse Mehrheit der Konzerne, die eine Politik der sozialen Verantwortung und der

Menschenrechte haben, auf ihrer Internetseite darauf hinweisen und entsprechende Verhaltenscodizes publizieren, da dies ihr Engagement aufwertet und Bestandteil der Transparenzanforderungen ist, wie sie eine Menschenrechtspolitik impliziert.

der deutschen und französischen Übersetzung dieser Stichworte durchgeführt. Um die Konzerne zu ermitteln, die einen Verhaltenskodex haben (Kategorie II), wurden folgende Stichworte sowie ihre französische und deutsche Übersetzung benutzt: «supplier code» oder «supplier guidelines» oder «procurement guidelines» oder «ethical code».

Weiter wurde untersucht, ob die Konzerne Teil einer branchenspezifischen Initiative sind, welche einen Verhaltenskodex anwendet. Tatsächlich veröffentlichen gewisse Konzerne keinen eigenen Kodex, übernehmen jedoch denjenigen der branchenspezifischen Initiative, zu der sie gehören, wie zum Beispiel die Business Social Compliance Initiative (BSCI), die Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), die Global e-Sustainability Initiative (GeSI), der Responsible Jewellery Council oder auch die Fair Labor Association¹⁰.

In einem zweiten Schritt wurde die Qualität der von den Konzernen implementierten Menschenrechtspolitiken und deren Umsetzung untersucht. Dabei wurden die Schweizer Tochterfirmen ausländischer Konzerne¹¹ ausgeschlossen. Bei den verbleibenden Unternehmen untersuchten wir, ob deren Menschenrechtspolitik und Umsetzung den Standards der Sorgfaltsprüfung entsprechen, wie sie in den Uno-Leitprinzipien definiert sind. Auf der Grundlage verschiedener internationaler Leitlinien und Berichte¹² wurde ein Fragebogen erarbeitet, der es ermöglichte, die Anwendung der Sorgfaltsprüfung der Konzerne im Bereich Menschenrechte zu bewerten. Der Fragebogen unterscheidet sieben Kategorien, die die Hauptelemente der Leitprinzipien einschliessen:

- die Integration der Menschenrechtspolitik im Konzern (Embedding)
- die Beziehungen zu externen Interessengruppen (Stakeholder Relations)
- die Durchführung von Wirkungsanalysen in Bezug auf die Menschenrechte (Human Rights Impact Assessment)
- die Umsetzung von Gegenmassnahmen (Acting Upon)

- die Überwachung der Fortschritte aufgrund definierter Indikatoren (Tracking Performance)¹³
- die Kommunikation (Communicating)
- der Beschwerde- und Wiedergutmachungsprozess (Remediation)

Analysiert wurden in der Folge Jahresberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Untersuchungen zu Folgenabschätzungen und andere auf den Websites der Konzerne veröffentlichte Informationen, um eine Bestandsaufnahme ihrer Menschenrechtspolitik und deren Umsetzung durchzuführen. Diese Bewertung wurde schliesslich an die Unternehmen verschickt, damit diese dazu Stellung nehmen und uns die Unstimmigkeiten in der Analyse mitteilen konnten. Von den 14 kontaktierten und bewerteten Konzernen haben acht geantwortet: Adecco, Crédit Suisse, Glencore, Kuoni, Trafigura, Nestlé, Syngenta, UBS. Nicht geantwortet haben: ABB, Firmenich, Holcim, Roche, Société Générale de Surveillance (SGS), Zurich Financial Services. Die qualitative Analyse ermöglicht einen Überblick über die konkreten Ergebnisse und Herausforderungen bei der Umsetzung einer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch die Schweizer Konzerne.

10 Die Unternehmen, die zu einer branchenspezifischen Initiative gehören und ihre Vorgehensweise den Leitprinzipien angepasst haben, wurden zur Kategorie «Leitprinzipien» gezählt.

11 Faktisch haben 22 Schweizer Unternehmen eine Menschenrechtspolitik oder beziehen sich gemäss quantitativer Analyse auf die Uno-Leitprinzipien. Wir haben trotzdem

beschlossen, die Schweizer Tochtergesellschaften von ausländischen Unternehmen nicht in die quantitative Analyse miteinzubeziehen, da diese Tochtergesellschaften die Menschenrechtspolitik übernehmen, die im Mutterunternehmen ausgearbeitet wurde. Wir haben deshalb folgende Firmen mit einer Menschenrechtspolitik aus der qualitativen

Analyse ausgeschlossen: Axa, Allianz, Cisco Schweiz, Coca-Cola Schweiz, Daimler Schweiz, Google Schweiz, IBM Schweiz, IKEA.

12 «The Corporate Responsibility to respect human rights. An Interpretive Guide», United Nations, 2012. Und «UN Guiding Principles Reporting Framework», SHIFT and Mazars, 2015.

13 In der Analyse wurde die

Frage nach den Indikatoren in das Kapitel über die Kommunikation integriert, da es de facto unmöglich ist, die – nicht publizierten – internen Indikatoren der Unternehmen eigenständig zu evaluieren. Die Studie evaluiert deshalb nur die Indikatoren zu den Themen, über die das Unternehmen öffentlich kommuniziert.

II. Menschenrechtspolitik der 200 grössten Schweizer Konzerne

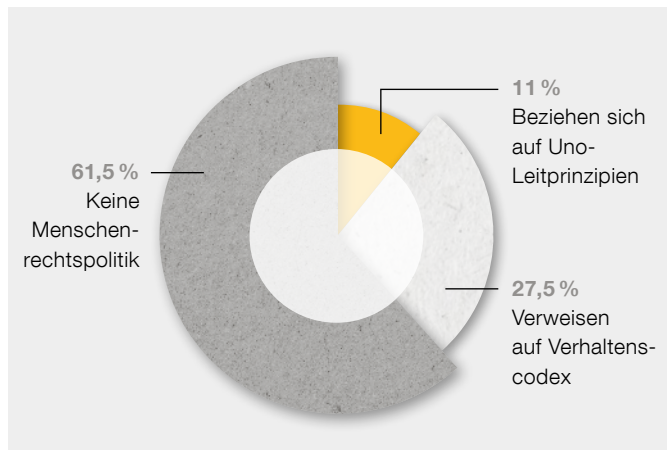
2.1 Die Liste der Konzerne

Die Liste der 200 grössten Schweizer Konzerne, börsenkotiert oder nicht, zeigt eine grosse Vielfalt an Branchen und Unternehmenstypen. Im oberen Bereich der Liste figuriert eine grosse Zahl von Rohstoffhandelskonzernen wie Vitol, Glencore, Cargill, Trafigura oder Mercuria.¹⁴ Danach diversifizieren sich die Branchen: Finanzen, Chemie, Nahrungsmittel, Elektronik, Versicherungen, Medien, Maschinenindustrie, Auto, Bau oder Luxusgüter.

2.2 Ergebnis: Mehr als 60 Prozent der Konzerne haben keine Menschenrechtspolitik

a) Alle Konzerne

Die Analyse, inwiefern die 200 grössten Schweizer Konzerne eine Menschenrechtspolitik haben, die sich über die Gesamtheit ihrer Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen erstreckt, ergab Folgendes:

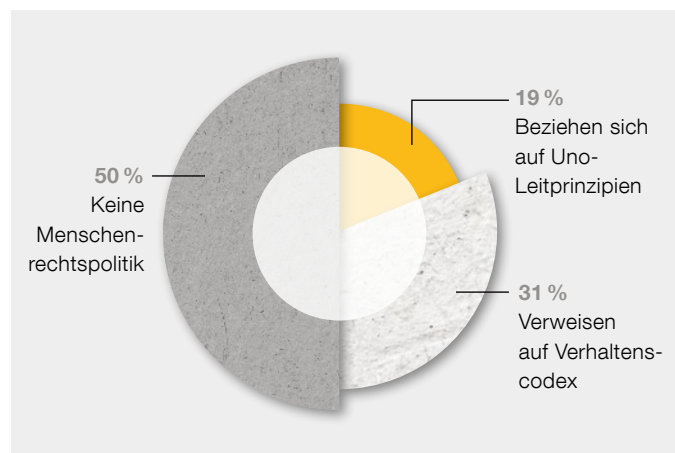


- 22 von 200 Konzernen (11 %) beziehen sich in ihrer Unternehmenspolitik auf die Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- 55 von 200 Konzernen (27,5 %) verweisen auf einen Verhaltenskodex für ihre Geschäftsbeziehungen.

