



Menschenrechte ohne Grenzen

**Menschenrechtliche Unternehmensverantwortung
bei Auslandsaktivitäten – eine Einführung**



Gefördert durch



Ein Projekt von



In Kooperation mit



Impressum:

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:

Netzwerk Soziale Verantwortung

c/o Südwind

Laudongasse 40, 1080 Wien

ZVR-Nummer: 069638267

office@sozialeverantwortung.at

www.sozialeverantwortung.at

Redaktion und Text: Mag.^a Romy Grasgruber-Kerl und Mag.^a Laura Gruber

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Grafische Gestaltung und Illustration: sanja.at e.U., Wien

Druck: Thomas Resch KG, Wien

April 2016

Inhalt

Was wäre, wenn in Österreich...	4
Die Rolle von europäischen Unternehmen	5
Das Prinzip der Freiwilligkeit	6
Welche internationalen Regelwerke gibt es zur Förderung von Unternehmensverantwortung im Bereich Menschenrechte?	7
OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	8
UN Global Compact – Das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung	10
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)	11
Wie ist die aktuelle Rechtslage in Österreich und was sind notwendige Verbesserungen?	13
Grund- und Menschenrechte im österreichischen Verfassungsrecht	14
Strafrechtliche Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen	14
Wann ist das Strafrecht anwendbar?	14
Die strafrechtliche Verantwortung von EntscheidungsträgerInnen	14
Die strafrechtliche Verantwortung von Unternehmen – Verbandsverantwortlichkeit	15
Wie ein Strafverfahren abläuft – das Strafprozessrecht	16
Zivilrechtliche Entschädigung für Opfern von Menschenrechtsverletzungen	17
Wer ist zuständig? Zivilprozesse in Österreich ermöglichen	17
Welches Recht ist anwendbar? Prozesse nach österreichischem Recht ermöglichen	18
Voraussetzungen für Schadensersatz	19
Voraussetzung für die Schadenszurechnung	19
Haftung der Muttergesellschaft für das Verhalten Dritter	20
Hohe Hürden im Zivilprozessrecht	21
Welche Rolle spielt das europäische Gesellschaftsrecht?	22
Zusammenfassung: Die wichtigsten Reformvorschläge für Österreich	24
Empfehlungen zu freiwilligen Aktivitäten von Unternehmen	25
Was tun? – Welche Möglichkeiten gibt es für zivilgesellschaftliche Akteure, GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen?	28
Anhang	30
Glossar	30
Erwähnte Einrichtungen	31
Verzeichnis – Endnoten	33



Was wäre, wenn in Österreich...

... ein Unternehmen die BewohnerInnen eines österreichischen Dorfes einfach vertreiben würde, weil es dort Produktionshallen bauen will?

... GewerkschafterInnen mit vorgehaltener Waffe bedroht werden würden? Oder sogar ermordet?

... ArbeitnehmerInnen in manchen Betrieben 16 Stunden ohne Pause arbeiten müssten?



Jeder und jede weiß: Wenn das in Österreich passieren würde, dann würde der Staat einschreiten. In Österreich kann man nicht einfach Menschen vertreiben. Es ist auch nicht möglich, GewerkschafterInnen ungestraft mit physischer Gewalt oder gar mit dem Tod zu drohen. Und ArbeitnehmerInnen darf man auch nicht ausbeuten. Der Staat hat sich verpflichtet, die Menschen- sowie ArbeitnehmerInnenrechte zu achten und sorgt dafür, dass diese von Unternehmen geachtet werden.

Viele halten das für eine Selbstverständlichkeit. Doch auch in Österreich ging es früher einmal anders zu. Wir haben es dem politischen Engagement unserer Vorfahren zu verdanken, dass wir uns heute nicht vor Menschenrechtsverletzungen fürchten müssen. Sie haben sich in der Arbeiterbewegung zusammengeschlossen und sich für bessere Arbeitsbedingungen engagiert. Diese Errungenschaften müssen wir bewahren und schützen, denn selbstverständlich sind sie in Zeiten einer globalisierten Wirtschaft nicht und werden auch bei uns immer mehr bedroht.

Woanders ist der Schutz von Menschenrechten und **QILO**-Kernarbeitsnormen ein unerfüllter Traum, denn in anderen Ländern stehen Verstöße gegen die Menschenrechte auf der Tagesordnung. Auch im Bereich der Wirtschaft. Da gibt es zum Beispiel keinen oder nur wenig Arbeitsschutz. Da werden Gewerkschaften oftmals am Arbeiten gehindert. Da werden Streiks mit Gewalt brutal niedergeschlagen. Und auch die Vertreibung von Menschen von ihrem Land kommt vor. Ein Geheimnis ist das nicht: Regelmäßig lesen wir in der Zeitung von entsprechenden erschütternden Katastrophen.

Die Rolle von europäischen Unternehmen

Wenn Menschen-, Arbeitsrechte und Umwelt durch wirtschaftliche Aktivitäten im Ausland gefährdet sind, stehen auch Konzerne mit Sitz in Österreich und Europa in der Pflicht. Nicht selten sind namhafte europäische Unternehmen in diese Zustände verstrickt. Entweder sie lassen selbst unter fragwürdigen Bedingungen produzieren oder ein **QTochterunternehmen** übernimmt diese Aufgabe. Oder sie kaufen Produkte von **QZulieferunternehmen** ein, die zu menschenrechtswidrigen Arbeitsbedingungen produzieren. Und das, obwohl sie es besser

wissen könnten – aber die Preise des Zulieferunternehmens sind eben so verführerisch niedrig.

Aktuell ist es leider so, dass europäische Unternehmen, die so etwas machen, sehr oft mit keinem Nachteil zu rechnen haben. Das gilt auch für Österreich: Der **QUN**-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (**UN-AwskR**) hat in seinen Abschließenden Bemerkungen zu Österreich vom 29. November 2013 diesbezüglich Sorgen geäußert. Kritisiert wurde die fehlende Aufsicht über im Ausland tätige österreichische Unternehmen. Österreich wurde dazu aufgefordert, sicherzustellen, dass alle wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte vollständig respektiert und die TrägerInnen dieser Rechte im Rahmen von Unternehmensaktivitäten angemessen geschützt werden. Dies beinhaltet auch, geeignete Gesetze und Verordnungen gemeinsam mit Überwachungs-, Untersuchungs- und Haftungsverfahren zu erlassen, die Verhaltensstandards für Unternehmen festlegen und deren Durchsetzung ermöglichen.

Getan hat sich seitdem fast nichts.

Auch die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind bis heute in Österreich nicht umgesetzt. Und das obwohl die Mitgliedsstaaten – und damit auch Österreich – dazu aufgefordert wurden.

Auf internationaler Ebene gibt es also Bemühungen, mehr Unternehmensverantwortung auf der ganzen Welt zu erreichen. Österreich hat sich jedoch bisher gegen die Entwicklung eines verbindlichen Instruments auf internationaler Ebene gestellt: Im Juni 2014 stimmte Österreich in der 26. Sitzung des UN-Menschenrechtsrats gegen die Verabschiedung der Resolution 26/9¹. Diese sieht die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vor, die den Auftrag hat, ein international und rechtlich verbindliches Instrument zu transnationalen Unternehmen zu entwickeln.

Die Resolution wurde mehrheitlich – trotz Widerstand der meisten „westlichen Länder“ – verabschiedet.

Das **QBundesministerium** für Europa, Integration und Äußeres (**BMEIA**) betonte diesbezüglich, dass es für wichtig halte, „dass es zum

gegenwärtigen Zeitpunkt zu keiner Einschränkung des Prinzips der Freiwilligkeit kommt“.

Das Prinzip der Freiwilligkeit

Das *Prinzip der Freiwilligkeit* bedeutet, dass sich Unternehmen an den Leitsätzen orientieren können, tun sie das aber nicht, so folgen daraus keinerlei Sanktionen für sie. Mit welchen Problemen das *Prinzip der Freiwilligkeit* verbunden ist, zeigt sich beispielsweise bei den menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in der Textil- oder Elektronikindustrie in Asien ganz deutlich. Global agierende Unternehmen lassen hier produzieren, dabei werden die Menschenrechte der ArbeiterInnen immer wieder verletzt. Denn das Prinzip der Freiwilligkeit hat auch zur Folge, dass jene Unternehmen, die freiwillig Maßnahmen zum Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte setzen, im Wettbewerb unter Druck kommen. Es ist kein Zufall, dass viele Unternehmen in Staaten produzieren lassen, in denen die Menschenrechte nicht ausreichend geschützt sind: das Missachten von Menschenrechten und **Q**Arbeitnehmerschutzrechten erspart Kosten, verbilligt somit die Produktion und verschafft dem Unternehmen daher Vorteile auf heißumkämpften Märkten. Das hat auch Folgen für österreichische Arbeitskräfte. Denn in einem globalen Wettbewerb suchen sich Unternehmen Standorte an denen sie möglichst billig produzieren können. Ein Land wie Österreich, das klare Menschenrechts- und Arbeitsrechtsstandards hat, wird damit wegen höherer Kosten unattraktiv.

Verpflichtende Regeln zum Menschenrechtsschutz bei Tätigkeiten von Unternehmen im

Ausland sind daher absolut notwendig. Darüber hinausgehende freiwillige Maßnahmen, die also über das geforderte gesetzliche Niveau an Menschenrechtsschutz, ILO-Kernarbeitsnormen sowie Umweltstandards hinausgehen, sind zu begrüßen und zu unterstützen.

Die vorliegende Broschüre bietet einen leicht verständlichen Einstieg ins Thema menschenrechtliche Unternehmensverantwortung bei Auslandsaktivitäten. Neben Beispielen für Menschenrechtsverletzungen bei Auslandsaktivitäten europäischer Unternehmen wird ein Überblick über die wichtigsten Regelwerke, die allesamt aber unverbindlich sind, gegeben. Die LeserInnen bekommen außerdem Einblick in die aktuelle Rechtslage in Österreich und erfahren, wie man diese zugunsten eines effektiven Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechtsschutzes verbessern könnte. Was eine fortschrittliche CSR-Politik tatsächlich können muss, wird im vorletzten Kapitel unter anderem anhand von Best Practice-Beispielen veranschaulicht.

Wer sich als interessierte BürgerIn, GewerkschafterIn oder BetriebsrätIn für einen besseren Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen einsetzen will, erfährt im letzten Kapitel, welche Möglichkeiten es gibt.

Abgerundet wird die Broschüre durch ein Glossar, in dem die wichtigsten Begriffe erklärt sind, sowie ein Verzeichnis von Organisationen und Institutionen, die zum Thema arbeiten. Die im Glossar erläuterten Begriffe werden im Text durch eine Lupe gekennzeichnet.



© Johannes Zimmer

” In den Vereinigten Staaten ließ der US-amerikanische Präsident Barack Obama Anfang 2016 mit einer Gesetzesinitiative aufhören, die den Import von durch Sklaverei produzierten Waren verbietet. Im Vereinigten Königreich verpflichtet das Gesellschaftsrecht die Leitungsgremien von Unternehmen, in ihren Aktivitäten auf die Umwelt und die betroffenen Gemeinschaften Rücksicht zu nehmen. Wie diese Beispiele und die Broschüre zeigen, sind rechtliche Verbesserungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen im Ausland möglich. Österreich muss sie nur umsetzen.

Stefan Grasgruber-Kerl, Vorsitzender von NeSoVe



Welche internationalen Regelwerke gibt es zur Förderung von Unternehmensverantwortung im Bereich Menschenrechte?

Auf internationaler Ebene wird das Thema Menschenrechte und Wirtschaft seit den 1970er Jahren debattiert. Versuche, verbindliche Regeln zu verabschieden, sind bislang gescheitert. Die auf den folgenden Seiten vorgestellten internationalen **Q**Regelwerke setzen daher allesamt auf Freiwilligkeit. Das hat zwar den Vorteil, dass diese Regeln von der Wirtschaftsseite akzeptiert werden.

Gleichzeitig bedeutet der freiwillige Charakter dieser Regeln, dass sie nicht effektiv durchgesetzt werden können. Unternehmen, die sich nicht an die Regeln halten, haben nichts zu befürchten. Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen oder ihren Tochter- und Zulieferunternehmen im Ausland bleiben daher ungestraft, Opfer bekommen nur selten Wiedergutmachung.

Die bekanntesten auf Freiwilligkeit setzenden Regelwerke sind:

- Die *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* (1976, aktuelle Fassung 2011),
- der *UN Global Compact* (2000), sowie
- die *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen* (2011).

Sie werden im Folgenden kurz skizziert und bewertet – sind sie geeignet, effektiven Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten von Unternehmen zu garantieren?



OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist eine internationale Organisation mit 34 Mitgliedsstaaten. Die meisten der Mitglieder werden den „entwickelten Industrienationen“ zugerechnet. Auch Österreich ist Mitglied der OECD.

Die 1976 verabschiedeten *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*² behandeln neun Themenbereiche, seit 2011 auch das Thema Menschenrechte. In diesem Zusammenhang erwarten sich die Mitgliedsstaaten von Unternehmen, dass sie

- „die Menschenrechte achten, was bedeutet, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte anderer vermeiden und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen sollten, an denen sie beteiligt sind.
- Im Kontext ihrer eigenen Aktivitäten verhindern, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten,

und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten.

- Sich um Mittel und Wege bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.“³

Die OECD-Leitsätze wenden sich an alle Unternehmen aus den Unterzeichner-Staaten, unabhängig von ihrer Größe. Auch die Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern und Tochterunternehmen sind eingeschlossen, damit Unternehmen ihre Verantwortung nicht auf andere abschieben können. Die Leitsätze geben konkrete Empfehlungen zu menschenrechtlichen **Q**Sorgfaltspflichten. So sollen Unternehmen ein Risikomanagement einrichten, das die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Menschenrechte ermitteln, verhüten und mildern soll. Außerdem beinhalten die Leitsätze konkrete Empfehlungen zu Arbeitsbedingungen und der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Die OECD-Leitsätze folgen – wie die anderer Regelwerke auch – dem *Prinzip der Freiwilligkeit*: Unternehmen können sich an den Leitsätzen orientieren, tun sie das nicht, so hat dies jedoch keinerlei negative Folgen für sie.