- 123 von 200 Konzernen (61,5 %) verweisen auf keinerlei Menschenrechtspolitik oder Verhaltenscodizes.

b) Börsenkotierte Konzerne

Werden nur die 100 grössten börsenkotierten Konzerne berücksichtigt, ergibt sich folgendes Bild:



- 19 von 100 Konzernen beziehen sich in ihrer Unternehmenspolitik auf die Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- 31 von 100 Konzernen verweisen auf einen Verhaltenskodex für ihre Geschäftsbeziehungen.
- 50 von 100 Konzernen verweisen auf keinerlei Menschenrechtspolitik oder Verhaltenscodizes.

c) Nichtbörsenkotierte Konzerne

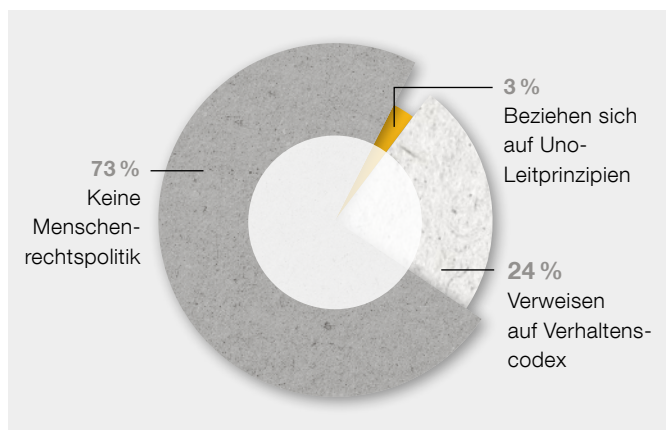
Werden nur die 100 grössten nicht börsenkotierten Konzerne betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

14 Die Umsätze für das Geschäftsjahr 2014: Glencore (221 Milliarden), Cargill

(134 Milliarden Dollar), Trafigura (127 Milliarden), Mercuria (106 Milliarden),

Nestlé (91 Milliarden), Gunvor (88 Milliarden), Zurich Financial Service (70 Milliarden), Ljas

Dreyfuss (64 Milliarden) und Novartis (57 Milliarden).



- 3 von 100 Konzernen beziehen sich in ihrer Unternehmenspolitik auf die Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- 24 von 100 Konzernen verweisen auf einen Verhaltenskodex für ihre Geschäftsbeziehungen.
- 73 von 100 Konzernen verweisen auf keinerlei Menschenrechtspolitik oder Verhaltenscodizes.

Kommentar

Die Analyse zeigt, dass die Mehrheit der Schweizer Konzerne – 61,5 Prozent – die Haltung vertritt, dass ihre Verantwortung an der Landesgrenze endet. Sie haben weder einen Verhaltenskodex angenommen noch normative Anforderungen definiert, damit auch in den Tochterfirmen, die sie kontrollieren, in den Fabriken, die ihre Waren produzieren, in den Minen, von denen sie Rohstoffe kaufen, oder bei den Subunternehmen, die ihnen ihre Dienste anbieten, die Grundrechte respektiert werden.

Berücksichtigt man nur die nichtbörsenkotierten Konzerne, steigt die Zahl auf 73 Prozent an. Das heisst, dass drei von vier globalen Schweizer Unternehmen keine Politik haben für den Umgang mit Menschenrechtsrisiken – Kinderarbeit, Verwendung giftiger Produkte, Umweltverschmutzung –, die in ihrer globalen Wertschöpfungskette entstehen können. Oder sie weigern sich, darüber zu kommunizieren. In den meisten Fällen haben diese Konzerne keine Rubrik «Verantwortung» oder «Menschenrechte» auf ihrer Website und veröffentlichen auch keinen Nachhaltigkeitsbericht. Sprechen sie von Ethik und einem positiven Beitrag für die Gesellschaft, erwähnen

sie philanthropische Projekte und punktuelle Spenden an Vereinigungen und sprechen nicht von einer Verantwortung, die sie als Akteure in einer globalisierten Wirtschaft wahrnehmen müssten. Einige Konzerne behaupten, eine Politik der sozialen Verantwortung zu haben, sind jedoch nicht bereit, Informationen zu diesem Thema öffentlich preiszugeben. Diese Haltung widerspricht den Uno-Leitprinzipien, die präzisieren, dass eine Menschenrechtspolitik «öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird¹⁵.»

Die Zahl der börsenkotierten Konzerne, die weder eine Menschenrechtspolitik noch einen Verhaltenskodex haben, ist mit 50 Prozent ebenfalls hoch. Das heisst, 50 von 100 (in der Schweiz oder international) börsenkotierten Konzerne haben keine internen Mechanismen, um ihre Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte gegenüber ihren Geschäftspartnern wahrzunehmen.

Von den verantwortungsbewussteren Konzernen, das heisst, von denjenigen globalen Unternehmen, die mindestens einen Verhaltenskodex haben, hat nur eine kleine Anzahl – 11 Prozent – ihre Menschenrechtspolitik den Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte angepasst. Diese geringe Zahl von Unternehmen, die sich zu den Uno-Leitprinzipien bekennen, steht im Widerspruch zu den Aussagen wirtschaftlicher und politischer Akteure und Schweizer Wirtschaftsverbände, die einstimmig die Wichtigkeit der Uno-Leitprinzipien betonen. Interessant ist auch die Feststellung, dass es sich bei der Mehrheit der Konzerne, die ihre Vorgehensweise den Uno-Leitprinzipien angepasst haben, um Firmen handelt, die einer breiten Öffentlichkeit bekannt sind und in der Vergangenheit Gegenstand von Kampagnen und Berichten durch Nichtregierungsorganisationen waren. Zu ihnen gehören Crédit Suisse, UBS, Trafigura, Glencore, Kuoni, Nestlé, Syngenta, Roche, Holcim oder ABB¹⁶.

2.3 Kleinere Konzerne haben häufiger keine Menschenrechtspolitik

Steht der Umsatz der Konzerne in einem Zusammenhang mit diesen Resultaten? In einem zweiten Schritt wurde die Analyse unter Berücksichtigung des Umsatzes verfeinert. Dabei ergab sich folgendes Ergebnis:

15 «UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmenwerks ›Protect, Respect, Remedy› (Schutz,

Achtung, Abhilfe) der Vereinten Nationen», Prinzip 16d, Juni 2011.

16 Die vollständige Liste der 22 Unternehmen in alphabethi-

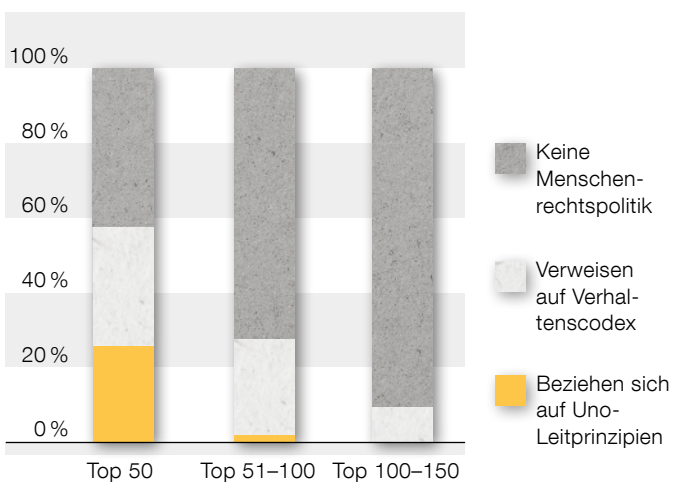
scher Reihenfolge: ABB, Adecco, Allianz Schweiz, Axa, Cisco Schweiz, Coca-Cola Schweiz, Crédit Suisse, Daimler Schweiz, Firmenich,

Glencore, Google Schweiz, Holcim, IBM Schweiz, IKEA Schweiz, Kuoni, Nestlé, Roche, SGS, Syngenta, Trafigura, UBS, Zurich Financial Services.



Die grössten Schweizer Konzerne sind im Rohstoffbereich tätig, wo Menschenrechtsverletzungen besonders häufig sind. Dennoch verfügen die wenigsten von ihnen über eine nachvollziehbare Menschenrechtspolitik.

© Meinrad Schade



- Die Anzahl der Konzerne, die sich in ihrer Unternehmenspolitik auf die Uno-Leitprinzipien beziehen, liegt bei den 50 grössten Konzernen (Top 50) bei 26 Prozent, fällt jedoch ab dem 101. Konzern (Top 101 bis 150) auf 0 Prozent.
- Die Anzahl Konzerne, die auf einen Verhaltenskodex für ihre Geschäftsbeziehungen verweisen, beträgt rund 32 Prozent

bei den fünfzig grössten Konzernen (Top 50), fällt jedoch ab dem 101. Konzern (Top 101 bis 150) auf 10 Prozent.

- Die Anzahl Konzerne, die auf keinerlei Menschenrechtspolitik oder Verhaltenscodizes verweisen, beträgt 42 Prozent bei den fünfzig grössten Konzernen (Top 50), steigt jedoch ab dem 101. Konzern (Top 101 bis 150) auf 90 Prozent.