In jedem Unterzeichner-Staat gibt es **Q**Nationale Kontaktstellen, die über die Leitsätze und ihren Inhalt informieren. Bei Verstößen gegen die Leitsätze kann eine Beschwerde bei der nationalen Kontaktstelle eingebracht werden. Derartige Verstöße umfassen auch Menschen-



© AK Wien

” Die Empfehlungen zum Verhalten der Multis im jeweiligen Gastland sind schön und gut. So etwa heißt es, dass Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern über Beschäftigungsbedingungen nicht auf unbillige Weise – z. B. durch Drohungen mit Betriebsverlagerungen – beeinflusst werden sollen. Auch die Ausübung des Organisationsrechts der ArbeitnehmerInnen soll nicht behindert werden. Jedoch bieten die OECD-Leitsätze nicht die Möglichkeit, die Rechte auch durchzusetzen! Im Falle einer Beschwerde kann die Gewerkschaft im besten Fall nur die Genugtuung bekommen, dass der Multi die Leitsätze verletzt hat.

Elisabeth Beer, Referentin in der Abteilung EU & Internationales der AK Wien

rechtsverletzungen, die durch Unternehmen mit Sitz in Österreich im Ausland begangen worden sind.⁴ Kommt die Nationale Kontaktstelle zum Schluss, dass eine Beschwerde zulässig ist, wird das Unternehmen über die Beschwerde informiert und um eine Stellungnahme gebeten. Das Ziel des Verfahrens ist die Schlichtung zwischen den zwei **Q**Parteien. Da die Leitsätze nur Wohlverhaltensempfehlungen sind, kann ein Unternehmen jedoch nicht zu einer Stellungnahme verpflichtet werden. Entweder beteiligt sich ein Unternehmen freiwillig am Mediationsverfahren oder es findet nicht statt. Auch haben die Nationalen Kontaktstellen keine Möglichkeit, die Ergebnisse des Mediationsverfahrens einzufordern.

Zeigt ein Verfahren etwa auf, dass ein Unternehmen gegen die OECD-Leitsätze verstoßen hat, wird das in einer abschließenden Erklärung festgehalten. So hat in Österreich z.B. die GPA-djp im Jahr 2008 in der Causa Novartis den OECD Kontaktpunkt angerufen, der dann feststellte, dass die Schließung des Forschungsstandortes Wien gegen die Richtlinien verstoßen hat. Abgesehen von der abschließenden Erklärung bleibt die Erklärung des Kontaktpunkts aber folgenlos solange das Unternehmen nicht freiwillig Maßnahmen zur Abhilfe ergreift. Das Regelwerk der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ist daher ein „zahnloser Tiger“.

ANDRITZ Hauptsitz in Graz, Österreich



© ANDRITZ

Beschwerde gegen die Andritz AG

2014 übermittelte ECA Watch Österreich eine Beschwerde gegen den österreichischen Anlagenbauer Andritz AG an den im Wirtschaftsministerium angesiedelten Nationalen Kontaktpunkt (NKP), der mit der Einhaltung der OECD-Leitsätze befasst ist. Es wird beschrieben, wie das Unternehmen im Rahmen des umstrittenen Xayaburi-Staudammprojekts am Mekong in Laos diese verletzt. Seit 2012 sind in Laos die baulichen Vorbereitungen zum etwa drei Milliarden Euro teuren Xayaburi-Staudammprojekt im Gange. Andritz liefert im Rahmen eines Auftrags in der Höhe von 300 Millionen Euro wichtige Betriebstechnologien für das Projekt, ohne die der Staudamm nicht betrieben werden kann. Das Megaprojekt birgt massive Risiken für die Umwelt und hunderttausende Menschen in Laos, Thailand, Kambodscha und Vietnam. So ist zu befürchten, dass viele schon verarmte Familien entlang des Flusslaufs in noch verstärkte Armut und Mangelernährung getrieben würden. Die Beschwerde ist zum jetzigen Zeitpunkt (Frühjahr 2016) in Verhandlung.



UN Global Compact – Das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung

Im Jahr 1999 auf Initiative des ehemaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan gegründet und 2000 verabschiedet, gilt der UN Global Compact heute als das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. Wer (freiwillig!) dem Netzwerk beitreten will, muss die 10 Prinzipien des UN Global Compact akzeptieren.⁵ Demnach sollen Unternehmen

1. den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten,
2. sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen,
3. die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie für
4. Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
5. Abschaffung der Kinderarbeit,
6. Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten,
7. im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
8. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
9. Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern sowie
10. gegen alle Arten der Korruption eintreten.

Die Orientierung an diesen zehn Prinzipien soll die teilnehmenden Unternehmen als gesellschaftlich besonders verantwortungsvoll auszeichnen, dabei halten sie damit gerade einmal die grundlegendsten Menschenrechte ein (siehe auch die Kritik des Netzwerks Soziale Verantwortung dazu in der Vergangenheit⁶).

Kritisiert wird am UN Global Compact weiters, dass Unternehmen mit der Unterzeichnung „lediglich ihre Bereitschaft (erklären), ihre Geschäftspolitiken an die 10 Prinzipien anzupas-

sen“ – allerdings damit keine „Verhaltensvorschriften oder gar rechtsverbindliche Pflichten“ verbunden sind. Ein jährlicher frei gestaltbarer Bericht reicht aus, um den Anforderungen des Global Compact zu genügen. Geprüft werden dieser Bericht und damit die Einhaltung der zehn Prinzipien nicht. Zur Belohnung dürfen die Mitglieder des UN Global Compact das „We Support the Global Compact“-Logo verwenden.⁷

Nur bei schwerwiegenden Verstößen gegen die zehn Prinzipien kann man sich an das Global Compact Office wenden. Wird die Beschwerde vom Global Compact Office als glaubwürdig erachtet, wird das betreffende Unternehmen um Stellungnahme gebeten. Das Unternehmen muss Maßnahmen nennen, die den beklagten Zustand beheben. Gelangt das Global Compact Office zu der Feststellung, dass das Unternehmen keine befriedigende Stellungnahme abgibt und den schweren Verstoß gegen die zehn Prinzipien längerfristig nicht unterlässt, wird das Unternehmen von der Website entfernt und darf das Logo nicht mehr verwenden.⁸

Alles, was einem Unternehmen passieren kann, das sich nicht einmal an grundlegende Menschenrechte hält, ist somit der Verlust eines Logos. Damit erweist sich der UN Global Compact als höchst unzureichend für die Förderung eines effektiven Menschenrechtsschutzes im 21. Jahrhundert. Mehr noch: Bis heute wird der Verweis auf UN Global Compact von VertreterInnen der Wirtschaft dazu genutzt, effektive (verbindliche und sanktionierbare) Regulierung zu verhindern.



UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)

Auch das derzeit bedeutendste und am meisten diskutierte internationale Regelwerk basiert auf dem Prinzip Freiwilligkeit: Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte⁹ (Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) der Vereinten Nationen (UN).

Die 2011 vom Menschenrechtsrat der UN verabschiedeten Leitprinzipien bestehen aus drei „Säulen“:

- I. Die staatliche Pflicht, Menschenrechte zu schützen, auch gegen Übergriffe durch Dritte wie Unternehmen
- II. Die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte
- III. Der Zugang von Opfern von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zu Wiedergutmachung und Entschädigung

Die UN-Leitprinzipien beziehen sich einerseits auf die staatliche Verantwortung zur Kontrolle und Regulierung der Unternehmen. Es wird deutlich gemacht, dass der Staat letztlich die Verantwortung dafür trägt, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und zu ahnden, sowie für entsprechende Rechtsdurchsetzungsmechanismen für Opfer von Menschenrechtsverlet-

zungen zu sorgen. Ebenso sind sämtliche Mitgliedsstaaten aufgefordert, ihr nationales Recht zu überprüfen und allfällige Regelungslücken zu schließen.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte betonen andererseits aber auch, dass die menschenrechtlichen Verpflichtungen von Unternehmen unabhängig von der Fähigkeit oder Bereitschaft von Staaten, die Menschenrechte effektiv zu schützen, bestehen.

Die UN-Leitprinzipien fassen die internationale Verantwortung von unternehmerischen Aktivitäten sehr weit: Sämtliche Sorgfaltspflichten treffen auch die Aktivitäten der Tochter- und Zulieferunternehmen im Rahmen der Liefer- und Wertschöpfungskette. Ein Unternehmen ist also auch für Menschenrechtsverletzungen eines Tochterunternehmens oder eines beauftragten Zulieferbetriebs verantwortlich, wenn es nicht die notwendige Sorgfalt an den Tag gelegt hat, diese Verletzungen zu verhindern.

Dieses weitreichende Konzept der Sorgfaltspflichten ist zweifelsfrei eine Stärke der UNGPs.¹⁰ Trotzdem werden die UN-Leitprinzipien immer wieder v.a. wegen ihres unverbindlichen Charakters kritisiert: Es bedarf der konkreten nationalen Implementierung, diese wird aber nur empfohlen.¹¹ Die vorgesehenen Maßnahmen sind teilweise sehr vage.¹² Die präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Men-



„In unserer global vernetzten Welt verletzen transnationale Konzerne in zunehmendem Maße Menschenrechte, von der Zwangs- und Kinderarbeit über gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen, die Unterdrückung von Gewerkschaften, die Verletzung der Umwelt und Landrechte von indigenen Völkern bis zur Folter und Tötungen durch private Militär- und Sicherheitsfirmen. Leider hat sich die internationale Gemeinschaft noch immer nicht dazu durchgerungen, transnationale Konzerne, die oft über viel größere ökonomische und politische Macht verfügen als kleinere Staaten, in rechtsverbindlicher Weise zur Einhaltung universeller Menschenrechtsstandards zu verpflichten. Auch die vom UNO-Menschenrechtsrat verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind leider völkerrechtlich nicht bindend. Umso wichtiger wäre es, dass die österreichische Bundesregierung im Rahmen der derzeitigen Bemühungen um einen Nationalen Aktionsplan Schritte unternimmt, damit diese Leitprinzipien unverzüglich in verbindliches österreichisches Recht umgesetzt werden.“

Univ.-Prof. Dr. Manfred Nowak, LL.M., Professor für Internationales Recht und Menschenrechte & Leiter des Forschungszentrums Menschenrechte an der Universität Wien; Wissenschaftlicher Leiter des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte

schenrechtsverletzungen durch Unternehmen sind auch nur allgemein gehalten.¹³ Sanktionsmechanismen bei Verletzung von Menschenrechten gibt es so gut wie nicht.

Dass der Charakter der UNGPs unverbindlich ist, mag ein Grund dafür sein, dass sie einstimmig verabschiedet werden konnten. Der UN-Sonderbeauftragte für Menschenrechte und Wirtschaft John Ruggie verweist allerdings auf die Notwendigkeit nationaler Implementierungen.¹⁴

In diesem Zusammenhang hat der UN-Menschenrechtsrat die Mitgliedsstaaten im Juni 2014 aufgefordert, **Q**Nationale Aktionspläne (NAP) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien zu verabschieden. Auch von Seiten der Europäischen Union gab es im Rahmen der CSR-Mitteilung der Europäischen Kommission die Empfehlung an alle Mitgliedsstaaten, die UNGPs bis Ende 2012 umzusetzen.¹⁵ Diese Empfehlung wurde im Bericht zur europäischen Menschenrechtsstrategie vom November 2012¹⁶ und vom EU-Ministerrat in der Erklärung zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im April 2014¹⁷ wiederholt.

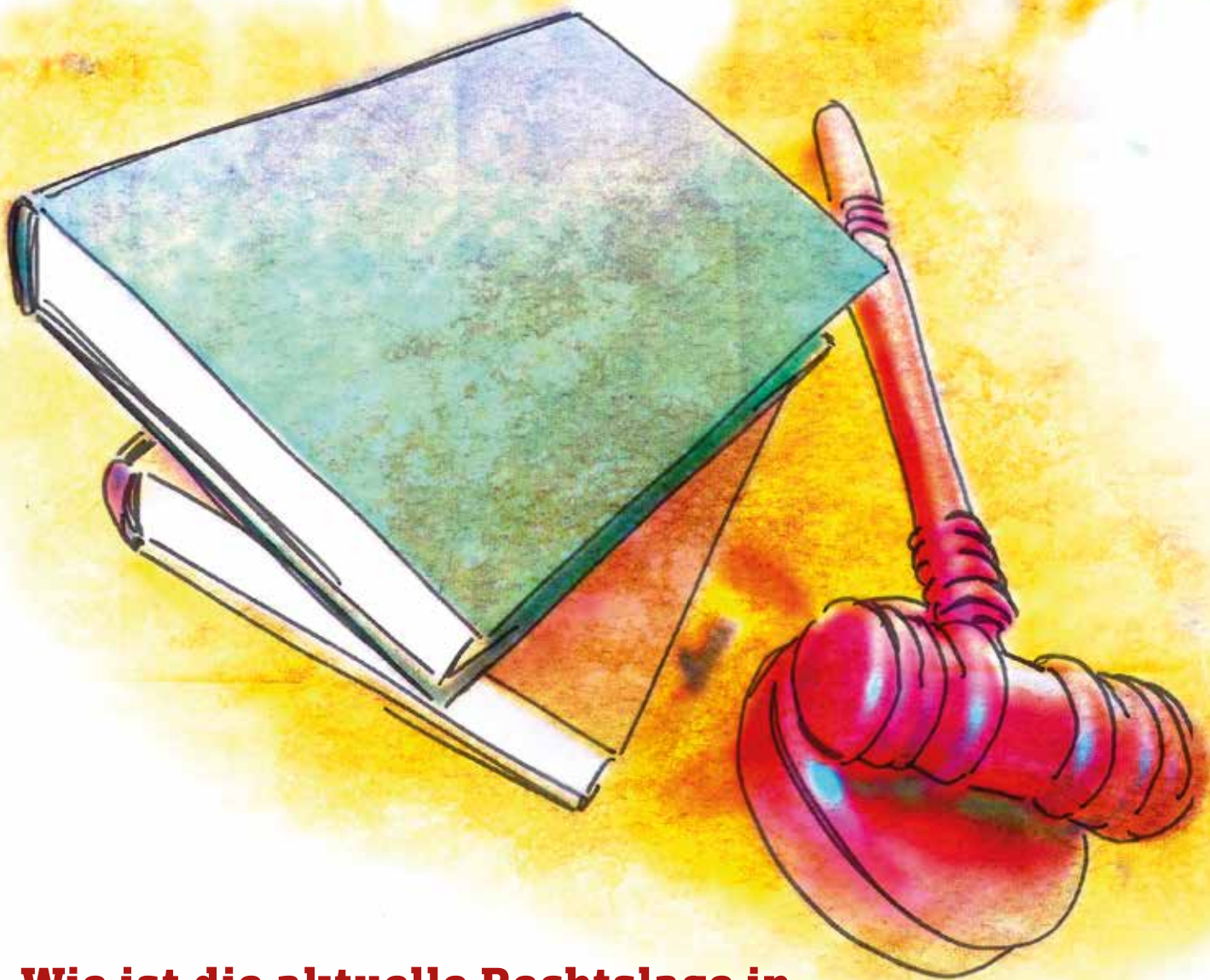
Die Umsetzung in nationales Recht erfolgte bislang wenn überhaupt nur sehr zögerlich. Das zeigt eine vom Netzwerk Soziale Verantwortung erstellte Studie zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien in mehreren Ländern.¹⁸ Die UN-Arbeitsgruppe zu Wirtschaft und Menschenrechte veröffentlichte im Dezember 2014 eine Anleitung zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien um den Mitgliedsstaaten unter die Arme zu greifen.¹⁹

Bis heute (Stand Anfang 2016) sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in Österreich nicht umgesetzt. Allerdings wird im Regierungsübereinkommen 2013–2018 das Ziel definiert, „den Einsatz für Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit durch einen Nationalen Aktionsplan zu stärken, der die bestehenden sektoriellen Aktionspläne im Menschenrechtsbereich in einen gemeinsamen Rahmen stellen und in Zusammenarbeit mit der Volksanwaltschaft ergänzen soll.“²⁰ Im zum jetzigen Zeitpunkt vorliegenden Nationalen Aktionsplan Menschenrechte sind nur Studien, nicht aber konkrete rechtliche Maßnahmen zur effektiven Umsetzung der UN-Leitprinzipien vorgesehen.