Eine Tendenz zeichnet sich deutlich ab: Je kleiner ein Konzern ist, desto seltener hat er eine Menschenrechtspolitik, die er auch auf seine Tochterfirmen und Geschäftsbeziehungen anwendet. Tatsächlich fällt ab dem 101. Konzern die Anzahl derjenigen, die eine Menschenrechtspolitik oder einen Verhaltenskodex in Bezug auf ihre Tochterfirmen und Geschäftsbeziehungen haben, auf 10 Prozent. Diese Tendenz müsste in einer umfassenderen Studie überprüft werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass, wenn die Recherche die 2000 grössten Schweizer Konzerne umfassen würde, die Anzahl derjenigen, die keine Menschenrechtspolitik hat oder nicht darüber kommuniziert, über 90 Prozent liegen würde.

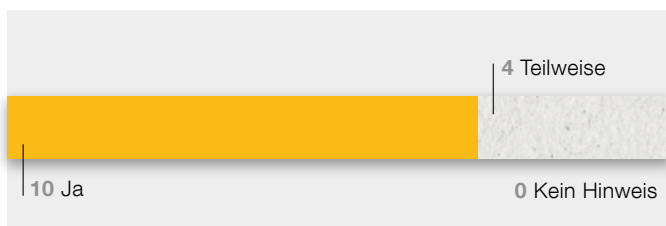
III. Herausforderungen und konkrete Ergebnisse bei der Umsetzung von Menschenrechtspolitiken

Der erste Teil der Analyse zeigt, dass nur wenige Schweizer Konzerne eine Menschenrechtspolitik haben. Doch wo stehen diejenigen, die eine solche Politik haben und sich auf die Uno-Leitprinzipien beziehen? Welche konkreten Prozesse für eine Sorgfaltsprüfung haben sie implementiert und wo liegen die Herausforderungen? Um diese Frage geht es in diesem zweiten Teil der Analyse. Untersucht wurde die Herangehensweisen der 14 Konzerne, die ihren Hauptsitz in der Schweiz haben und über eine Menschenrechtspolitik verfügen, wie sie im ersten Teil definiert wurde. Es handelt sich dabei um ABB, Adecco, Crédit Suisse, Firmenich, Glencore, Holcim, Kuoni, Roche, Trafigura, Nestlé, Société générale de surveillance, Syngenta, UBS und Zurich Financial Services. Wie bereits erwähnt, wurde jedes Unternehmen anhand eines Fragebogens bewertet und eingeladen, auf die Evaluation zu reagieren.

3.1 Die Integration von Menschenrechtspolitiken in den Konzern

Welche Massnahmen wurden getroffen, um die Respektierung der Menschenrechte in den Entscheidungsprozessen und in der Konzernkultur zu verankern? Diese Frage wurde anhand von fünf Kriterien beantwortet.

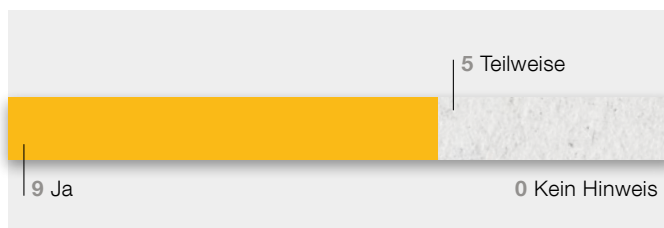
a) Verfügt der Konzern intern über Fachpersonen, die für Menschenrechtsfragen verantwortlich sind?



Spezialisierte Teams: Alle untersuchten Konzerne haben an ihrem Sitz in der Schweiz Fachpersonen angestellt, die den Auftrag haben, Risikoanalysen im Zusammenhang mit den Menschenrechten durchzuführen und die Menschenrechtspolitik des Konzerns umzusetzen. Diese Fachleute sind in ein Nachhaltigkeitsteam, ein Ethikteam oder in ein CSR-Team ein-

gegliedert. Ihre Kompetenzen bzw. ihr Pflichtenheft ist unterschiedlich: In 8 von 14 Fällen verfügen sie über ein klares Menschenrechtsprofil. In 4 von 14 Fällen gehören sie zu einem Nachhaltigkeitsteam, dessen Ansatz in Bezug auf die Menschenrechte viel allgemeiner bleibt.

b) Gibt es einen Ausschuss des Verwaltungsrats oder der Direktion, der verantwortlich ist für die Überwachung der konzerninternen Menschenrechtspolitik und der regelmässig über deren Herausforderungen diskutiert?



Verwaltungsrat und Geschäftsführung: Die meisten Konzerne haben einen Verwaltungsratsausschuss, der den Auftrag hat, die Menschenrechtspolitik zu überwachen und der die Verantwortung für die Genehmigung der nicht finanziellen Berichterstattung trägt. Allerdings sagt die Existenz eines sogenannten Konformitäts- (Compliance), Nachhaltigkeits- oder auch Ethik-Ausschusses des Verwaltungsrates nur wenig über die tatsächliche Implementierung der Menschenrechtspolitik im Konzern aus. Tatsächlich treffen sich diese Ausschüsse zweimal pro Jahr auf Basis eines allgemein gehaltenen Pflichtenheftes. Keiner der untersuchten Schweizer Konzerne hat einen Verwaltungsratsausschuss speziell für Menschenrechte. Die Mitglieder dieser Verwaltungsräte sind mehrheitlich Männer¹⁷, die leitende Funktionen in ähnlichen Firmen innehatten (CEO oder Finanzchef). Es sind Wirtschaftsfachleute, Anwälte oder Ingenieure, die über keine spezifischen Kenntnisse im Bereich der Menschenrechte verfügen. Unter den Verwaltungsräten der vierzehn untersuchten Schweizer Konzernen:

17 Von den insgesamt 141 Verwaltungsratsmitgliedern der 14 untersuchten Konzerne sind nur 28

weiblich, das heisst, weniger als 20 Prozent. In fünf Konzernen findet man keine oder nur eine einzige Frau.

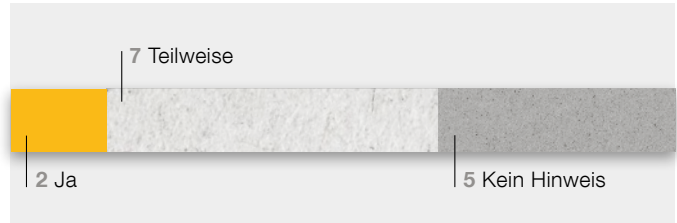
Nur in vier Konzernen, Zurich Financial Services, UBS, Syngenta und Nestlé, beträgt der Frauenanteil in den

Verwaltungsräten bis zu 30 Prozent.

- stammen nur 18 von insgesamt 141 Verwaltungsratsmitgliedern nicht aus dem Unternehmensbereich, das heisst, sie verfügen über mehrjährige Erfahrungen in einer internationalen Organisation, einer Regierung, im akademischen oder medizinischen Bereich.
- haben nur 8 von 141 Verwaltungsratsmitgliedern gemäss ihrem offiziellen Curriculum Vitae Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit. Diese acht Personen verteilen sich auf vier Konzerne¹⁸. Zehn beschäftigen überhaupt niemanden, der gemäss publiziertem Curriculum Vitae über eine entsprechenden Erfahrung verfügt. Diese Feststellung steht im Einklang mit den Resultaten einer Erhebung von CERES, einer auf Nachhaltigkeitsmanagement spezialisierten Organisation, bei börsenkotierten amerikanischen Konzernen. Sie zeigt, dass nur 19 Prozent der Verwaltungsratsmitglieder, die gleichzeitig Mitglied eines Nachhaltigkeitsausschusses sind, Kompetenzen in diesem Bereich mitbringen. Anders gesagt, die Mehrheit der Verwaltungsratsmitglieder verfügt nicht über die nötigen Kompetenzen, um ihre Aufsichtspflicht in nichtfinanziellen Bereichen, inklusive Menschenrechte¹⁹, wahrzunehmen.

Die Mehrheit der Verwaltungsratsmitglieder der Schweizer Konzerne hat demnach vermutlich noch nie von den Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte gehört. Wie sieht es diesbezüglich bei den Ausschüssen auf Geschäftsleitungsebene aus? Auf dieser Ebene muss die Feststellung relativiert werden. Es sind interessante Modelle für den Umgang mit Menschenrechtsfragen am Entstehen. So etwa bereichsübergreifende Arbeitsgruppen, wie sie bei Nestlé ins Leben gerufen wurden. Der Konzern mit Sitz in Vevey verfügt über eine Arbeitsgruppe «Menschenrechte», die sich zweimal pro Monat versammelt und sich aus den Direktoren verschiedener Abteilungen zusammensetzt: Human Resources, Public Relations, Rechtsabteilung, Sicherheitsabteilung, Einkauf und Lieferanten, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Risikomanagement²⁰. Der bereichsübergreifende Ansatz ermöglicht, die Kohärenz der verschiedenen Konzernpolitiken zu erhöhen und die Spannungen zwischen den finanziellen und nicht finanziellen Zielen (Menschenrechte, Umweltschutz usw.) zu analysieren. Er ist jedoch in den untersuchten Schweizer Konzernen selten anzutreffen.

c) Führt der Konzern Weiterbildungen zum Thema Menschenrechte für alle oder für eine Mehrheit der Angestellten durch?