Notwendige nächste Schritte:

Die österreichische Regierung sollte unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft und der **Q**Sozialpartner die UN-Leitprinzipien Menschenrechte und Wirtschaft in einem eigenen Nationalen Aktionsplan behandeln und in weiterer Folge die UNGPs verbindlich in nationales Recht umsetzen.



Wie ist die aktuelle Rechtslage in Österreich und was sind notwendige Verbesserungen?

Ganz grundsätzlich stellt sich die Frage, wie das österreichische Gesetz mit Menschenrechtsverletzungen umgeht, die österreichische Unternehmen im Ausland begangen haben.

Können sie dafür in Österreich überhaupt verantwortlich gemacht werden? Sind sie schadenersatzpflichtig gegenüber den Opfern? Was sagt das österreichische Gesetz dazu?

Viel grundsätzlicher noch: Sind die österreichischen Gerichte überhaupt zuständig? Wenn ja, welches Recht kommt dann zur Anwendung – das Recht jenes Staates, in dem die Menschenrechtsverletzung begangen wurde, oder österreichisches Recht? Wie behandelt das Strafrecht im Ausland stattfindende Menschenrechtsver-

letzungen durch österreichische Unternehmen im Ausland? Wer hat die Prozesskosten zu tragen?

Im folgenden Abschnitt werden die aktuelle Gesetzeslage und Gesetzeslücken dargestellt. Es werden rechtliche Verbesserungen angeregt, mit deren Hilfe sich der Menschenrechtsschutz wesentlich verbessern ließe.

Die Darstellung und die Reformvorschläge folgen dabei den Ergebnissen des von NeSoVe in Auftrag gegebenen Gutachtens „Menschen. Rechte. Wirtschaft. Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen“, das vom **Q**European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) erarbeitet wurde.²¹

Grund- und Menschenrechte im österreichischen Verfassungsrecht

In Österreich sind die Grund- und Menschenrechte nicht wie in anderen Staaten üblich in einem eigenen Abschnitt der Verfassung geregelt, sondern finden sich im Staatsgrundgesetz aus 1867 (StGG) und der Europäischen Menschenrechtskonvention, welche beide in den Verfassungsrang gehoben wurden und somit gleichrangig neben dem Bundes-Verfassungsgesetz stehen.

Grundsätzlich verpflichten die Menschenrechte den Staat mit all seinen Behörden, Gesetzgebungsorganen und Gerichten, nicht jedoch Privatpersonen. Die Grund- und Menschenrechte sollen den/die Einzelne/n vor willkürlichen Eingriffen des Staates in die individuelle Freiheit schützen. Eine Bindungswirkung der Menschenrechte zwischen Privatpersonen untereinander (also auch zwischen einem Unternehmen und einer Privatperson) sieht die österreichische Verfassung nicht vor.

Eine solche horizontale Drittwirkung (also die Bindung von „Dritten“, neben dem Staat und dem ihm unterworfenen Individuum) wird nur über den Weg der sog. mittelbaren Drittwirkung anerkannt. Das bedeutet, dass sich der/die Einzelne zwar gegenüber einer anderen Privatperson nicht unmittelbar auf die Einhaltung der Grundrechte berufen kann, allerdings sämtliche staatlichen Gerichte und Behörden verpflichtet sind, den entsprechenden Schutz, den ein Grund- oder Menschenrecht bezwecken soll,

gegenüber Eingriffen durch andere Privatpersonen abzusichern.



Notwendige Verbesserung

Die Durchsetzung von Grundrechten mit Wirkung auf Private (sog. horizontale Drittwirkung der Grundrechte) muss verbessert werden.

Strafrechtliche Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen

Wann ist das Strafrecht anwendbar?

Das **Q** österreichische Strafgesetzbuch (StGB) kennt den Begriff Menschenrechtsverletzung nicht, nichtsdestotrotz sind viele Menschenrechtsverletzungen über andere Straftatbestände, zum Beispiel Körperverletzung, strafbar. Das Strafrecht kann Menschenrechtsverletzungen also verhindern und bestrafen, wenn diese beispielsweise die Anwendung von Gewalt, die Beschädigung von Eigentum oder der Umwelt etc. beinhalten. Das Strafgesetzbuch gilt grundsätzlich für Straftaten, die in Österreich begangen wurden. Das gilt sowohl für das aktive Tun sowie das Unterlassen z.B. von notwendigen Maßnahmen, um eine Menschenrechtsverletzung zu verhindern. Wenn EntscheidungsträgerInnen eines Unternehmens in Österreich zum Beispiel entschließen, keine Maßnahmen gegen Menschenrechtsverletzungen durch das Tochterunternehmen zu setzen, kann das strafbar sein, weil die Unterlassung in Österreich stattfindet.



© vida

” Innerhalb der EU existieren Schutzmechanismen zur Wahrung von Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechten. In anderen Gegenden dagegen sind Menschen aufgrund fehlender Regeln, schwacher öffentlicher Institutionen oder autoritärer Verhältnisse in ihren Arbeits- und Lebensbedingungen nicht sicher. In der internationalen Staatengemeinschaft herrscht Konsens bezüglich einiger – wenn auch schwacher und nicht bindender – Leitsätze und Vorgaben, denen zufolge Unternehmen Verantwortung für die Unternehmenspolitik auch ihrer Tochterunternehmen und Zuliefererbetriebe tragen. Das Top-Management transnationaler Unternehmen muss daher auf Grundlage von Risikoanalysen klare Handlungsanweisungen setzen, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen gesichert, Arbeits-, Umweltrechte gewährleistet sind und ihre Geschäftspartner nicht durch Kooperation mit autoritären Regimen Menschenrechte verletzen. In Verbindung mit Haftungsnormen, Obhuts- und Sorgfaltspflichten im nationalen Recht können mithilfe von verbindlichen Vorgaben durch internationale Standards entsprechende Verpflichtungen geschaffen werden.

Bernd Brandstetter, Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft vida



Nestlé-Hauptsitz in Vevey, Schweiz

Des Weiteren gibt es bestimmte Straftaten, die auch dann strafbar sind, wenn sie im Ausland begangen werden, zum Beispiel Sklaven- oder Menschenhandel sowie seit 2015 auch Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen.

Die strafrechtliche Verantwortung von EntscheidungsträgerInnen

Sehr oft sind an Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen mehrere Personen beteiligt, die innerhalb des Unternehmens mit unterschiedlicher Verantwortung ausgestattet sind.

Für das österreichische Strafrecht gilt, dass nicht nur wer eine Tat unmittelbar begeht, verantwortlich ist, sondern auch wer andere dazu anstiftet (§12 StGB) oder sich an der Ausführung der Tat beteiligt.

Nestlé-Engagement in Kolumbien – der Tod eines Gewerkschafters

2005 wurde in Kolumbien der Gewerkschafter Luciano Romero von Paramilitärs ermordet. Die Tat steht im Kontext eines langjährigen Konflikts zwischen der kolumbianischen Lebensmittelgewerkschaft und der Nestlé-Tochter Cicolac. Romero war wiederholt staatlichen Repressionen ausgesetzt und erhielt mehrfach Todesdrohungen von Paramilitärs. Indem führende Nestlé-Cicolac-Manager Romero als Guerilla-Kämpfer diffamierten und ihn außerdem beschuldigten, die Milchpreise zu drücken, nahmen sie seine Gefährdung wissentlich in Kauf. Cicolac unterhielt nicht nur Lieferbeziehungen mit Großgrundbesitzern, die mit paramilitärischen Kreisen verbunden waren, sie leistete auch Zahlungen an paramilitärische Gruppen. Der Mutterkonzern Nestlé war über diese Verhältnisse informiert, unternahm jedoch nichts. Das European Center for Constitutional and Human Rights und die kolumbianische Lebensmittelgewerkschaft erstatteten Strafanzeige gegen die Nestlé AG und mehrere führende Manager in der Schweiz. Der Vorwurf an die Beschuldigten lautet, durch pflichtwidrige Unterlassung den Tod Romeros fahrlässig mitverursacht zu haben. Nach dem Strafrecht der Schweiz sind im Rahmen der Geschäftsherrenhaftung InhaberInnen und führende MitarbeiterInnen – in diesem Fall der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Nestlé AG – verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen Straftaten zu verhindern, die von Betriebsangehörigen begangen werden. Eine weitere Option bietet das Unternehmensstrafrecht der Schweiz. Demnach kann das Unternehmen bestraft werden, wenn durch Organisationsmängel die Zurechnung einer Individualstraftat verhindert wurde. Sollte die Strafbarkeit einer einzelnen Person nicht nachweisbar sein, dann ist zu prüfen, ob diese Nichtzurechenbarkeit durch Organisationsmängel bedingt ist.

Die strafrechtliche Verantwortung von Unternehmen – Verbandsverantwortlichkeit

Neben der individuellen Strafbarkeit von EntscheidungsträgerInnen kennt das österreichische Recht auch die strafrechtliche Verantwortung ganzer Unternehmen (sog. „Verbände“). Die entsprechenden Regelungen sind im Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG) niedergeschrieben.

Ein Verband ist nach dem VbVG für eine Straftat seiner EntscheidungsträgerInnen oder MitarbeiterInnen verantwortlich, wenn sie zu seinen Gunsten begangen worden ist, d.h. der Verband z.B. dadurch bereichert wurde, oder durch die Tat Pflichten verletzt worden sind, die den Verband treffen. Die Pflichten des Unternehmens ergeben sich dabei aus seinem Tätigkeitsbereich. Ein Produktionsbetrieb ist z.B. dazu verpflichtet, Umweltverschmutzungen oder die Schädigung von KonsumentInnen zu vermeiden.

Ein Unternehmen kann im Rahmen der Verbandshaftung zu einer Geldbuße von max. 1,8 Millionen Euro oder zur Schadenswiedergutmachung verpflichtet werden. Ebenso kann es zur Vornahme von technischen, organisatorischen und personellen Verbesserungen verpflichtet werden.



Notwendige Verbesserungen

Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass in Österreich die Geldbuße für Unternehmen sehr niedrig ist. Sie sollte, um wirksam (im Sinn von abschreckend) zu sein, die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens berücksichtigen – und entsprechend erhöht werden.

Alles in allem fristet das Verbandsverantwortlichkeitsgesetz in Österreich jedoch ein Schattendasein, insbesondere Strafverfolgungsbehörden greifen selten darauf zurück. Auf insgesamt 45 registrierte Strafanträge gegen **Q**juristische Personen kommen 25 urteilsmäßige gerichtliche Erledigungen, davon zur Hälfte in Form von Freisprüchen.²²

Nestlé–Fortsetzung: Die Verjährung eines Todesfalls

Im März 2012 wurde in der Schweiz gegen führende Nestlé-Manager Strafanzeige wegen fahrlässiger Tötung des kolumbianischen Gewerkschafters Luciano Romero durch pflichtwidrige Unterlassung erstattet. Romero wurde 2005 im Kontext eines langwährenden Arbeitskampfes mit der lokalen Nestlé-Tochter durch Paramilitärs ermordet. Die Täter wurden in Kolumbien verurteilt. In seinem Urteil ordnete der kolumbianische Richter darüber hinaus an, die Rolle von Nestlé zu untersuchen. Allerdings wurden weder die Ermittlungen gegen die lokalen Nestlé-Verantwortlichen noch die Frage nach der Verantwortung der Führung des Mutterkonzerns in der Schweiz weiter verfolgt.

Die Anzeige in der Schweiz sollte die Verantwortung des Konzerns für die Menschenrechtsverletzungen seiner Tochter klären. Hierfür bedurfte es eineinhalb Jahre intensiver Recherchen, in deren Rahmen zahlreiche Dokumente, Gerichtsprotokolle und Zeugenaussagen ausgewertet sowie komplexe Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Rechtsprechung in der Schweiz eingeschätzt und geprüft werden mussten. Die Strafanzeige wurde von der **Q**Staatsanwaltschaft im Kanton Zug, bei der sie eingebracht wurde, ohne Ermittlungen an den Kanton Waadt weitergereicht. Diese stellte im Mai 2013 das Verfahren ebenfalls ohne eine inhaltliche Untersuchung wegen Verjährung ein. Das Schweizer Bundesgericht schloss sich der Auffassung der Staatsanwaltschaft an und wies eine Beschwerde gegen die Verfahrenseinstellung ab.