Ausbildung: Die Mehrheit der 14 Konzerne bietet eine Ausbildung im Bereich Menschenrechte für ihre Angestellten an. Zwei Konzerne haben die Mehrheit ihrer Angestellten, das heisst, mehr als 50 Prozent der Beschäftigten, in Menschenrechtsfragen ausgebildet. Sieben haben für einen Teil der Angestellten (weniger als 50 Prozent) eine Ausbildung durchgeführt. Die Qualität der Ausbildungen ist sehr unterschiedlich. Einige Konzerne begnügen sich damit, punktuelle Online-Ausbildungen anzubieten. Andere verpflichten alle Angestellten in leitender Position dazu, an einer Präsenzschiulung teilzunehmen. An diesen Ausbildungen wird auch über den Einfluss des Unternehmens auf die Menschenrechtssituation gesprochen, es werden konkrete Risikosituationen oder Menschenrechtsverletzungen in verschiedenen Ländern untersucht und das Vorgehen wird erläutert. Bei ABB beispielsweise wurden 500 leitende Angestellte weltweit in entsprechenden Gruppen geschult²¹.

d) Hat der Konzern ein Anreiz- oder Prämiensystem eingerichtet, das die Angestellten ermutigt, im Sinne der Menschenrechte zu handeln?



Prämiensystem: Nur in zwei der untersuchten Konzerne werden die Menschenrechte wenigstens teilweise in die Anreiz- oder Prämiensysteme integriert. Prämiensysteme widerspie-

18 Diese vier Konzerne sind Nestlé, Roche, Holcim und Firmenich.

corporate boards can engage on sustainability performance», CERES, Oktober 2015.

19 «View from the top. How

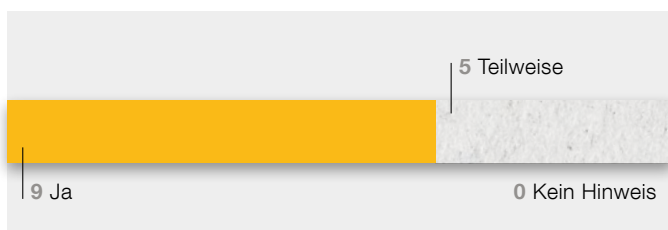
20 Siehe «Talking the Human

Rights Walk», S.14, «Nestlé in Society. Creating shared value and meeting our commitments 2014», S. 20

und folgende.
21 «ABB Sustainability Performance Report 2014», S. 39.

geln die Werte, die in einem Unternehmen zählen, und gelten in der Regel für Schlüsselbereiche, die ein Unternehmen für seinen Erfolg als unerlässlich betrachtet. In der grossen Mehrheit der Schweizer Konzerne bleiben die Leistungsindikatoren jedoch finanzieller Art. Konkret bedeutet dies, dass die Schweizer Konzerne die Respektierung der Menschenrechte nicht als wichtiges Instrument für die Leistungsbewertung ihrer Angestellten ansehen. Die Menschenrechtsziele und -politiken bleiben in der Hierarchie der Firmenpolitiken zweitrangig.

e) Fordert der Konzern von seinen Tochterunternehmen, Zulieferern oder Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, indem er sie einen Verhaltenskodex unterzeichnen lässt oder Menschenrechtsklauseln in die Verträge aufnimmt?



Verhaltenscodizes: Die Mehrheit der Konzerne lässt alle (9) oder einen Teil (5) ihrer Tochterunternehmen, Zulieferer und Geschäftspartner einen Verhaltenskodex unterzeichnen oder integriert die Anforderungen des Verhaltenskodexes in die Verträge.

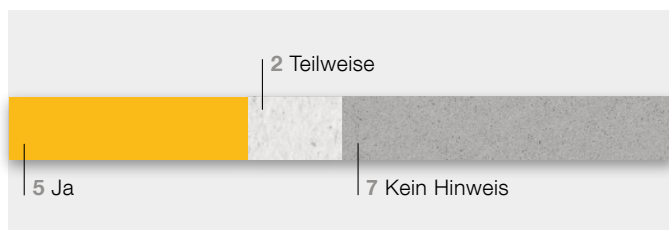
3.2 Die Beziehungen zu externen Interessengruppen (Stakeholder Relations)

Die Notwendigkeit, mit externen Interessengruppen zusammenzuarbeiten, ist einer der grossen, von den Uno-Leitprinzipien eingebrachten Paradigmenwechsel. Die Uno-Leitprinzipien fordern die Unternehmen auf, eng mit externen Experten wie Beratern oder unabhängigen Forschungsinstituten zusammenzuarbeiten, aber auch mit Nichtregierungs-

organisationen und Vertretern der betroffenen Gemeinschaften. Konkret: Die Schweizer Konzerne werden aufgefordert, auch die Standpunkte der Angestellten in den Fabriken ihrer Zulieferer in China zu berücksichtigen. Oder diejenigen der Dorfgemeinschaften, die neben der Mine ihrer Tochterfirma in der Demokratischen Republik Kongo leben²².

Für die Konzerne, die oft sehr hierarchisch funktionieren, impliziert dieser Ansatz eine Öffnung und eine neue Kultur des Dialogs, die eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Standpunkten erfordert. In welchem Mass gelingt diese Öffnung den Schweizer Konzernen? Die folgenden Fragen sollten dazu Anhaltspunkte bieten:

a) Wurde die Menschenrechtspolitik des Konzerns in Zusammenarbeit mit unabhängigen externen Akteuren entwickelt?



Politiken: Nur fünf Konzerne – Kuoni, Nestlé, Syngenta, UBS und Crédit Suisse – haben ihre Menschenrechtspolitik in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen oder Forschungsinstituten entwickelt²³. Zwei Konzerne haben private Berater hinzugezogen. Sieben Unternehmen – also die Hälfte – haben nur mit ihren Angestellten zusammengearbeitet und keinerlei Beurteilung durch externe Akteure vorgenommen.

b) Führt der Konzern Wirkungsanalysen zu Menschenrechten und/oder Umfragen in Zusammenarbeit mit der betroffenen Bevölkerung und/oder ihren Vertretern (Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften oder andere Vertreter der Gemeinschaften) durch?

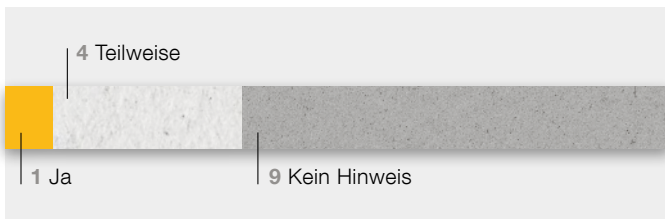
²² Die Leitprinzipien empfehlen oder fordern eine Zusammenarbeit mit externen Akteuren bei vier Schritten, nämlich bei der Ausarbeitung einer Menschenrechtspolitik (Prinzip 16b), bei der Impact Analyse (Prinzipien 18a und b), wenn die Wirksamkeit der getrof-

fenen Massnahmen geprüft wird, bei der Beseitigung von Verstössen oder entsprechenden Risiken (Prinzip 20b) sowie bei der Erstellung von öffentlichen Berichten (Prinzip 21b).

²³ Kuoni entwickelte seine Menschenrechtspolitik in

Zusammenarbeit mit einem externen Expertengremium aus der akademischen Welt und NGOs. Nestlé und Syngenta arbeiteten mit dem Danish Institute on Human Rights zusammen, einem von der dänischen Regierung unterstützten Institut. Die UBS

schliesslich übernahm die Politik der Thun Group (einer informellen Gruppe von sieben internationalen Banken, darunter die UBS), die diese in Zusammenarbeit mit unabhängigen externen Experten ausgearbeitet hatte.



Einbezug von Stakeholdern: Nur ein Konzern – Kuoni – hat einen unabhängigen Expertenausschuss eingesetzt, der bei den verschiedenen Etappen des Sorgfaltsprüfungsprozesses²⁴ (Due Diligence Process) miteinbezogen wurde. Dieser Ansatz ist extrem progressiv und zeugt von maximaler Transparenz. Vier weitere Konzerne – Nestlé, Holcim, ABB und Syngenta – konsultieren im Rahmen ihrer Studien über die Menschenrechtsfolgen ihrer Tätigkeiten die Arbeitnehmenden oder die betroffenen Gemeinschaften. Das heisst, sie identifizieren die Dorfbewohner, Bauernfamilien oder andere Akteure, die unter den negativen Auswirkungen ihrer Aktivitäten leiden könnten, und befragen sie. 9 von 14 Konzernen – also eine Mehrheit – geben keine klare Auskunft zu diesem Thema oder verweisen auf keine entsprechenden Befragungen. Sie machen Audits oder Wirkungsanalysen, ohne die Personen, deren Rechte verletzt werden oder verletzt werden könnten, systematisch und umfassend zu befragen. Dieses Vorgehen lässt sich vergleichen mit Unternehmen, die einen Sozialdialog führen ohne Vertretung der Arbeitnehmerschaft. Ein Ansatz, dem es an Legitimität und Transparenz fehlt und der den Uno-Leitprinzipien widerspricht: «Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:

- 1. sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;
- 2. echte Konsultationen von potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Grösse des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen²⁵.»

c) Beruhen die Leistungsindikatoren in Bezug auf die Menschenrechte auf den Rückmeldungen interner und externer Quellen?

Indikatoren: Nur ein Konzern evaluiert gemäss den uns zugänglichen Informationen seine Leistungsindikatoren in Zusammenarbeit mit den betroffenen Gemeinschaften. Konkret heisst dies, dass die Mehrheit der Schweizer Konzerne ihre Indikatoren selber definiert, überprüft und bewertet.

3.3 Durchführung von Wirkungsanalysen zu Menschenrechten (Human Rights Impact Assessment)

Die Wirkungsanalysen zu Menschenrechten bilden den Kern der Uno-Leitprinzipien. Sie sind der Eckpfeiler einer neuen Form der Unternehmensverantwortung. Bei der klassischen Risikoanalyse berücksichtigt ein Konzern Ereignisse, die für ihn eine Materialität haben, das heisst, die eine Auswirkung auf Umsatz, Reputation, auf den Zugang zu neuen Märkten oder die Sicherheit der Infrastruktur haben. Bei einer Wirkungsanalyse zu Menschenrechten untersucht ein Konzern hingegen diejenigen Risiken, die seine Geschäftstätigkeiten auf die Individuen und die Gesellschaft haben können. Er analysiert beispielsweise, ob die intensive Nutzung von Wasser für seine Minen den Zugang der Dorfbewölkerung zum Wasser beeinträchtigt, ob die Anstellung von Sicherheitskräften das Risiko einer Konfrontation mit den Gemeinschaften verschärft oder ob die giftigen Dämpfe aus seinen Fabriken die Gesundheit der Bevölkerung der umliegenden Gemeinschaften gefährdet. Diese Umkehrung der Perspektiven ist wichtig und eröffnet einen neuen Handlungs- und Verantwortungsbereich. Um die Praktiken der Schweizer Konzerne zu bewerten, wurden in der vorliegenden Studie verschiedene Kriterien untersucht:

a) Führt der Konzern eine Wirkungsanalyse zu Menschenrechte bei seinen Geschäftspartnern durch, bevor er einen neuen Vertrag abschliesst oder eine neue Partnerschaft eingeht?

24 «Assessing Human Rights Impacts. India project report, 2014», S. 12–13 und 45,

Kuoni, Februar 2014.
25 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:

Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen «Schutz, Achtung und

Abhilfe», Prinzip 18, Juni 2011.



Vor Vertragsabschluss: Eine Mehrheit der Konzerne führt bei seinen Geschäftspartnern eine Risikoanalyse durch, bevor neue Verträge abgeschlossen werden. Diese Vorgehensweise ist jedoch nur bei drei Unternehmen systematisch. Die Mehrheit der anderen Konzerne (sieben) führt solche Analysen nur dann durch, wenn sie in einem Risikostaat²⁶ oder in einem Risikobereich aktiv sind, oder wenn ihr Geschäftspartner bereits Gegenstand von Kontroversen war. Die Tatsache, dass eine Risikoanalyse durchgeführt wird, bedeutet nicht unbedingt, dass die Konzerne keine Verträge abschliessen, wenn das Risiko für eine Menschenrechtsverletzung erhöht ist. In den meisten Fällen werden die Menschenrechtsfaktoren gegen andere Faktoren technischer und wirtschaftlicher Natur abgewogen und haben nur ein kleines Gewicht in der Schlussevaluation²⁷.

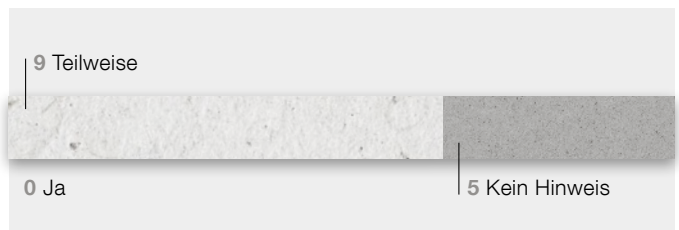
b) Identifiziert und analysiert der Konzern seine Hauptrisiken oder -herausforderungen in Bezug auf die Menschenrechte (Most Salient Human Rights Issues)?



Hauptrisiken: Lediglich fünf Konzerne analysieren und identifizieren die Hauptrisiken oder -herausforderungen (Most Salient Human Rights Issues) systematisch, die sich für sie in Bezug auf die Menschenrechte ergeben. Sechs weitere tun dies teilweise – das heisst, sie führen eine klassische Bewer-

tung der materiellen Risiken für den Konzern (Materiality Assessment) durch. Dieser Prozess beinhaltet in der Regel zwei Aspekte: eine Analyse der Risiken, die finanzielle Auswirkungen auf den Konzern haben können (z.B. Kosten sowie das Risiko einer Rufschädigung oder einer Vertragskündigung), und die Risikowahrnehmung durch externe Stakeholder (Konsumenten, Aktionäre und manchmal Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften)²⁸. Die Risikoanalyse führt zu einer Identifikation einer gewissen Anzahl von Herausforderungen in Bezug auf die Menschenrechte, birgt aber auch das Risiko, dass wichtige Aspekte vergessen gehen.

c. Führt der Konzern bei seinen Tochterfirmen, Zulieferbetrieben und anderen Geschäftspartnern Wirkungsanalysen zu Menschenrechten durch?



Wirkungsanalysen: Keiner der Konzerne führte eine Wirkungsanalyse zu Menschenrechten bei allen oder bei der Mehrheit seiner Geschäftspartner durch. Neun Konzerne haben jedoch bei einem Teil ihrer Tochterfirmen, Zulieferbetriebe, oder Geschäftspartner eine solche Untersuchung durchgeführt. So verfügen etwa Holcim, Nestlé, Kuoni oder ABB über fundierte und gut dokumentierte Wirkungsanalysen. Holcim beispielsweise hat bei 14 Unternehmen der Gruppe in Risikoländern eine Wirkungsanalyse durchgeführt. 31 andere Unternehmen der Gruppe, die sich in Ländern mit mittlerem Risiko befinden, haben Selbstevaluationen in Zusammenhang mit einer begrenzten Anzahl von Menschenrechten²⁹ gemacht. Nestlé hat ebenfalls Folgenabschätzungen in zwölf Ländern durchgeführt: Kolumbien, Nigeria, Angola, Sri Lanka, Russland, Kasachstan, Usbekistan, Vietnam, Pakistan, China, Saudi-Arabien und Ägypten. In jedem dieser Länder führte die

26 Die Unternehmen benutzen verschiedene Indikatoren, um Menschenrechtsrisiken zu evaluieren, darunter den Human Development Index (Index für menschliche Entwicklung) der Uno, den Human Labour Rights Indices von Maplecroft, den

Freedom House Index oder auch den Corruption Perception Index von Transparency International.
27 Diese Zahl wurde von einem Ethik-Verantwortlichen eines Elektronikunternehmens genannt: Bei der Evaluation einer Fabrik, ob in China oder

anderswo, werden umwelt- und sozialpolitische Aspekte mit 20–30 % gewichtet. Eine Gewichtung, die in den meisten Fällen nicht genügt, um einen Kauf- oder Vertragsentscheid zu beeinflussen.
28 Siehe zum Beispiel die

Erklärungen von Roche, «Materiality assessment and stakeholder engagement», www.roche.com/investors/reporting/non-financial-reporting/materiality.htm.
29 «Building on ambitions. Holcim Corporate sustainability report 2014», S. 18.



Minentätigkeiten wie in Guatemala haben für die lokale Bevölkerung oftmals schwerwiegende Folgen. Um diese zu vermeiden, ist eine menschenrechtliche Wirkungsanalyse im Vorfeld der Tätigkeiten unabdingbar. © Patricio Frei

Firma ein mehrere Wochen dauerndes Verfahren mit einem externen Berater, dem Danish Institute on Human Rights³⁰, durch. Kuoni hat sehr detaillierte Wirkungsanalysen in zwei Ländern gemacht, nämlich in Kenia und in Indien. Der Ansatz von ABB schliesslich bezieht sich eher auf Projekte als auf Länder. Evaluert wird entsprechend dem Risikograd von Projekten, z.B. beim Bau eines Staudamms. Die Ansätze der vier erwähnten Konzerne gehen viel weiter als derjenige der anderen Konzerne, die nur minimale Wirkungsanalysen durchgeführt haben, zu denen es ausserdem nur spärliche Informationen gibt. Fünf Konzerne schliesslich haben überhaupt keine Wirkungsanalysen durchgeführt, obwohl sie behaupten, sich auf die Uno-Leitprinzipien zu beziehen – ein Widerspruch: Die Durchführung von Wirkungsanalysen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung der Uno-Leitprinzipien³¹.