Der Nestlé-Fall um die Ermordung des Gewerkschafters Romero demonstriert die Probleme bei der Verfolgung heimischer Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen im Ausland: Ermittlungsprobleme, fehlende Zuständigkeiten, Verjährung. Neben den zahlreichen rechtlichen Mängeln profitieren Unternehmen mit komplexen organisatorischen Strukturen zudem von langen Ermittlungsverfahren.

Wie ein Strafverfahren abläuft – das Strafprozessrecht

Prozesskosten

Opfer von Straftaten können sich einem Strafprozess als Privatbeteiligte anschließen um ihre Ansprüche gegen den/die SchädigerIn geltend zu machen. Während im Zivilprozess, z.B. im Rahmen eines Schadensersatzprozesses, auch die Opfer von Menschenrechtsverletzungen Prozesskosten tragen müssen, ist das beim Strafprozess nicht der Fall.

Durch das Erfordernis einer umfangreichen Beweissammlung im Vorfeld der Erstattung einer Anzeige, um die **Q**Staatsanwaltschaft vom Vorliegen des Verdachts einer Straftat zu überzeugen und Ermittlungen in Gang zu setzen, können jedoch auch hier beträchtliche Kosten auf die Opfer zukommen.



KIK Filiale

Ermittlungspflicht der Staatsanwaltschaft

Die Staatsanwaltschaft ist verpflichtet Ermittlungen einzuleiten, sobald sie Kenntnis vom Verdacht einer Straftat erlangt. Das heißt, Opfer von Menschenrechtsverletzungen müssen zunächst nur den Verdacht einer Straftat glaubhaft machen. Die Staatsanwaltschaft kann das Ermittlungsverfahren allerdings einstellen, wenn die zugrundeliegende Tat nicht strafbar ist oder wenn kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung gegeben ist.

Da die Staatsanwaltschaft hierbei über einen gewissen **Q** Ermessensspielraum verfügt, besteht für die Opfer die Gefahr, dass die Qualität des Ermittlungsverfahrens vom Willen des/der zuständigen StaatsanwältIn abhängig ist.



Notwendige Verbesserungen

Dieser Gefahr kann einerseits dadurch begegnet werden, dass der Ermessensspielraum der Staatsanwaltschaft eingeschränkt wird. Das VbVG schließt beispielsweise ein Absehen von der Verfolgung aus, wenn vom Verband die Gefahr der Begehung einer Tat mit schweren Folgen ausgeht. Diese Bestimmung sollte auf die *Gefahr der Begehung einer Menschenrechtsverletzung im Ausland* ausgeweitet werden. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Ermittlungen bei Menschenrechtsverletzungen durch darauf spezialisierte Staatsanwaltschaften durchführen zu lassen.

Zivilrecht – KIK: brennende Frage nach Schadenersatz

Bei einem Brand in einer pakistanischen Textilfabrik im Jahr 2012, die ein wichtiger Zulieferer des Textildiskonters KIK war, kamen 260 ArbeiterInnen ums Leben; 32 wurden – teilweise lebensgefährlich – verletzt. Leichtentzündliche Textilien waren unsachgemäß gelagert worden, vergitterte Fenster und verschlossene Notausgänge versperrten den Opfern die Fluchtwege.

2015 klagten vier Betroffene der Katastrophe KIK auf 30.000 Euro Schmerzensgeld als Schadenersatz vor einem deutschen Gericht. Die von KIK angebotene Hilfe kompensiert lediglich einen Bruchteil des Schadens, den die Verletzten und die Angehörigen der Opfer erleiden mussten. Zu einer angemessenen Schadenersatzleistung ist KIK nicht bereit.

KIK war nach eigenen Angaben Hauptkunde, das Unternehmen bezog vor der Brandkatastrophe 70 % der Produktion der betroffenen Fabrik. Zudem hat KIK stets versichert, seine Zulieferer zu kontrollieren. Ein Gutachten für das laufende pakistanische Gerichtsverfahren gegen die lokalen Verantwortlichen kommt zu dem Schluss, dass KIK aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen die Risiken kennen musste und auch kannte. KIK hätte genügend Einfluss gehabt, entsprechende Vorsichts- und Schutzmaßnahmen bei seinem Zulieferer einzufordern. Die Klagemöglichkeit in Deutschland ergibt sich aufgrund internationaler Bestimmungen, denen zufolge bei grenzüberschreitenden Rechtsstreitigkeiten das Recht jenes Landes anzuwenden ist, in dem der Schaden entstanden ist. Die Gerichtszuständigkeit richtet sich nach dem Wohnsitz oder der Niederlassung des oder der Beklagten – im KIK-Fall also Deutschland. Die Rechtsprechung des Common Law Systems, dem neben britischen oder indischen Gerichten auch pakistanische Gerichte folgen, sieht eine Haftung von Auftrag gebenden Unternehmen für zuliefernde Unternehmen, wenn eine hinreichend nahe Beziehung zwischen den Unternehmen bestand.

Q Zivilrechtliche Entschädigung für Opfer von Menschenrechtsverletzungen

Wer ist zuständig? Zivilprozesse in Österreich ermöglichen

Angenommen ein Tochterunternehmen (mit Sitz im Ausland) eines österreichischen Unternehmens verschmutzt im Ausland das Trinkwasser und verletzt dadurch grundlegende Menschenrechte. Die Opfer wollen das Unternehmen auf Schadenersatz klagen. In ihrem Heimatstaat werden Menschenrechtsverletzungen, insbesondere großer Konzerne, jedoch toleriert, so haben sie so gut wie keine Chance auf gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche und das Unternehmen, das die Menschenrechtsverletzung begangen hat, hat mit keinen Folgen zu rechnen.



Notwendige Verbesserungen

Eine Zuständigkeit österreichischer Zivilgerichte scheitert in aller Regel daran, dass eine Verantwortung der Konzernmutter für ihr im Ausland agierendes (eigenständiges!) Tochterunternehmen verneint wird. Diese Lücke gilt es zu schließen. Nur bei einer umfassenden Unternehmensverantwortung kann ein effektiver Menschenrechtsschutz gewährleistet werden.

Nach welchen Regeln sich die Zuständigkeit bei grenzüberschreitenden Sachverhalten oder gar reinen Auslandssachverhalten ergibt, ist zwischen den Staaten in verschiedenen internationalen Abkommen geregelt.

- **Auf europäischer Ebene:** Q Die Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsverordnung (VO (EU) Nr. 1215/2012, EuGV-VO neu oder Brüssel Ia-VO) regelt in der EU u.a. die gerichtliche Zuständigkeit in Zivil- und Handelssachen. Durch eine entsprechende inhaltliche Ergänzung könnte die Zuständigkeit der Gerichte am Sitz des Unternehmens auch auf Klagen gegen deren Tochterunternehmen ausgedehnt werden (wenn solche durch das Mutterunternehmen wirtschaftlich kontrolliert werden).
- Ebenso ist die Einführung einer **QNotzuständigkeit** denkbar, die es den Zivilgerichten eines Mitgliedsstaates ermöglicht, sich in Verfahren für zuständig zu erklären, die im

Ausland nicht möglich oder unzumutbar sind, sofern zumindest ein gewisser tatsächlicher Zusammenhang des Sachverhalts mit dem jeweiligen Mitgliedsstaat besteht.

- **Auf nationaler Ebene:** Auch auf nationaler Ebene kann eine solche Notzuständigkeit eingeführt werden. In Österreich regelt das IPR-Gesetz (Internationales Privatrecht), wann in Fällen mit Auslandsbezug österreichische Gerichte zuständig sind. Die Notzuständigkeit würde ein Gerichtsverfahren in Österreich ermöglichen, wenn der Fall einen Bezug zu Österreich hat und ein Verfahren im Ausland nicht möglich ist. Diese Änderung könnte vom Nationalrat ohne Verhandlungen auf europäischer Ebene jederzeit verabschiedet werden.

Die möglichen Änderungen sind klein, würden aber große Wirkung zeigen. Die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen durch Tochterunternehmen österreichischer Unternehmen wären nicht mehr von der – oft korrupten – Justiz vor Ort abhängig. Sie könnten in Österreich Schadenersatz einklagen. Österreichische Unternehmen, die Menschenrechtsverletzungen durch ihre Tochterunternehmen nicht verhindern, hätten mit ernsthaften Konsequenzen zu rechnen. Aus Eigeninteresse würden Unternehmen die Menschenrechte bei Auslandsaktivitäten besser achten – um so Schadensersatzforderungen vorzubeugen.

Welches Recht ist anwendbar? Prozesse nach österreichischem Recht ermöglichen

Ist die erste Hürde genommen und erklärt sich ein österreichisches Gericht für zuständig, stellt sich postwendend die nächste Frage: Welches materielle Recht soll im Zivilprozess in Österreich angewendet werden? Das Recht jenes Staates, wo die behauptete Menschenrechtsverletzung stattfand, oder das österreichische Privatrecht?

Nach der Rom II Verordnung der EU (Verordnung über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht (Verordnung Nr. 864/2007, Rom II)) ist zumindest innerhalb der EU in aller Regel das Recht jenes Staates maßgeblich, in dem der Schaden eingetreten ist, nicht jenes, in dem er verursacht (z.B. geplant, wissentlich in Kauf genommen, vertuscht etc.) worden ist.

Hier können sich gravierende Rechtsschutzlücken auftun, wenn der Menschenrechtsschutz im (außereuropäischen!) Ausland ein schwächerer ist. Wenn es z.B. im Extremfall gar keine Sanktionen für die geltend gemachte Menschenrechtsverletzung gibt oder hierfür kein Schadenersatz geltend gemacht werden kann. Die Gefahr ist groß, dass Betroffene auch hier geringe Chancen auf Wiedergutmachung haben. Die Unternehmen oder deren Tochterunternehmen, die gegen Menschenrechte verstoßen haben, müssen weiterhin nur mit einem geringen Risiko rechnen, für ihr schädigendes Verhalten zur Rechenschaft gezogen zu werden.

Auch eine andere Problematik tut sich auf: Wie geht ein österreichisches Gericht damit um, wenn es z.B. brasilianisches Schadenersatzrecht anwenden muss?



Notwendige Verbesserungen

Das europäische Recht kennt bereits Ausnahmen, die auch bei Schadenseintritt im Ausland das österreichische Recht anwendbar machen, z.B. im Fall von Umweltverschmutzungen: Hier kann der/die Geschädigte wählen, welches Recht zur Anwendung kommen soll (Schadensort oder Sitz des Mutterunternehmens).

Andere Ausnahmen sind wiederum sehr vage formuliert und lassen den Gerichten der Mitgliedsstaaten einen weiten Spielraum. So ist in der Verordnung zwar geregelt, dass bestimmte (höherrangige) nationale Vorschriften immer zwingend zur Anwendung kommen müssen (sog. Eingriffsnormen), es ist aber bis dato nicht geklärt, ob unter diese Vorschriften beispielsweise auch internationale Menschenrechtsabkommen oder die **Q**ILO-Kernarbeitsnormen fallen.

Einen absoluten Vorrang österreichischen Rechts kennt die EU Verordnung nur dann, wenn durch die Anwendung eines anderen Rechts die öffentliche Ordnung in Österreich gefährdet wäre, eine Ausnahme die wohl nur äußerst selten zum Tragen kommt.

Erforderlich wäre eine spezifischere Regelung, die entweder eine Rechtswahl auch bei Menschenrechtsverletzungen ermöglicht oder die zumindest klarstellt, dass es sich bei Menschenrechten u.ä. um zwingend anzuwendende **Q**„Eingriffsnormen“ handelt.

Voraussetzungen für Schadenersatz

Angenommen es wurden die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass ein Verfahren vor einem österreichischen Gericht stattfinden kann und dabei österreichisches Recht zur Anwendung kommt: Wie geht es dann weiter? Hat man diese beiden Hürden überwunden – ein österreichisches Gericht hat sich für zuständig erklärt und wendet österreichisches Zivilrecht an – stellt sich die Frage unter welchen Voraussetzungen das Gericht das österreichische Unternehmen tatsächlich zu einer Wiedergutmachung verpflichten kann.

Nach österreichischem Recht kann die Verpflichtung zur Leistung von Schadenersatz entweder aus einem **Vertrag** resultieren oder aus der **schuldhaften Verletzung der absoluten Güter** Leben, Gesundheit, Eigentum und Freiheit (sog. „Delikthaftung“). In aller Regel stehen die Opfer einer durch ein Unternehmen begangener Menschenrechtsverletzung in keinerlei Vertragsbeziehung zu diesem Unternehmen (Ausnahmen wären z.B. MitarbeiterInnen oder KundInnen) – in Frage kommt in dieser Konstellation also stets nur die **Q**Delikthaftung. Im Fall von Menschenrechtsverletzungen sind in der Regel absolute Güter betroffen (z.B. Gesundheitsschädigung, psychische Schäden oder Erwerbsunfähigkeit), womit grundsätzlich eine Haftungs begründung nach österreichischem Schadenersatzrecht möglich wäre.

Voraussetzung für die Schadenszurechnung

Der Schaden muss vom/von der SchädigerIn **schuldhaft verursacht** worden sein. Hierzu zählen allerdings nicht nur vorsätzliche, d.h. zumindest in Kauf genommene, Schädigung, sondern auch die fahrlässige Verursachung eines Schadens. Fahrlässig handelt, wer die notwendigen Sorgfaltspflichten außer Acht lässt und nicht alle zumutbaren Maßnahmen zur Abwendung einer Gefahr trifft, die aus seinen/ihren Handlungen resultieren kann.

Verletzung der Sorgfaltspflichten durch die Muttergesellschaft

Eine Verletzung einer Sorgfaltspflicht durch die Muttergesellschaft, die zu einer Menschenrechtsverletzung führt, ist vor allem dann denkbar, wenn die erforderlichen Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen nicht gesetzt worden sind.

Ein Beispiel für eine derartige Pflicht ist die vom **Q** Obersten Gerichtshof (OGH) entwickelte **Q** *Verkehrssicherungspflicht*. Sie verpflichtet die VerursacherInnen von bestimmten Gefahrenquellen dazu, diese auch zu kontrollieren und drohende Gefahren abzuwenden. So sind z.B. Bauherren dazu verpflichtet, Baustellen abzusichern; arbeitet ein Unternehmen mit gefährlichen Stoffen, hat es dafür Sorge zu tragen, dass diese nicht in die Umwelt gelangen.



Notwendige Verbesserungen

Was fehlt ist eine konkrete Festlegung unternehmerischer Sorgfaltspflichten in Hinblick auf drohende Verletzungen von Menschenrechten. Nur mit viel argumentativem Geschick können diesbezügliche Verpflichtungen zur Abwehr von Gefahren in das geltende Schadensersatzrecht einbezogen werden.

Internationale Regelwerke, wie z.B. die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) liefern hier einen guten Ansatzpunkt, wie eine derartige unternehmerische Verantwortung ausgestaltet sein kann:

Zunächst müssen Unternehmen dazu verpflichtet werden, in regelmäßigen Abständen potenzielle und bereits bestehende menschenrechtliche Risiken, die aus ihrer Geschäftstätigkeit entstehen, zu ermitteln und zu bewerten (ähnlich wie bei einer Umweltverträglichkeitsprüfung).

■ Die Ergebnisse einer solchen „Menschenrechts-**Q**Verträglichkeitsprüfung“ müssen eine Verpflichtung nach sich ziehen, geeignete Vorsorge- und Abwehrmaßnahmen zu treffen. Hierbei ist es sinnvoll die Erkenntnisse aus der Verträglichkeitsprüfung in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe zu integrieren. Ebenso sollten Unternehmen dazu angehalten werden, ihren Einfluss in Geschäftsbeziehungen geltend zu machen, um Menschenrechtsverletzungen durch GeschäftspartnerInnen zu beenden. Ist der Einfluss nicht stark genug, sollten derartige Geschäftsbeziehungen ohnedies überdacht werden.

Haftung der Muttergesellschaft für das Verhalten Dritter

Unternehmen haften jedoch nicht nur für bestimmte Handlungen oder Unterlassungen ihrer EntscheidungsträgerInnen und Beschäftigten sondern unter Umständen auch für unternehmensfremde Personen oder Gesellschaften (sog. „Dritte“ – Haftung für Besorgungsgehilfen nach § 1315 ABGB). Im Zusammenhang mit der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten interessiert uns hier vor allem, inwieweit ein Unternehmen für Handlungen von Tochterunternehmen oder Subunternehmen (z.B. Auftragsweitergabe, Zulieferer etc.) verantwortlich gemacht werden kann.

Damit diese Haftung greift, muss der/die Dritte wissentlich gefährlich oder schon grundsätzlich gar nicht zur Erledigung der übertragenen Aufgabe geeignet sein. Entsprechend eng ist der Spielraum für die Zurechnung des Handelns von Tochterunternehmen oder anderen Auftragnehmern zu einem österreichischen Unternehmen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) anerkennt zumindest bestimmte Kontroll- und Aufsichtspflichten des Mutterunternehmens, wenn Kompetenzen auf eine zwar rechtlich unabhängige, aber nach wie vor vom Mutterunternehmen kontrollierte, Tochtergesellschaft übertragen wurden. Die Muttergesellschaft ist dabei insbesondere zur ordnungsgemäßen Auswahl und Beobachtung ihrer Vertragspartner verpflichtet.

Auch der Umfang dieser Haftung ist sehr unbestimmt, Präzedenzfälle liegen so gut wie keine vor. Die oben geschilderten Schritte zur verpflichtenden Analyse und Bekämpfung von menschenrechtlichen Risiken des eigenen unternehmerischen Handelns sollten daher auch auf Tochterunternehmen und die gesamte Zulieferkette ausgeweitet werden.



Sonstige Reformvorschläge in anderen Gesetzen:

Ohne im Detail auf die entsprechenden Gesetze einzugehen, sind auch noch eine Reihe anderer Gesetzesänderungen denkbar:



- Das *Aktiengesetz* regelt u.a. die Sorgfaltspflichten der Vorstandsmitglieder einer AG. Diese Sorgfaltspflichten sollten ausdrücklich die Pflicht umfassen, Menschenrechtsverletzungen zu verhüten, die durch das Handeln des Unternehmens oder durch seine Tochterunternehmen oder GeschäftspartnerInnen verursacht werden könnten. Der Aufsichtsrat kann zur entsprechenden Kontrolle verpflichtet werden.
- Im *Produkthaftungsgesetz* müssen Geschädigte den Zusammenhang zwischen Produktfehler und Schaden beweisen. Wieso nicht die Beweislast umkehren? Bei Gesundheitsschädigung, Verletzung oder Tötung eines Menschen müssen die Geschädigten den Zusammenhang nur noch glaubhaft machen. Umgekehrt muss dann das Unternehmen beweisen, bei der Herstellung des Produkts den Stand der Wissenschaft und Technik und die notwendige Sorgfalt berücksichtigt zu haben, um mögliche Risiken zu verhindern.
- Auch im *Unlauterer-Wettbewerbs-Gesetz (UWG)* ist eine Änderung denkbar: Wenn ein Unternehmen damit wirbt, einen Menschenrechtskodex zu haben, sollte dieser für das Unternehmen auch verpflichtend sein. Kein Unternehmen sollte einen Wettbewerbsvorteil aus unverbindlichen Ansagen ziehen können.

UWG – der Fall Lidl Deutschland

Lidl Deutschland warb 2009 damit, auf Sozial- und Arbeitsstandards seiner Zulieferer zu achten. Mit der Erklärung, diese müssten sich einem von Lidl entwickelten Verhaltenskodex verpflichten, gab Lidl vor, die Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferbetrieben nachhaltig verbessert zu haben. Es wurde jedoch aufgedeckt, dass die Arbeitskräfte in den gerade von Lidl gerne präsentierten Vorzeigefabriken in Bangladesch katastrophale Arbeitsbedingungen über sich ergehen lassen müssen: überlange Arbeitszeiten, Lohnabzüge als Strafmaßnahmen für angebliche Vergehen, mangelnde sowie intransparente Überstundenvergütung, Verhinderung von Gewerkschaftsarbeit, Erniedrigungen, Repressionen und Diskriminierung von Frauen. All das läuft nicht bloß der Selbstverpflichtung von Lidl zuwider, sondern verstößt generell gegen ILO-Konventionen.

Die Verbraucherzentrale Hamburg klagte Lidl 2010 wegen Verstoßes gegen das deutsche Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG). Mit dieser Klage wurden erstmals die unmenschlichen Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben deutscher Unternehmen vor Gericht gebracht. Darüber hinaus sollte die rechtliche Verbindlichkeit auch freiwillig eingegangener Kodizes vor einem Gericht verhandelt werden.

Dank einer entsprechenden Resonanz in der Presse lenkte Lidl ein und verpflichtete sich, Werbeversprechen auf faire Arbeitsbedingungen zu unterlassen. Sozial bewusste KonsumentInnen werden damit nicht mehr in die Irre geführt. Offen bleibt trotzdem, was Lidl für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bangladesch tut.

Hohe Hürden im Zivilprozessrecht

Für Opfer von Menschenrechtsverletzungen stellt das österreichische Prozessrecht eine hohe Hürde dar: Das betrifft vor allem die mitunter sehr hohen *Kosten des Verfahrens und die oft schwierige Beweissituation*.

Was die *Verjährungsfristen* anbelangt, sollten Änderungen vorgenommen werden: Der Anspruch auf Schadensersatz verjährt spätestens drei Jahre nach Kenntnis von Schaden und SchädigerIn. Allein die Recherchen zu grenzüberschreitenden Fällen von Menschenrechtsverletzungen benötigen jedoch oft viel Zeit. Das betrifft die Sammlung von Beweisen genauso wie die Identifizierung von Verantwortlichen. Auch treten weitere Spätschäden oft erst nach einigen Jahren ein.

Prozesskosten

Die beteiligten Parteien eines Zivilprozesses müssen die Kosten für ihre Prozesshandlungen selbst tragen. Das betrifft die Gerichtskosten, also die Gerichtsgebühren und die Kosten für Zeuginnen und Sachverständige, sämtliche Kosten, die schon vor dem Verfahren entstehen (z.B. Sammlung von Beweismaterial), Reisekosten sowie die Kosten einer anwaltlichen Vertretung.

Zwar gibt es die Möglichkeit der Gewährung von Verfahrenshilfe, wenn die Partei mittellos ist und die Klage nicht komplett aussichtslos oder mutwillig erscheint. Da die Erfolgsaussichten aufgrund der geschilderten Beweisschwierigkeiten oft ungewiss sind, ist die Gewährung der Prozesskostenhilfe bei Klagen wegen Menschenrechtsverletzungen durch österreichische Unternehmen im Ausland sehr unwahrscheinlich. Darüber hinaus stellt die Verfahrenshilfe nur einen Vorschuss für während des Verfahrens zu leistende Kosten dar – wird der Prozess verloren, müssen am Ende des Tages sämtliche Kosten selbst getragen werden. Mehr noch: Die vollständig unterliegende Partei hat ihrem/ihrer GegnerIn alle durch die Prozessführung verursachten, zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendigen Kosten zu ersetzen.

Das Beweisverfahren

Im Zivilprozess tragen die Geschädigten die *Beweislast* für den Schaden. Das heißt, sie müssen im Verfahren beweisen, dass zwischen der

Handlung des Unternehmens und dem Schaden, den sie erlitten haben, ein ursächlicher Zusammenhang besteht.

Im Zivilprozess obliegt die Beweisführung den Parteien und nicht etwa wie im Strafprozess dem/der RichterIn. Dabei gilt grundsätzlich das Beweismaß der hohen Wahrscheinlichkeit: die Parteien müssen darlegen, dass sich die vorgebrachten Tatsachen mit *hoher* Wahrscheinlichkeit in der beschriebenen Form zuge tragen haben. Dabei hat jede Partei die für sie begünstigenden, anspruchsbegründenden Tatsachen zu belegen. Das führt in Verfahren von Drittgeschädigten gegen Unternehmen in der Regel zu großen Schwierigkeiten, da die unternehmensinternen Vorgänge wie Sorgfaltspflichtmaßnahmen, Korrespondenzen mit Tochter- und Zulieferunternehmen bzw. innerhalb des Unternehmens, nicht öffentlich zugänglich sind.



Notwendige Verbesserungen

Für Opfer von Menschenrechtsverletzungen ist es oft sehr aufwendig oder gar unmöglich, mit einer ausreichend hohen Wahrscheinlichkeit zu beweisen, dass eine Handlung oder Unterlassung eines Unternehmens für die schädigende Auswirkung ursächlich ist. Anzudenken ist daher eine **Q** *Beweislastumkehr*. Bei Schädigungen, die durch gefährliche Aktivitäten eines Unternehmens (Montan-, Chemie- und Pharmaunternehmen) verursacht worden sind, muss es genügen diesen ursächlichen Zusammenhang *glaubhaft zu machen*. Umgekehrt muss das Unternehmen in diesem Fall beweisen, dass es sämtliche notwendigen Maßnahmen ergriffen hat, um einen Schadenseintritt zu verhindern oder dass ihr Verhalten für den Schaden gar nicht ursächlich war.

Welche Rolle spielt das **Q** europäische Gesellschaftsrecht?

Mit der neuen Richtlinie zu Non Financial Indicators (NFI) werden künftig bestimmte Unternehmen verpflichtet, über die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Menschenrechte zu berichten. Während Unternehmen früher schon je nach Gesellschaftsform und Größe über finanzielle Indikatoren berichten mussten, soll diese Berichtspflicht nun auch für ökologische und soziale Aspekte gelten.

Große Unternehmen von öffentlichem Interesse werden verpflichtet eine nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf die folgenden Belange abzugeben:

- Umweltbelange (sollte aktuelle und vorhersehbare Auswirkungen auf die Umwelt und Gesundheit und Sicherheit, Energienutzung, Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch, Luftverschmutzung enthalten)
- Soziale Belange und Arbeit (kann Angaben enthalten zu Geschlechtergleichstellung, zur Umsetzung der Kernarbeitsnormen der ILO, zum sozialen Dialog, zur Achtung des Rechts der ArbeitnehmerInnen informiert und konsultiert zu werden, zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften, zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Dialog mit lokalen Gemeinschaften)
- Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (könnte Angaben enthalten zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen und/oder zu Instrumenten zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung)

Der Fokus soll dabei auf Belangen sein „die sehr wahrscheinlich zur Verwirklichung wesentlicher Risiken mit schwerwiegenden Auswirkungen führen werden oder zum Eintritt solcher Risiken geführt haben“. Dabei werden sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch die Lieferkette und Kette von Subunternehmen erfasst.

Die nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht „soll enthalten

- a) eine kurze Beschreibung des Geschäftsmodells des Unternehmens;
- b) eine Beschreibung der von dem Unternehmen in Bezug auf diese Belange verfolg-

ten Konzepte, einschließlich der angewandten **Q**Due-Diligence-Prozesse;
c) die Ergebnisse dieser Konzepte“. ²³

Wichtig ist, dass sich – laut EU-Kommission – die Unternehmen bei der Bereitstellung dieser Informationen auf nationale, EU-basierte oder internationale Rahmenwerke (OECD-Leitsätze, UN Global Compact) stützen können. Deren Anforderungen sind – wie in Kapitel zwei skizziert – niedrig. Zusätzlich verfolgt die Richtlinie ein pick-and-choose Prinzip, was darauf hinausläuft, dass die Unternehmen eigenverantwortlich und ohne jegliche Kontrolle Berichte erstellen können. ²⁴ Die NFI-Richtlinie ist bis 6. Dezember 2016 in innerstaatliches Recht umzusetzen.



Notwendige Verbesserungen

Um Regulierungslücken in Österreich zu schließen, muss das österreichische Gesellschaftsrecht die Offenlegung von klaren und strukturierten Informationen zur Achtung der Menschenrechte konkretisieren. Österreich kann die Richtlinie durchaus ambitionierter umsetzen als die internationalen Rahmenwerke es vorsehen. Die Anwendbarkeit für Österreich ist durch die Einschränkung auf Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sehr begrenzt, daher ist eine Erweiterung auf Unternehmen ab 250 Beschäftigte notwendig. ²⁵ Auch sollten alle Unternehmen im öffentlichen Interesse zu entsprechender Berichterstattung verpflichtet werden ²⁶:

- Unternehmen, die im Bereich der Daseinsvorsorge, der Grundversorgung und im Grenzbereich zur Hoheitsverwaltung tätig sind. Ebenso Unternehmen, die in gefährungeneigten Branchen tätig sind, da diesen Unternehmen aufgrund ihres Tätigkeitsfeldes besondere gesellschaftliche Verantwortung zukommt. Das betrifft insbesondere die Branchen Lebensmittel, Wasserversorgung und Energie, Personen- und Transportverkehr, Bau und Immobilien sowie IT und Pharmazie.
- Unternehmen, an denen die öffentliche Hand (Bund, Länder, Kommunen) beteiligt ist.