Letztendlich ist es überraschend, festzustellen, dass nur sehr wenige Schweizer Konzerne derzeit Wirkungsanalysen zu Menschenrechten nach dem von den Uno-Leitprinzipien definierten Standard durchführen. Es sind weniger als 10 der rund 200 untersuchten Unternehmen. Und sogar die progressivsten Unternehmen sind aktuell noch nicht über das Stadium von Pilotprojekten oder erweiterten Pilotprojekten hinausgekommen.

3.4 Umsetzung von Korrekturmassnahmen (Acting Upon)

Korrekturmassnahmen sind die logische Folge einer Wirkungsanalyse. In der Regel handelt es sich dabei um Aktions-

pläne, sie umfassen aber auch Elemente zu Bildung und Dialog zwischen der Muttergesellschaft und ihrer Tochterfirma oder ihren Zulieferbetrieben.

a) Setzt der Konzern im Anschluss an seine Wirkungsanalysen Korrekturmassnahmen vor Ort um?



Tatsächlich erstellen diejenigen Konzerne, die Wirkungsanalysen zu Menschenrechte durchführen, auch Aktionspläne mit Korrekturmassnahmen. Sie geben jedoch nur wenige Informationen über die Details ihrer Aktionspläne bekannt.

3.5 Verfolgbarkeit der Fortschritte anhand von präzisen Indikatoren und Kommunikation menschenrecht-relevanter Informationen (Communicating)

Heute publizieren die grossen börsenkotierten Konzerne Newsletter, Artikel und sogar lange nicht finanzielle Berichte. Einen 150-seitigen CSR-Bericht zu veröffentlichen bedeutet indes nicht, dass ein Konzern klar über die Folgen seiner Tätigkeit für die Menschenrechte kommuniziert. Im Gegenteil –

30 Für mehr Details siehe «Talking the Human Rights

Walk», Nestlé 2013.
31 Siehe Leitprinzipien op.cit,

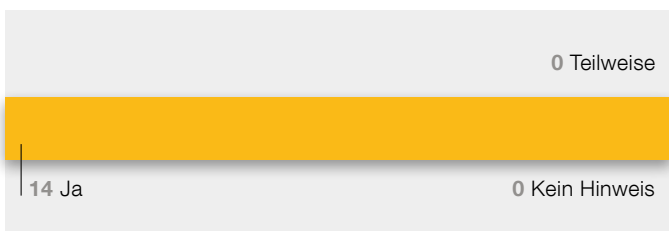
lange Berichte verschleiern oft die Tatsache, dass klare und genaue Indikatoren fehlen. Doch was ist eine klare und genaue Information in Bezug auf die Menschenrechte?

In den Uno-Leitprinzipien (Prinzip 21) heisst es dazu: «Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation:

- (a) in einer Form und Häufigkeit vorgelegt werden, die den menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens entspricht und für die vorgesehene Zielgruppe zugänglich ist;
- (b) ausreichende Informationen enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmassnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können^{32,»}

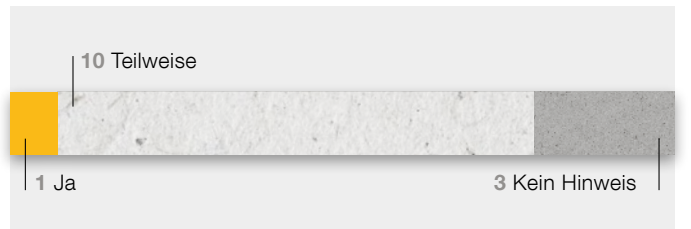
Dieses Prinzip spricht ein zentrales Element an: Anhand der Informationen, die ein Unternehmen offenlegt, sollte nicht nur seine allgemeine Menschenrechtspolitik eingeschätzt werden können. Sie sollten auch Aussagen zulassen über die Wirksamkeit der ergriffenen Gegenmassnahmen, um Menschenrechtsverletzungen oder entsprechenden Risiken zu vermeiden³³. Stellen die Schweizer Konzerne die Informationen bereit, die nötig sind, um die Auswirkungen ihrer Menschenrechtspolitik zu verstehen? Folgende Indikatoren wurden für diese Studie berücksichtigt:

a) Kommuniziert der Konzern in einer nicht finanziellen Berichterstattung über seine Leistungen in den Bereichen Umwelt, Sozialpolitik und Menschenrechte?



Nicht finanzielle Berichterstattung: Alle untersuchten Konzerne veröffentlichen einen nicht finanziellen Bericht, der sich auch mit Menschenrechtsfragen befasst.

b) Kommuniziert der Konzern seine genauen Leistungsindikatoren im Bereich Menschenrechte?



Leistungsindikatoren: Die Mehrheit der Konzerne bleibt vage, was die Leistungsindikatoren anbelangt. Die Indikatoren sind punktuell und lassen keinen Gesamtüberblick über die Menschenrechtsfolgen ihrer Tätigkeiten zu. Sie beschränken sich auf Statistiken zu einigen der heikelsten Aspekte wie Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit oder Arbeitsunfällen³⁴. Die meisten der untersuchten Schweizer Konzerne nutzen die Global Reporting Initiative (GRI), um über ihre Menschenrechtspolitik Rechenschaft abzulegen³⁵. Die Indikatoren der GRI beziehen sich jedoch mehr auf Prozesse als auf Auswirkungen. Sie erwähnen die Anzahl Ausbildungsstunden für die Angestellten im Bereich Menschenrechte und die Anzahl der durchgeführten Audits, geben aber nicht an, wie viele Stunden Kinderarbeit festgestellt oder wie viele Dörfer umgesiedelt wurden oder für wie viele Bauern sich der Zugang zum Wasser verschlechtert hat. Sie geben selten eine genaue Vorstellung von den Auswirkungen und der effektiven Performance einer Firma im Bereich Menschenrechte.

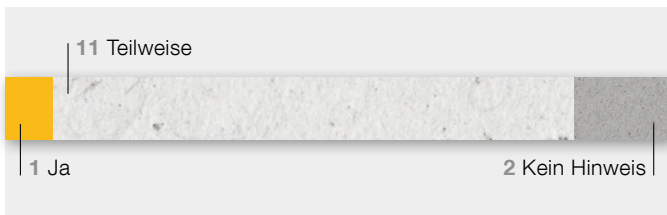
c) Beschreibt der Bericht die konzerninterne Menschenrechtspolitik, die grössten entsprechenden Risiken und den Umgang damit sowie konkrete Anwendungsbeispiele?

32 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen «Schutz, Achtung und Abhilfe», Prinzip 21, Juni 2011.
 33 Dieses Konzept wurde weitgehend von der Europäischen Union im Rahmen der im Dezember 2014

angenommenen Richtlinie zur Offenlegung nicht finanzieller Informationen übernommen. Siehe «Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nicht finanzieller und die Diversität

betreffender Informationen durch bestimmte grosse Unternehmen und Gruppen.»
 34 Siehe zum Beispiel die von Nestlé veröffentlichten Indikatoren: <http://storage.nestle.com/nestle-society-full-2014/index.html#208/z> oder von Kuoni: www.kuoni.com/corp-responsibility/

goals-and-performance/scorecard-2014.
 35 Die GRI ist eine internationale unabhängige Organisation, welche gemeinsame Reporting-Standards zu Herausforderungen wie Klimaveränderung, Korruption und Menschenrechten ausarbeitet. Siehe www.globalreporting.org.



Inhalt des Berichts: Eine Mehrheit der Konzerne erläutert in ihrer nicht finanziellen Berichterstattung ihre Menschenrechtspolitik und macht allgemeine Angaben zum Umsetzungsprozess. Einige liefern zudem interessante Informationen über die Lektionen, die sie im Rahmen des Prozesses zur Sorgfaltsprüfung (Due Diligence Prozesses) gelernt haben. Sie geben jedoch keine detaillierten Auskünfte über die Herausforderungen, denen sie in den verschiedenen Ländern begegnet sind. Im Grunde bleiben die Herausforderungen, die konkreten Problemstellungen und deren Lösungen gut gehütete Geheimnisse der Konzerne. Und die von der Mehrheit der Schweizer Konzerne veröffentlichten Informationen genügen nicht, um die Wirksamkeit ihrer Menschenrechtspolitik zu überprüfen, wie es die Uno-Leitprinzipien verlangen.

d) Enthält der Bericht Informationen über Konsultationen der betroffenen Bevölkerung und ihrer Vertreterinnen und Vertreter?



Informationen über die Konsultation der Stakeholder (Wissenschaft, Experten, Nichtregierungsorganisationen, Vertreter der Gemeinschaften): Die Konzerne veröffentlichen zwar Informationen zu ihren Konsultationsprozessen, geben jedoch die Namen der konsultierten Personen und Organisationen nur teilweise bekannt. Eine einzige Firma, Kuoni, berichtet detailliert über den Ablauf ihrer Untersuchungen und wer wann befragt worden ist, und veröffentlicht die vollständige Liste der externen Interessenvertreter (Stakeholder), die konsultiert worden sind.

e) Wurden die Wirkungsanalysen veröffentlicht und sind sie für die betroffenen Gemeinschaften zugänglich?



Veröffentlichung der Wirkungsanalysen: Kuoni ist einmal mehr der einzige Konzern, der die Herausforderung einer völlig transparenten Kommunikation angenommen und seine Wirkungsanalysen publiziert hat³⁶. Kuoni führt auch konkrete Beispiele für negative Menschenrechtsfolgen auf. In Kerala (Indien) beispielsweise hat der Tourismus in den schwimmenden Häusern zur Verschmutzung des Wassers geführt, zum Rückgang der Fischbestände und damit zu Einkommensausfällen aus der Fischerei, zu einer Erhöhung des Reispreises und zu Zwangsumsiedlungen einiger Einheimischer für den Bau von Hotels. Kuoni analysiert diese Probleme ohne Tabus, detailliert und mit konkreten Berichten Betroffener. Am Ende des Berichts macht das Unternehmen eine präzise Aufzählung der Massnahmen, die ergriffen werden sollen, um diesen (existierenden oder potenziellen) Menschenrechtsverletzungen zu begegnen. Der Massnahmenplan wird vollständig publiziert und das Unternehmen berichtet einmal pro Jahr über die erzielten Fortschritte.

3.6 Beschwerde und Wiedergutmachung (Remediation)

Die Leitprinzipien legen grossen Wert auf die Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismen, welche die Konzerne gewährleisten müssen. Sie sind kein Ersatz für Gerichtsverfahren im Falle von schweren Menschenrechtsverletzungen, sollen jedoch dazu dienen, Probleme zu identifizieren, den Dialog mit der Bevölkerung zu suchen und bei negativen Auswirkungen schnelle Lösungen bereitzuhalten. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn das Wasser eines Dorfbrunnens durch ein Minenunternehmen verschmutzt wird oder wenn der von Lastwagen aufgewirbelte Staub die Gesundheit der Anwohnerinnen und Anwohner gefährdet. Dazu wurden im Rahmen dieser Studie zwei Kriterien untersucht:

a) Der Konzern verfügt über einen betrieblichen Beschwerdemechanismus, der auch bei seinen Tochterfirmen, Zulieferbetrieben oder Geschäftsbeziehungen zum Einsatz kommt.

36 Siehe «Assessing Human Rights Impact. India Project

report» und «Assessing Human Rights Impact. Kenya

pilot project».



Angestellte setzen in einer chinesischen Zulieferfirma Smartphones zusammen. Dass dort die Menschenrechte eingehalten und entsprechende Beschwerdemechanismen eingerichtet werden, liegt auch in der Verantwortung der Auftrag gebenden Markenfirmer. © Brot für alle



Beschwerdemechanismen: Die Analyse der 14 Schweizer Konzerne zeigt auf, dass Beschwerdemechanismen für die Angestellten (neun) oder sogar für ihre Zulieferer oder Tochterfirmen (vier) zur Verfügung stehen. In den meisten Fällen beschränken sich diese jedoch auf einen Telefonanschluss, der von einem oder einer leitenden Angestellten des Konzerns betreut wird, oder auf ein Formular, das auf der Website heruntergeladen werden kann. Nur wenige Konzerne führen ihre Beschwerdemechanismen detailliert auf, die vor Ort, bei ihren Tochterunternehmen oder in Geschäftsbeziehungen sowie für Personen ausserhalb des Unternehmens (für die Gemeinschaften oder Anwohner) eingerichtet wurden. Einige Konzerne, darunter die Société Générale de Surveillance und ABB, setzen ein Team von internen Inspektoren ein, die damit beauftragt sind, bei schweren Verstössen gegen den Ethikkodex oder gegen die internen Gouvernanz-Richtlinien Informationen einzuholen. Unklar ist jedoch, ob diese Inspektionen auch im Menschenrechtsbereich systematisch durchgeführt werden.

b) Die Beschwerdemechanismen erfüllen die Kriterien der Uno-Leitprinzipien. Das heisst, sie sind «legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtskompatibel, eine Quelle kontinuierlichen Lernens» und bauen auf «Austausch und Dialog» auf³⁷.



Übereinstimmung mit den Standards der Uno-Leitprinzipien: Unter den 14 untersuchten Konzernen befindet sich bis heute kein einziges, das prüft, ob seine Beschwerdemechanismen die Standards der Uno-Leitprinzipien einhalten, das heisst, ob sie legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtskompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sind und auf Austausch und Dialog aufbauen.

IV. Schlussfolgerung

In den Uno-Leitprinzipien spricht John Ruggie von der Notwendigkeit, dass Staaten ein ausgewogenes Paket von freiwilligen und verbindlichen Massnahmen schnüren müssen, um die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen weltweit zu fördern³⁸. Konkret bedeutet dies, dass die Staaten einen politischen und rechtlichen Rahmen schaffen müssen, in dem die Unternehmen agieren. Die Schaffung eines solchen Rahmens ist umso wichtiger in einer globalisierten Wirtschaft, in der Konzerne eine nie dagewesene Macht und ein beispielloses Gewicht erlangt haben. Die Umsatzzahlen der grössten Schweizer Konzerne übersteigen das Bruttoinlandprodukt (BIP) einiger Entwicklungsländer, in denen sie investieren, um das Zehn- bis Zwanzigfache³⁹. Trotz dieser Macht bleiben ihre Pflichten in Bezug auf die Menschenrechte freiwillig. Unsere Studie zeigt: Diese freiwillige Verantwortung wird nur unzulänglich wahrgenommen.

Aus quantitativer Sicht

- **Zwei Drittel der grössten Schweizer Konzerne haben keine Menschenrechtspolitik:** Die Studie zeigt auf, dass 61,5 Prozent der grössten Schweizer Konzerne weder einen Verhaltenskodex noch eine Menschenrechtspolitik haben, die von ihren Tochterfirmen und Geschäftspartnern eine Achtung der Grundrechte verlangen. Oder sie kommunizieren nicht öffentlich darüber⁴⁰. Dies zeugt von der Haltung, dass diese Konzerne Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Verwendung von giftigen und gesundheitsschädigenden Produkten, Zwangsumsiedlungen von Gemeinschaften, Polizeigewalt, Verschmutzung von Kulturland, die durch ihre Zulieferbetriebe, Tochtergesellschaften oder andere Vertragsnehmer begangen werden, nicht zu ihrem Verantwortungsbereich zählen.

- **Die meisten Konzerne, die sich vertieft mit Menschenrechtsfragen befassen, waren zuvor Gegenstand öffentlicher Kampagnen:** Die Studie zeigt auf, dass vier Jahre nach Annahme der Uno-Leitprinzipien nur elf Prozent der grössten Schweizer Konzerne damit begonnen haben, diese auch effektiv für ihren Betrieb umzusetzen. Die meisten von ihnen – ABB, Crédit Suisse, Glencore, Holcim, Roche, Trafigura, Nestlé, Syngenta oder UBS – waren in der Vergangenheit wegen Menschenrechtsverletzungen Gegenstand von Berichten oder Kampagnen durch Nichtregierungsorganisationen. Diese Konzerne standen also bereits unter öffentlichem Druck.

Die wenigsten Konzerne haben freiwillig eine progressive und glaubwürdige Menschenrechtspolitik eingeführt. Diese Feststellung bestätigt, was John Ruggie kürzlich in einem Interview sagte: «Selbstdisziplin kann einiges bewerkstelligen. Anderes macht nur unter Zwang Fortschritte. Die Überprüfung der Wertschöpfungskette seit 1990 zeigt, dass die Leistung auf diesem Gebiet noch ungenügend ist⁴¹.»

Aus qualitativer Sicht

Seit 2011 hat eine gewisse Anzahl von Schweizer Konzernen damit begonnen, Politiken einzuführen, um die Uno-Leitprinzipien auf ihre gesamte Lieferkette anzuwenden. Bei den untersuchten 14 Unternehmen sind folgende Tendenzen festzustellen:

- **Menschenrechtspolitik ja – aber in zweiter Priorität und ohne entsprechende Anreizsysteme:** Eine Mehrheit der 14 Konzerne hat ein Team von Spezialisten für Menschenrechte und einen Verwaltungsratsausschuss, der die

38 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen «Schutz, Achtung und Abhilfe», Prinzip 3 und Kommentar, Juni 2011.