- Kapitalgesellschaften, die langfristig an mindestens einem weiteren Unternehmen zu 30 oder mehr Prozent beteiligt sind (dies soll sicherstellen, dass nicht innerhalb einer Konzernstruktur die Berichtspflicht entfällt, weil keine Konzerngesellschaft für sich die Kriterien erfüllt).



Zusammenfassung: Die wichtigsten Reformvorschläge für Österreich

Damit Unternehmen in Zukunft ihrer menschenrechtlichen Verantwortung nachkommen, ist es notwendig, dass die österreichische Bundesregierung und das Parlament folgende rechtliche Maßnahmen umsetzen:

1. Klare Sorgfaltspflichten für Unternehmen im Q Strafrecht und im Privatrecht

Wenn österreichische Unternehmen im Ausland tätig sind und dort Menschenrechte verletzen, müssen diese Unternehmen dafür haften. Im Privatrecht muss der Gesetzgeber verankern, dass die Sorgfaltspflichten der Unternehmen nach §§ 1299 Q ABGB und 347 UGB auch den Respekt für die Menschenrechte umfassen.

2. Anpassung des Bußgeldrahmens des Q Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes

Wenn Unternehmen sich strafrechtlich verantwortlich machen, sieht das Verbandsverantwortlichkeitsgesetz als Sanktion die Geldbuße vor. Die maximale Höhe und Anzahl der Tagessätze ist jedoch für große Unternehmen nicht abschreckend. Die Höhe der Geldbuße sollte die finanziellen Kapazitäten des Unternehmens berücksichtigen.

3. Verbesserung der horizontalen Wirkung von Grundrechten

Grund- und Menschenrecht binden in erster Linie den Staat gegenüber den ihm unterworfenen Individuen, nicht aber Private. Die Durchsetzung von Grundrechten

mit Wirkung auf Private (sog. horizontale Drittwirkung der Grundrechte) muss verbessert werden.

4. Zuständigkeit österreichischer Gerichte klären

Das geltende europäische und nationale Recht kennt kaum Möglichkeiten, ein Gerichtsverfahren am Sitz der Konzernmutter durchzuführen, wenn eine Konzerntochter im Ausland Menschenrechtsverletzungen begangen hat. Diese Lücke kann durch eine Notzuständigkeit rasch geschlossen werden.

5. Sorgfaltspflichten am Sitz des Unternehmens berücksichtigen

Erst wenn ein Gericht bei grenzüberschreitenden oder Auslandssachverhalten die Anwendbarkeit des österreichischen Zivilrechts bejaht (anstelle des Rechts jenes Staates, in dem der Schaden eingetreten ist), kann auch nach unserem nationalen Recht Schadensersatz zugesprochen werden.

6. Verfahrenshilfe

Die Kosten eines Gerichtsverfahrens sind in der Regel eine unüberwindbare Hürde für Opfer von Menschenrechtsverletzungen. Positiv ist, dass in Österreich die Möglichkeit für mittellose Parteien besteht, Verfahrensbeihilfe zu beantragen. Das Kostenrisiko im Falle des Prozessverlustes bleibt jedoch bestehen. Hier gilt es Abhilfe zu schaffen!

7. Beweislasterleichterungen und Beweislastumkehr

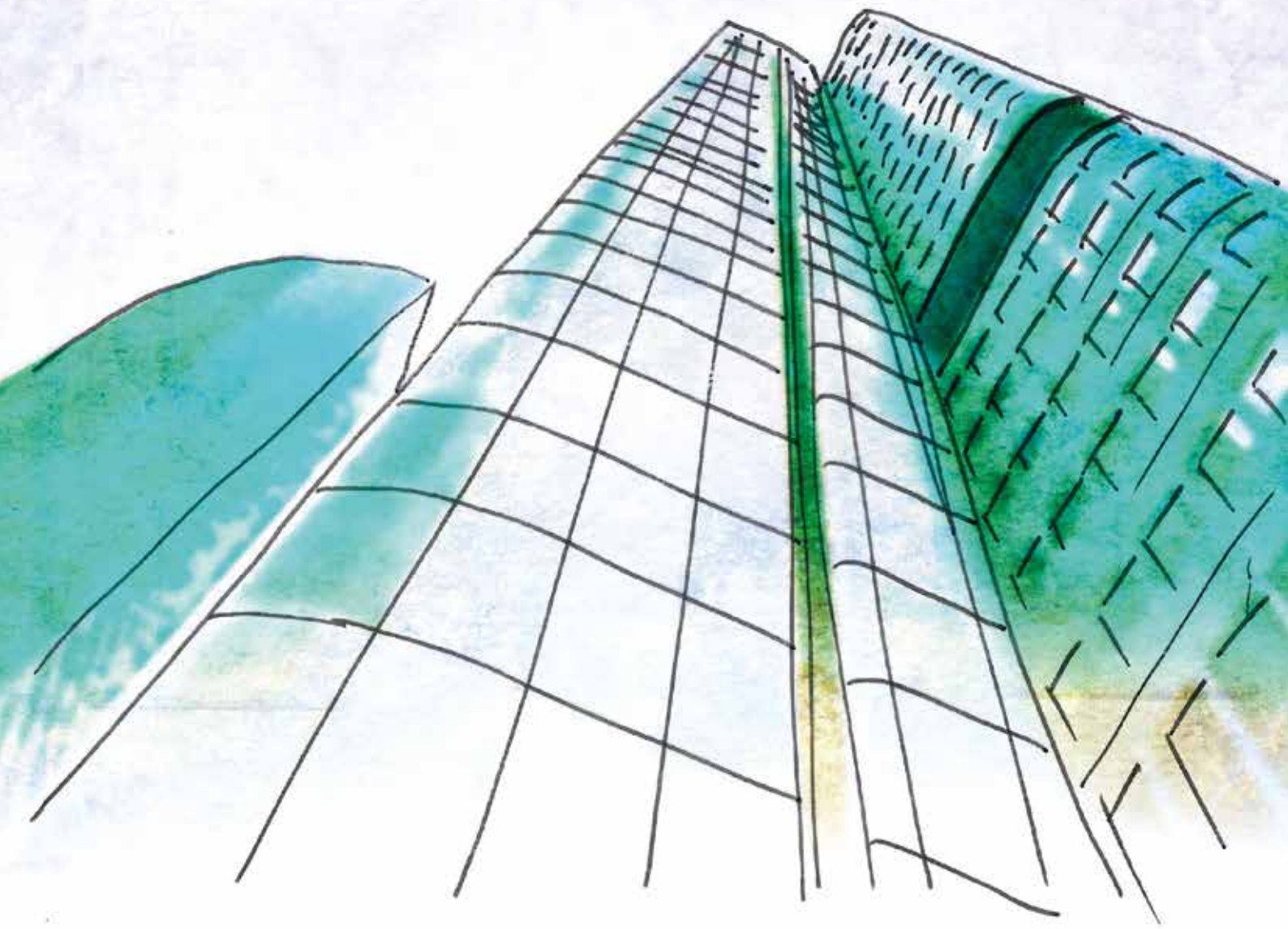
In Verfahren ist es oft nicht möglich, Beweise beizuschaffen, wenn einzelne Betroffene gegen transnationale Unternehmen und deren mangelnde Auskunftspflicht auftreten. Gerade in Fällen komplexer Unternehmensstrukturen und nicht verfügbarer Informationen sollten Beweislasterleichterungen eingeführt werden.

„ Unsere Erfahrungen zeigen, dass Unternehmen klare rechtliche Rahmenbedingungen und starke inner- und überbetriebliche ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen brauchen, damit sie ihr Verhalten verlässlich auch an gemeinwohlorientierten Aspekten ausrichten. Führt man sich die Arbeitsbedingungen, die nach wie vor z. B. in der Textil- oder Elektroindustrie in Ländern des globalen Südens vorherrschen, vor Augen, wird schnell klar, dass die Politik der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen, soziale Verantwortung zu tragen, kaum Erfolge zeigt.

Rudi Kaske, Präsident der AK Wien und der Bundesarbeitskammer



© Katharina Schiffl



Empfehlungen zu freiwilligen Aktivitäten von Unternehmen

Es ist unumgänglich, dass zuerst gesetzliche Mindeststandards geschaffen und eingehalten werden. Diese können mit darüber hinausgehenden freiwilligen Maßnahmen verbunden werden. Nur so kann garantiert werden, dass freiwilliges Engagement von Unternehmen über gesetzliche Mindeststandards hinausgeht.²⁷

Damit freiwilliges Engagement über gesetzliche Mindestanforderungen hinaus auch glaubwürdig und nachhaltig ist, haben die Unternehmen diese regelmäßig und von externen unter Einbindung von Betroffenen und ihrer Vertretung wie Gewerkschaften und NGOs überprüfen zu lassen. Empfehlenswert sind auch vertragliche Fixierungen freiwilliger Selbstverpflichtungen, da sie eingeklagt werden können, wenn sie konkret, verbindlich und haftbar ausgestaltet sind.²⁸

Allgemeine Empfehlungen

Im Bereich menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sind wichtige Maßnahmen:

- Implementierung einer Menschenrechtsklausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Unternehmen für Produktion und Vertrieb.
- Ein Verhaltenskodex, der alle relevanten arbeitsrechtlichen Bestimmungen der ILO und der Menschenrechte (z.B. existenzsichernder Lohn) enthält und für alle Tochterunternehmen und Zulieferbetriebe verbindlich ist und unabhängig in Zusammenarbeit mit NGOs und Gewerkschaften kontrolliert wird.
- Ein so genanntes Global Framework Agreement, das ein Abkommen zwischen einem

multinationalen Konzern und der jeweiligen internationalen Branchengewerkschaft ist; Wie z.B. Bekleidungsunternehmen Inditex/ Zara mit der internationalen Industriengewerkschaft IndustriALL und der internationalen Dienstleistungsgewerkschaft UNI oder das Sicherheitsunternehmen G4S mit UNI.

- Einrichtung einer Kontakt- und Beschwerdestelle im Mutterunternehmen, an die sich u.a. Betroffene im Falle von Menschenrechtsverletzungen in der Liefer- und Wertschöpfungskette wenden können.
- Öffentlich leicht auffindbare und in den Sprachen der Betroffenen zugängliche Informationen und Kontaktmöglichkeit, damit die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen im Ausland Beschwerden einfach einbringen können.

Im Folgenden werden Beispiele vorgestellt, die sinnvolles freiwilliges Engagement hinsichtlich menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten zeigen.

Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF)²⁹ ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die mit derzeit 80 Mitgliedsunternehmen aus sieben europäischen Ländern zusammenarbeitet, darunter auch österreichische Unternehmen. Grundlage ist der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie. Faire Arbeitsbedingungen sind Teil der Menschenrechte und der Einsatz der Fair Wear Foundation gilt ihrer Verbesserung. Dabei verpflichtet sich die FWF auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und zusätzliche Bestimmungen zu existenzsicherndem Lohn. Darüber hinaus fordert die FWF eine Sicherstellung der Standards über ein Multi-Stakeholder-Forum. Informationen sollten transparent sein und im Rahmen einer nichtfinanziellen Leistungsberichterstattung veröffentlicht werden. Die Fair Wear Foundation übererfüllt die menschenrechtlichen Standards von den Bedingungen her nicht, wohl aber die nationalgesetzlichen Bestimmungen und die Praxis in vielen Ländern, in denen die Unternehmen produzieren oder produzieren lassen. Die Fair Wear Foundation überprüft die Einhaltung der FWF-Prinzipien und veröffentlicht ihre Ergebnisse.³⁰



Solange europäische Unternehmen in Ländern des globalen Südens agieren und internationale Standards nicht erfüllen und solange diese Standards nicht wie von unserem Netzwerk u. a. gefordert national implementiert werden, ist eine Beteiligung an der Fair Wear Foundation ein positiv zu bewertender Schritt von Unternehmen, die sich so freiwillig verpflichten, gewisse Standards in ihrer Zulieferkette einzuhalten.

Menschenrechte im Tourismus

Der Roundtable Menschenrechte im Tourismus hat einen Leitfaden für Menschenrechte im Tourismus für Unternehmen herausgegeben.³¹ Er wurde auf Grundlage der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte speziell für die Bedürfnisse von Reiseveranstaltern konzipiert. Der Leitfaden unterstützt die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie zur Konkretisierung sozialer Aspekte und zur stärkeren Verankerung der Menschenrechte innerhalb des Unternehmens.

Der Leitfaden zeigt auf, wo menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bestehen bzw. auf welche Problemfelder Unternehmen besonderes Augenmerk legen sollten. Spannend an diesem Ansatz sind die unmittelbare Anlehnung an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und ihre Umsetzungsmöglichkeiten für den speziellen Bereich der Tourismusbranche. Hinsichtlich der im Leitfaden enthaltenen Checklist für einen eigenen Aktionsplan für Unternehmen ist positiv hervorzuheben, dass konkrete Maßnahmen mit Zielsetzungen und Umsetzungszeitleisten vorgesehen sind.³² Dabei werden sowohl interne Prozessüberprüfungsmaßnahmen als auch externe **Q**Auditverfahren empfohlen³³.

Electronics Watch

Gemeinsam mit mehreren europäischen Organisationen hat die entwicklungspolitische Organisation Südwind die weltweit erste Monitoring-Organisation aufgebaut, die sich für die Rechte der ArbeiterInnen in der Elektronikindustrie einsetzt. **Q**Electronics Watch³⁴ versucht mithilfe sozial verantwortlicher **Q**öffentlicher Beschaffung in Europa die Einhaltung der ArbeitnehmerInnenrechte in der globalen Elektronikbranche zu forcieren.

NGOs und Gewerkschaften aus dem Süden sowie europäische öffentliche BeschafferInnen und ExpertInnen haben in der Führung der neuen Organisation gleiches Mitspracherecht.

Gegen Zahlung einer Gebühr sollen die beteiligten öffentlichen Einrichtungen und Institutionen mit aktuellen Informationen über ihre LieferantInnen versorgt, die Arbeitsbedingungen vor Ort überprüft und Verfahren bereitgestellt werden, um auf Nichteinhaltungen zu reagieren.