39 Vitrol, das mit einem Jahresumsatz von 304 Milliarden Dollar grösste Schweizer Unternehmen, investiert beispielsweise in Mozambique, dessen BIP rund 15 Milliarden Dollar beträgt. Glencore mit einem Umsatz von 220 Milliarden (2014) besitzt in der Demokratischen Republik Kongo, einem Land mit einem BIP von 39 Milliarden Dollar, zwei Tochtergesellschaften.

40 Die Erfahrung zeigt, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen, die eine Politik der sozialen Verantwortung und der Menschenrechte annehmen, auf ihrer Internetseite darauf hinweisen und entsprechende Verhaltenscodizes publizieren, da dies ihr Engagement aufwertet und zudem Bestandteil der Anforderung an die Transparenz ist, der

durch eine Menschenrechtspolitik impliziert ist.

41 «Responsabilisation mondiale des sociétés transnationales» (Weltweite Verantwortung transnationaler Unternehmen), Interview von Nicolette de Joncaire mit John Ruggie, 23 Januar 2015, AGEFI.

Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit oder Menschenrechte überwacht. Interne Schulungen im Bereich Menschenrechte sind verbreitet, ihre Form (Präsenz- oder Online-Schulung), Ausmass und Reichweite sind jedoch unterschiedlich. Trotz dieser Massnahmen werden die Menschenrechte in der Hierarchie der Konzernpolitiken weniger wichtig eingestuft als etwa Antikorruptions-, Geldwäscherei- oder Wettbewerbsregeln. Kein einziges Unternehmen hat die Menschenrechte in die Abläufe zur Festlegung der Jahresziele oder in seine Anreizsysteme (Prämien, Boni) integriert.

- **Dialog mit externen Anspruchsgruppen noch ungenügend:** Die meisten der 14 Konzerne haben noch keine neue Kultur des Dialogs mit unabhängigen, externen Akteuren. Tatsächlich entwickeln nur fünf der untersuchten Konzerne ihre Menschenrechtspolitik zusammen mit externen Akteuren. Im Rahmen der Wirkungsanalysen zu Menschenrechten nimmt die Zusammenarbeit mit Personen, die von ihrer Geschäftstätigkeit betroffen sind (z.B. Fabrikangestellte, Gemeinschaften und Anwohner), zu. Diese Öffnung ermöglicht eine neue Herangehensweise in Bezug auf die Problemanalyse und die Lösungssuche, wie ein Vertreter eines untersuchten Unternehmens betont: «In einigen Ländern haben sich die Beziehungen zu den Gemeinschaften bedeutend verbessert als Folge von Konsultationen, die im Rahmen einer Wirkungsanalyse durchgeführt wurden⁴².»
- **Selbst die progressivsten Konzerne befinden sich mit ihrer Menschenrechtspolitik noch in der Pilotphase:** Nicht einmal die progressivsten Konzerne sind heute weiter als im Stadium von Pilotprojekten, und kein einziges der 14 untersuchten Unternehmen führte bei all seinen Tochterfirmen und Geschäftsbeziehungen Wirkungsanalysen zu Menschenrechten durch. Neun von ihnen führten solche Studien durch, jedoch in einer begrenzten Anzahl Länder oder bei einer begrenzten Anzahl von Projekten. In diesem Zusammenhang besonders erwähnt werden müssen ABB, Holcim, Kuoni und Nestlé, die vor Ort umfassende und gut dokumentierte Schritte unternommen haben.
- **Indikatoren bewerten Prozesse anstelle von Menschenrechtsfolgen:** Die von den Schweizer Konzernen angewandten Indikatoren zu Menschenrechten sind zahlenmässig begrenzt und unpräzise. Sie befassen sich häufiger mit Prozessen und nicht mit den konkreten Auswirkungen ihrer Tätigkeiten. Sie erwähnen etwa die Anzahl Schulungs-

stunden zu Menschenrechtsfragen für ihre Angestellten und die Anzahl der durchgeführten Audits, sagen jedoch nicht, wie viele Fälle von Kinderarbeit aufgedeckt wurden, wie viele Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohner umgesiedelt wurden, für wie viele Bauernfamilien der Zugang zum Wasser erschwert wurde. Vor allem aber sagen sie auch nichts über die Art der Wiedergutmachung.

- **Kommunikation zur Menschenrechtspolitik und Umsetzung ist noch wenig konkret:** Abschliessend muss festgestellt werden, dass die von der Mehrheit der Konzerne offengelegten Informationen es nicht erlauben, die Wirksamkeit ihrer Menschenrechtspolitik zu überprüfen, wie es die Uno-Leitprinzipien verlangen. Eine einzige Firma, Kuoni, entschied sich für vollständige Transparenz und veröffentlichte seine Wirkungsanalysen zu Menschenrechten für jedes Land sowie eine Liste von Gegenmassnahmen, welche das Unternehmen umsetzen will.

Nur eine gesetzlich verbindliche Sorgfaltsprüfung schafft Klarheit und die gleichen Rahmenbedingungen für alle Konzerne: Für *Brot für alle* und *Fastenopfer* zeigt die quantitative Analyse klar: Damit eine Mehrheit der Schweizer Konzerne eine Menschenrechtspolitik einführt, welche den international definierten Standards entspricht, muss die Schweizer Regierung die Sorgfaltsprüfung für Konzerne in Bezug auf die Menschenrechte für verbindlich erklären. Die qualitative Analyse zeigt auf, dass die Konzerne, die daran sind, die Uno-Leitprinzipien umzusetzen, teilweise innovative Ansätze verfolgen und diese zum Teil sehr gut dokumentiert sind. Bei anderen Konzernen wiederum bleiben die Angaben lückenhaft und sind nur schwer zu vergleichen. Verbindliche und allgemeingültige Standards könnten auch hier Abhilfe schaffen: Sie würden verdeutlichen, was von den Konzernen in Bezug auf ihre Menschenrechtspolitik, die operative Umsetzung und die Kommunikation erwartet wird. Die Forderung nach einer verbindlichen Sorgfaltspflicht für alle Schweizer Konzerne würde zudem Wettbewerbsnachteile für diejenigen Unternehmen verhindern, die bereits Anstrengungen bezüglich Menschenrechte unternommen. Genau dies fordert die Konzernverantwortungsinitiative, die von 77 Organisationen der Zivilgesellschaft, zu denen auch *Brot für alle* und *Fastenopfer* gehören, getragen wird.

42 «Talking the Human Rights Walk.Nestle's experience Assessing Human Rights Impact in its Business Activities», S. 25, 2013.

Globale Geschäfte, globale Verantwortung.



**Konzern-
verantwortungs-
initiative**

Der Grossteil der Schweizer Konzerne hat bis heute keine Menschenrechtspolitik. Deshalb fordert die Konzernverantwortungsinitiative vom Bundesrat, dass er die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung für alle Konzerne verbindlich macht. © Oliver Gemperle GmbH



BROT FÜR ALLE
PAIN POUR LE PROCHAIN
PANE PER TUTTI

Brot für alle – Wir bewegen Menschen

Brot für alle ist die Entwicklungsorganisation der Evangelischen Kirchen der Schweiz. Wir bewegen Menschen im Norden zu einer verantwortungsvollen Lebensweise und engagieren uns entwicklungspolitisch für das Recht auf Nahrung und Ethisch Wirtschaften. Im Süden unterstützen wir Menschen, sich aus Not und Hunger zu befreien und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Gemeinsam mit Partnern vor Ort zeigen wir Missstände auf und setzen uns für die Rechte der Betroffenen ein.

Brot für alle

Zentralsekretariat | Bürenstrasse 12 | Postfach 1015 | 3000 Bern 23
Telefon 031 380 65 65 | bfa@bfa-ppp.ch | www.brotfueralle.ch
Postkonto 40-984-9



FASTENOPFER
ACTION DE CARÊME
SACRIFICIO QUARESIMALE

Fastenopfer – Menschen stärken Menschen

Fastenopfer ist das Hilfswerk der Katholikinnen und Katholiken in der Schweiz. Wir setzen uns im Norden wie im Süden für eine gerechtere Welt ein, in der die Menschen nicht unter Hunger und Armut leiden, sondern ein würdiges Leben führen. Wir arbeiten mit Partnerorganisationen in 14 Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika zusammen. Nebst dem Engagement vor Ort setzen wir uns in der Schweiz und weltweit für gerechte Strukturen ein, etwa bei Handels- und Wirtschaftsabkommen.

Fastenopfer

Hauptsitz | Alpenquai 4 | 6002 Luzern
Telefon 041 227 59 59 | mail@fastenopfer.ch | www.fastenopfer.ch
Postkonto 60-19191-7