Dies wird durch Kontakte und Kontrollen vor Ort in Kombination mit einem Beschwerde-System ermöglicht. Die Finanzierung durch Beschaffungsbehörden statt durch die zu kontrollierenden Unternehmen gewährleistet die unerlässliche Unabhängigkeit von den Unternehmen.

Es wäre eine sinnvolle Maßnahme im Rahmen eines Nationalen Aktionsplans Menschenrechte und Wirtschaft, den Beitritt der öffentlichen Hand – z.B. vertreten durch die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) – zu Electronics Watch zu beschließen. Dadurch könnte die Watchdog-Funktion unterstützt werden. Zudem wäre es dadurch leichter, im Rahmen der öffentlichen Beschaffung menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Bereich der Arbeitsrechte und Produktsicherheit im Elektroniksektor zu garantieren.



FAIRTRADE-Grundsätze

Die Grundsatz-Charta für den fairen Handel³⁵ orientiert sich u.a. an den ILO-Kernarbeitsnormen. Sie beinhaltet eine tabellarische Übersicht über die jeweilige Kernarbeitsnorm und das darüber hinausgehende Engagement von zertifizierten Unternehmen. Durch die Zertifizierung nach den Standards von FAIRTRADE International oder der World Fair Trade Organization ist sichergestellt, dass das Unternehmenshandeln besondere Anforderungen erfüllt. Auch wenn die Maßnahmen aus Sicht unseres Netzwerks teilweise niedrigschwellig sind (z.B. Verbot ausbeuterischer Kinderarbeit), so werden die Standards doch zumindest extern geprüft und die FAIRTRADE-Standards gehen oft über gesetzliche Standards in den betroffenen Ländern hinaus. Somit stellt das FAIRTRADE-System unternehmensunabhängige Kontrollen der Standards sicher und führt zu wichtigen Verbesserungen und zur Einhaltung von Mindeststandards in den Ländern des globalen Südens.



„ Nur wenn Unternehmen fair agieren, bleiben sie langfristig wettbewerbsfähig. Fairtrade ermöglicht Unternehmen fair gehandelte landwirtschaftliche Produkte aus so genannten Entwicklungsländern zu beziehen und weiterzuverarbeiten. Rechtliche Regelungen sind jedoch notwendig. Nicht nur aus moralischen Gründen, sondern sie dienen auch der Wirtschaft.

Hartwig Kirner, Geschäftsführer FAIRTRADE



Was tun? – Welche Möglichkeiten gibt es für zivilgesellschaftliche AkteurInnen, GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen?

Wenn wir wollen, dass Unternehmen in Zukunft ihrer menschenrechtlichen Verantwortung verpflichtend nachkommen müssen, können wir uns in verschiedenen Formen dafür einsetzen.

Einzelne können...

- die Aktivitäten von NGOs, Gewerkschaften oder ihren BetriebsrätInnen zum Thema menschenrechtliche Unternehmensverantwortung bei Auslandsaktivitäten unterstützen.
- sich zum Thema informieren und als kritische KonsumentInnen bei Unternehmen nachfragen bzw. deren menschenrechtliche Unternehmensverantwortung einfordern.
- als Aktionäre und Aktionärinnen bei Aktiengesellschaften in der Hauptversammlung das Thema ansprechen.

NGOs können...

- Kampagnen von Betroffenen unterstützen.
- Kampagnen durchführen, um Beispiele von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen aufzuzeigen (z.B. [QClean Clothes](#) Kampagne).
- Beschwerden nach internationalen Regelwerken wie den OECD-Leitsätzen oder dem UN Global Compact einbringen, um diese Mechanismen zu nutzen und gleichzeitig auf ihre Unzulänglichkeiten hinweisen.
- Präzedenzfälle einklagen, um die Rechtslage auszuloten.
- Klagen von Betroffenen unterstützen.
- sich durch Kampagnen und Lobbying für rechtlich verbindliche Regulierung von Unternehmensverantwortung im Ausland einsetzen. Das geht natürlich am besten gemeinsam mit anderen NGOs und Gewerkschaften – in Netzwerken wie NeSoVe.

Gewerkschaften können...

- gewerkschaftliche Bildungsangebote zum Thema schaffen.
- sich für Globale Rahmenabkommen, wie sie zwischen internationalen Branchengewerkschaften und multinationalen Unternehmen abgeschlossen werden, einsetzen. Diese sind verbindlicher als einseitige Verhaltenskodizes, umfassen den ganzen Konzern und seine Zulieferbetriebe und enthalten Kontrollmechanismen für Arbeits- und Gewerkschaftsrechte.
- als überbetriebliche Interessenvertretung für sinnvolle **Q** CSR-Maßnahmen im Kerngeschäft mit externen Kontrollen eintreten.
- sich für soziale Standards auch in der internationalen Liefer- und Wertschöpfungskette einsetzen.

BetriebsrätInnen können...

- unternehmerische Verantwortung im Ausland – einschließlich Liefer- und Wertschöpfungskette – bei Wirtschaftsgesprächen, beim Bericht der Geschäftsführung in der Betriebsversammlung sowie im Aufsichtsrat und anderen Gremien ansprechen. Beispielsweise können sie in Unternehmen mit Aufsichtsrat in einer Aufsichtsratssitzung Fragen zu Menschenrechtsthemen oder auch zum NFI-Bericht stellen.
- sich für den Beitritt zu wirkungsvollen freiwilligen Initiativen, die Arbeits- und Menschenrechte sicherstellen, einsetzen (z.B. Fair Wear Foundation im Bereich Bekleidung und Schuhe oder FAIRTRADE-Zertifizierung im Bereich Nahrungsmittel).
- Bei multinationalen Unternehmen kann ein Eurobetriebsrat oder sogar Weltbetriebsrat gegründet werden. Damit können ArbeitnehmerInnen-Interessen nicht anhand nationaler Grenzen auseinanderdividiert werden und auch Fragen unternehmerischer Verantwortung für Menschenrechte angesprochen werden.
- Viele Unternehmen haben sogenannte Verhaltenskodizes oder Codes of Conduct die auch für die Zulieferbetriebe gelten und Mindeststandards festschreiben. Deren Einhaltung und unabhängige Kontrolle kann immer wieder gefordert werden.



© Rigaud

” Auch in Unternehmen mit Stammsitz in Österreich bleibt viel zu tun. Konzerne müssen ihre gesellschaftliche Verantwortung überall wahrnehmen. Auch Unternehmen, die sich in Österreich „korrekt“ verhalten, werfen diese Grundsätze im Ausland manchmal über Bord. Hier sind BetriebsrätInnen auch in ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat gefragt, um gemeinsam mit den KollegInnen in den Zielländern gute Arbeitsverhältnisse gemäß internationaler Standards sicherzustellen.

Dr. Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Q Glossar (in alphabetischer Reihenfolge)

Fachbegriffe

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB): Darin sind die wichtigsten zivilrechtlichen Regelungen, die für alle BürgerInnen Österreichs zur Anwendung kommen, festgehalten (vom Familienrecht über das Erbrecht bis zum Schadenersatzrecht). Definition von Zivilrecht siehe unten.

Arbeitnehmerschutzrecht meint die Summe der Rechtsvorschriften, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regeln.

Ein **Auditverfahren** untersucht, ob Prozesse, Anforderungen und Richtlinien die geforderten Standards erfüllen. Die Audits werden von einem/einer speziell hierfür geschulten Auditor/in durchgeführt. Es wird der Ist-Zustand analysiert und ein Vergleich der ursprünglichen Zielsetzung mit den tatsächlich erreichten Zielen ermittelt.

Die **Beweislastumkehr** ist eine Ausnahme vom rechtlichen Grundsatz, dass der/die Kläger/in die Tatsachen beweisen muss, die zur Begründung seines/ihrer Anspruchs (z. B. eines Schadenersatz-Anspruchs) rechtlich erforderlich sind, z. B. im Antidiskriminierungsrecht.

Corporate Social Responsibility (CSR) umschreibt den freiwilligen Beitrag der Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen.

Von **Deliktshaftung** spricht man dann, wenn sich eine Haftung nicht aus einer vertraglichen Beziehung ergibt (zB Kaufvertrag), sondern aus einer aufgrund einer gesetzlichen Vorgabe unerlaubten Handlung (zB Verstoß gegen Verkehrssicherungspflichten).

Due-Diligence-Prozesse bezeichnen die sorgfältige Prüfung und Analyse eines Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf seine wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Verhältnisse, sowie auf relevante Risiken. Darüber hinaus werden Formen der kulturellen, technischen, mitarbeiterbezogenen sowie der umweltbezogenen Due Diligence von immer größerer Bedeutung. Due Diligence kann als Sorgfaltspflicht übersetzt werden.

Eingriffsnormen sind zwingende Vorschriften privat- oder öffentlich-rechtlicher Natur, die (zumindest auch) im öffentlichen Interesse erlassen wurden. Gerade im Arbeitsrecht finden sich viele Bestimmungen, die wegen beschäftigungspolitischer, gesundheitspolitischer oder sozialpolitischer Wirkungen vorgeschrieben werden. Der jeweilige Staat hält Eingriffsnormen aus öffentlichem Interesse für so elementar, dass sie von seinen Gerichten jedenfalls anzuwenden sind, auch wenn im Anlassfall grundsätzlich das Recht eines anderen Staates anzuwenden ist.

Ermessen: ein rechtswissenschaftlicher Fachbegriff, der einem behördlichen Entscheidungsträger gewisse Freiheiten bei der Rechtsanwendung einräumt.

Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsverordnung (EuGVVO) bestimmt u.a. die Gerichte welchen Staates innerhalb der EU bei einen grenzüberschreitendem Rechtsstreit zuständig sind.

Das **Europäische Gesellschaftsrecht** ist ein Teilgebiet des europäischen Rechtes, das sich mit den für Gesellschaften zugelassenen Rechtsformen befasst. Das sind meist auf unbestimmte Zeit gegründete Personenvereinigungen zur gemeinsamen Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks. Darunter fallen Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften oder Genossenschaften.

ILO-Kernarbeitsnormen:

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen:

- Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
- Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
- Übereinkommen 29 – über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930
- Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951
- Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
- Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973
- Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Eine **juristische Person** ist Träger von Rechten und Pflichten, kann Eigentum haben, kann als Erbe eingesetzt werden, in eigenem Namen klagen und verklagt werden. Im Unterschied zu natürlichen Personen (Menschen) handelt es sich bei juristischen Personen um Unternehmen, Vereine oä..

Als **Lieferkette** wird das Netzwerk von Unternehmen bezeichnet, die über vor- und nachgelagerte Verbindungen an den verschiedenen Prozessen und Tätigkeiten der Wertschöpfung in Form von Produkten und Dienstleistungen für den Endkunden beteiligt sind.

Nationaler Aktionsplan (NAP): Als staatliches Politikinstrument enthält ein Aktionsplan die Problembeschreibung und den Handlungsbedarf, legt die zu erreichenden Ziele fest, priorisiert sie oder setzt Schwerpunkte und bündelt bestehende oder neue Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele. Ein Aktionsplan wird oft mittels Einbindung nicht-staatlicher AkteureInnen (z. B. Gewerkschaften und NGOs) entwickelt. Mit der Verabschiedung eines Aktionsplans äußern die AkteureInnen öffentlich ihren politischen Willen, die verabschiedeten Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Zeit umzusetzen.

Non-Governmental Organisation (NGO): bedeutet Nichtregierungsorganisation. Dies kennzeichnet eine private Organisation, die gesellschaftliche Interessen vertritt, aber nicht dem Staat oder der Regierung unterstellt ist.

Eine **Notzuständigkeit** ermöglicht es einem Staat, sich in Verfahren für zuständig zu erklären, die im Ausland nicht möglich oder unzumutbar sind, sofern zumindest ein gewisser tatsächlicher Zusammenhang der vorgebrachten Geschehnisse mit dem jeweiligen Staat besteht.

Öffentliche Beschaffung bezeichnet die entgeltliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen durch öffentliche Auftraggeber, d.h. staatliche Einrichtungen

Österreichisches Strafgesetzbuch (StGB): Das österreichische Strafgesetzbuch regelt die grundlegenden Materien des österreichischen Strafrechts.

Als **Parteien** bezeichnet man in einem Zivilprozess die beiden Seiten, die einander vor Gericht gegenüberstehen (KlägerIn und Beklagte/r)

Regelwerke: Eine Sammlung von Regeln

Sorgfaltspflichten: Vielfach aufgrund von Gesetz oder Vertragsbeziehung bestehende Verpflichtung zur Wahrung der Interessen anderer: Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers, des Handelsvertreters, einer Aktiengesellschaft.

Sozialpartner: Die österreichische Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft, zumeist kurz als „Sozialpartnerschaft“ bezeichnet, ist ein System der wirtschafts- und sozialpolitischen Zusammenarbeit zwischen den Interessenverbänden der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen untereinander und mit der Regierung.

Staatsanwaltschaft: Die staatliche Anklagebehörde im Strafverfahren. Sie ist für die Strafverfolgung und -vollstreckung zuständig.

Strafrecht: Es umfasst die Gesamtheit der Rechtsnormen, in denen die Voraussetzungen für eine Straftat und ihre Rechtsfolgen festgelegt sind.

Tochterunternehmen ist im Konzernrecht ein Unternehmen, das durch konzerntypische Beziehungen mit einem anderen Unternehmen (Mutterunternehmen) verbunden ist und unter dessen (wirtschaftlicher) Leitung steht.

unmittelbar: ohne Zwischenschaltung einer anderen Instanz

Unlauterer-Wettbewerbs-Gesetz (UWG): Gesetz gegen unlautere Geschäftspraktik oder sonstige unlautere Handlungen, die geeignet sind, den Wettbewerb zum Nachteil von Unternehmen nicht nur unerheblich zu beeinflussen. Dazu zählen auch unlautere Geschäftspraktiken, die den Erfordernissen der beruflichen Sorgfalt widersprechen und in Bezug auf das jeweilige Produkt geeignet sind, das wirtschaftliche Verhalten des Durchschnittsverbrauchers, an den sie sich richtet, wesentlich zu beeinflussen („irreführende Geschäftspraktik“).

Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG): regelt die Verbandshaftung, das ist die Haftung eines Verbandes für Straftaten ihrer Entscheidungsträger und MitarbeiterInnen, wenn Pflichten verletzt wurden, die den Verband betreffen – für die Entscheidungsträger weitreichender als für weisungsgebunden oder -genötigt handelnde MitarbeiterInnen.

Verkehrssicherungspflicht: Derjenige, der eine Gefahrenquelle schafft oder unterhält, hat die Pflicht, die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um Schäden anderer zu verhindern.

Verträglichkeitsprüfung (Umwelt-, Menschenrechtliche): Dabei wird geprüft, ob (geplante) Maßnahmen gesetzlichen Vorgaben oder Regelwerken entsprechen z. B. Umweltvorschriften oder den Menschenrechten.

Wertschöpfungskette: bezeichnet die Stufen der Produktion vom Rohstoff über Halbfertigprodukte zum Endprodukt, dabei wird jeweils der Wert erhöht. (z. B. Baumwolle – spinnen – weben – nähen – T-Shirt)

Zivilrecht: Zivil- oder Privatrecht ist das Rechtsgebiet, das Beziehungen zwischen rechtlich – nicht zwingend auch wirtschaftlich – gleichgestellten privaten Rechtssubjekten (natürliche oder juristische Person) regelt.

Zulieferunternehmen: Zulieferer sind rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Unternehmen, die für Endprodukte (z. B. Fahrzeuge, Maschinen, elektrische Geräte etc.) notwendige Teile, Komponenten oder Systeme herstellen und/oder spezifische Entwicklungs- sowie Be- und Verarbeitungsleistungen für die Hersteller der Endprodukte erbringen.

Erwähnte Einrichtungen

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) ist die offizielle Bezeichnung für das österreichische Außenministerium. www.bmeia.gv.at/

Clean Clothes Kampagne (CCK) zeigt Menschen- und Arbeitsrechtverletzungen in Fabriken der Bekleidungsindustrie auf. Sie mobilisiert KonsumentInnen und setzt sich mit deren Unterstützung für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen von ArbeiterInnen ein: www.cleanclothes.at

European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) Europäisches Zentrum für Verfassungs- und Menschenrechte ist eine gemeinnützige und unabhängige Menschenrechtsorganisation, die sich mithilfe juristischer Mittel dafür einsetzt, dass die Verantwortlichen von Menschenrechtsverletzungen zur Rechenschaft gezogen werden www.ecchr.eu.

Electronics Watch ist eine unabhängige Monitoring-Organisation, die arbeitsrechtliche und umweltbezogene Aspekte in der europäischen Elektronikindustrie beobachtet. <http://electronicswatch.org/en>

Der Nationale Kontaktpunkt (NKP) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen hat zum Ziel, den Bekanntheitsgrad der OECD-Leitsätze zu erhöhen, sich für deren Umsetzung und vermehrte Anwendung einzusetzen, den Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit anderen NKP aus anderen Ländern zu pflegen und damit als Ansprechpartner für Unternehmen, die Zivilgesellschaft, sonstige Interessierte und andere NKPs zur Verfügung zu stehen. www.oecd-leitsaetze.at

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD): Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ist eine internationale Organisation mit 34 Mitgliedsstaaten, die sich der Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Die meisten OECD-Mitglieder gehören zu den Ländern mit hohem Pro-Kopf-Einkommen und gelten als entwickelte Länder. www.oecd.org

Der Oberste Gerichtshof (OGH) ist oberste Instanz in Zivil- und in Strafsachen und damit das oberste Organ der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Er überprüft Entscheidungen von Oberlandesgerichten und Landesgerichten sowie auch strafrechtliche Entscheidungen von Bezirksgerichten. www.ogh.gv.at/

UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-AwskR) ist ein UN-Vertragsorgan, das die Einhaltung des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte überwacht (kurz: „UN-Sozialpakt“). Er ist nicht nur einer der ersten völkerrechtlich bindenden internationalen Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, sondern gilt zusammen mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem UN-Zivilpakt als Internationaler Menschenrechtskodex. www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx

Auswahl an zum Thema Menschenrechte und Wirtschaft arbeitenden

Organisationen und Institutionen

ÖSTERREICH

Arbeiterkammer (AK) – Abteilung EU & Internationales

Website: www.wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/eu/index.html

Tel: +43 (0)1 501 65-2390 bzw. 2278

Adresse: Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

E-Mail: eu@akwien.at

Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM)

Website: www.bim.lbg.ac.at

Tel: +43 (0)1 4277 27420

Adresse: Freyung 6 (Schottenhof) 1. Hof, Stiege II, 1010 Wien

E-Mail: bim.office@univie.ac.at

Dreikönigsaktion (DKA)

Website: www.dka.at

Tel: +43 (0)1 481 09 91

Adresse: Dreikönigsaktion, Hilfswerk der Katholischen Jungschar, Wilhelmminenstraße 91/II, 1160 Wien

E-Mail: office@dka.at

FIAN

Website: www.fian.at

Tel: +43 (0)1 2350 239

Adresse: Schwarzspanierstraße 15/3/1, 1090 Wien

E-Mail: office@fian.at

Finance and Trade Watch (früher Eca-Watch)

Website: www.ftwatch.at

Tel: +43 (0)1 812 57 30-56

Adresse: c/o GLOBAL 2000 Umweltschutzorganisation, Neustiftgasse 36, 1070 Wien

E-Mail: info@ftwatch.at

Globale Verantwortung

Website: www.globaleverantwortung.at

Tel: +43 (0)1 522 44 22-0

Adresse: Apollgasse 4/9, 1070 Wien

E-Mail: office@globaleverantwortung.at

GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Website: www.gpa-djp.at

Tel: +43 (0)5030 1210 00

Adresse: Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

E-Mail: wien@gpa-djp.at

Österreichische Liga für Menschenrechte

Website: www.liga.or.at

Tel: +43 (0)676 360 946 3

Adresse: Stiegengasse 2/3A, 1060 Wien

E-Mail: office@liga.or.at

NESOVE (Netzwerk Sozialer Verantwortung)

Website: www.sozialeverantwortung.at

Tel: +43(0)677 616 822 04

Adresse: c/o Südwind, Laudongasse 40, 1080 Wien

E-Mail: office@sozialeverantwortung.at

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) – Internationales Sekretariat

Website: www.oegb.at

Tel: +43 (0)1 534 44-0

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

E-Mail: oegb@oegb.at

PRO GE- Die Produktions Gewerkschaft

Website: www.proge.at

Tel: +43 (0)1 534 44 69

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

E-Mail: proge@proge.at

Respect- Austrian Business Council for Sustainable Development

Website: www.respect.at

Tel: +43 (0)1 710 1077-0

Adresse: Wiedner Hauptstraße 24/11, 1040 Wien

E-Mail: office@respect.at

Südwind

Website: www.suedwind-agentur.at

Tel: +43 (0)1 405 55 15 0

Adresse: Laudongasse 40, 1080 Wien

E-Mail: office@suedwind.at

VIDA

Website: www.vida.at

Tel: +43 (0)1 534 44 79

Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

E-Mail: info@vida.at

INTERNATIONAL

Amnesty International

Website: www.amnesty.org/en/what-we-do/corporate-accountability

Tel: +44 (0)20 74135500

Adresse: 1 Easton Street, London, WC1X 0DW, United Kingdom

E-Mail: contactus@amnesty.org

Business and Human Rights Resource Center

Website: <http://business-humanrights.org>

Tel: +44 (0)20 7636-7774 (U.K)

Adresse: 1-3 Charlotte Street, 3rd floor, London W1T 1RD, United Kingdom

E-Mail: contact@business-humanrights.org

CORA (Corporate Accountability – Netzwerk für Unternehmensverantwortung)

Website: www.cora-netz.de

Tel: +49 (0)302888 356 989

Adresse: Stresemannstraße 72, 10963 Berlin, Germany

E-Mail: info@cora-netz.de

CORE (Corporate Responsibility)

Website: www.corporate-responsibility.org

Tel: +44 (0)203 752 5712

Adresse: Unit 2.12, The Foundry, 17-19 Oval Way, London, SE11 5RR, United Kingdom

E-Mail: marilyn@corporate-responsibility.org

Corporate Europe Observatory

Website: www.corporateeurope.org

Tel: +32 (0)2 893 0930

Adresse: Rue d'Édimbourg 26, 1050 Brussels, Belgium

E-Mail: ceo@corporateeurope.org

ECCHR (European Center for Constitutional and Human Rights)

Website: www.ecchr.eu

Tel: +49 (0)30 400 485 90

Adresse: Zossener Str. 55-58, Aufgang D, 10961 Berlin, Germany

E-Mail: info@ecchr.eu

ETUC (European Trade Union Confederation) / EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)

Website: www.etuc.org

Tel: +32 (0)2 224 04 11

Adresse: Boulevard Roi Albert II, 5, 1210 Brussels, Belgium

E-Mail: etuc@etuc.org

Forum Citoyen pour la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)

Website: www.forumcitoyenpoullarse.org

Tel: +33 (0)144828153

Adresse: 4 rue Jean Lantier, 75001 Paris, France

Global unions (Internationale Branchengewerkschaften)

Website: www.global-unions.org

Adresse: International Trade Union House, Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Brussels, Belgium

Human Rights Watch

Website: www.hrw.org/topic/business

Tel: +49 (0)30259306-10

Adresse: Neue Promenade 5, 10178 Berlin, Germany

E-Mail: berlin@hrw.org

ITUC (International Trade Union Confederation) / IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund)

Website: www.ituc-csi.org

Tel: +32 (0)2 224 0211

Adresse: Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Brussels, Belgium

E-Mail: info@ituc-csi.org

Institute for Human Rights and Business

Website: www.ihrb.org

Tel: +44 (0)203 411 4333; +44 (0)207 785 9015

Adresse: 34b York Way, London N1 9AB, United Kingdom

E-Mail: info@ihrb.org

ECCJ (European Coalition for Corporate Justice)

Website: www.corporatejustice.org

Tel: +32 (0)2 893 10-26

Adresse: ECCJ Secretariat, Rue d'Édimbourg 26, 1050 Brussels, Belgium

E-Mail: coordinator@corporatejustice.org

SOMO – Centre for Research on Multinational Corporations (Niederländisches Forschungszentrum für Multinationale Konzerne)

Website: www.somo.nl

Tel: +31 (0)20 639 12 91

Adresse: Sarphatistraat 30, 1018 GL Amsterdam, The Netherlands

E-Mail: info@somo.nl

Konzern Verantwortungs Initiative

Website: www.konzern-initiative.ch

Tel: +41 (0)31 390 93 36

Adresse: Monbijoustrasse 31, Postfach 3001 Bern, Switzerland

E-Mail: info@konzern-initiative.ch

Recht ohne Grenzen

Website: www.rechtohnegrenzen.ch

Tel: +41 (0)31 390 93 36

Adresse: Monbijoustrasse 31, Postfach 3001 Bern, Switzerland

E-Mail: info@rechtohnegrenzen.ch

Verzeichnis – Endnoten

1. www.ihrb.org/pdf/G1408252.pdf
2. www.bmwfw.gv.at/Aussenwirtschaft/investitionspolitik/Documents/OECD-Leits%C3%A4tze%202011_deutsch.pdf
3. Seite 36: www.bmwfw.gv.at/Aussenwirtschaft/investitionspolitik/Documents/OECD-Leits%C3%A4tze%202011_deutsch.pdf
4. Siehe Punkt 3.6 der Geschäftsordnung des österreichischen Nationalen Kontaktpunktes (öNKP) der OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen www.bmwfw.gv.at/Aussenwirtschaft/oesterreichinderEU/EU-Institutionen/Documents/Gesch%C3%A4ftsordnung%20des%20%C3%B6sterreichischen%20nationalen%20Kontaktpunktes_FINAL_BMWFW.pdf
5. www.unglobalcompact.at/ungc/site/de/unglobalcompact/10prinzipien
6. Netzwerk Soziale Verantwortung (2012): CSR – Sein oder Schein, Seite 12f. www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/CSR-Brochure2012_screen_final.pdf
7. Unmüßig 2005: www.boell.de/de/navigation/struktur-2456.html
8. United Nations Global Compact, Integrity Measures www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Integrity_measures/Integrity_Measures_Note_EN.PDF
9. <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-1>
10. Weitere Informationen dazu unter: Connie de la Vega, Amol Mehra, Alexandra Wong, Friedrich Ebert Stiftung, Holding Businesses Accountable for Human Rights Violations, 2011, Seite 6, online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/08264.pdf>.
11. Vgl. Khulumani Support Group, Why the Ruggie Guidelines are Inadequate, 2012.
12. Vgl. Khulumani Support Group, Why the Ruggie Guidelines are Inadequate, 2012.
13. Vgl. Internationale Allianz katholischer Entwicklungsentwicklungsagenturen CIDSE (www.cidse.org/who-we-are.html): The future of Business and Human Rights in the United Nations, 3. Juli 2011, online abrufbar unter: www.grotius.fr/the-future-of-business-and-human-rights-in-the-united-nations/.
14. „The Guiding Principles are not intended as a tool kit, simply to be taken off the shelf and plugged in. While the Principles themselves are universally applicable, the means by which they are realized will reflect the fact that we live in a world of 192 United Nations Member States, 80,000 transnational enterprises, 10 times as many subsidiaries and countless millions of national firms, most of which are small and medium-sized enterprises. When it comes to means for implementation, therefore, one size does not fit all.“ In: John Ruggie, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (2011), Seite 5, online abrufbar unter: <http://businesshumanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>.
15. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
16. www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0378+0+DOC+PDF+V0//EN
17. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2185745&Site=CM>
18. www.netzwerksozialeverantwortung.at/pages/publikationen/un-leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte.php
19. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, 2014, online abrufbar unter: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf
20. Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018, Erfolgreich. Österreich., 2013, Seite 75. Online abrufbar unter: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264
21. Informationen und Download: www.netzwerksozialeverantwortung.at/pages/publikationen/menschen.rechte.wirtschaft.php
22. Walter Fuchs, Reinhard Kreissl, Arno Pilgram, Wolfgang Stangl: Generalpräventive Wirksamkeit, Praxis und Anwendungsprobleme des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes (VbVG) – Eine Evaluierungsstudie, Wien, 2011, Seite 4.
23. NFI-Richtlinie Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2014 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. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE>
24. ECCHR: Menschen.Rechte.Wirtschaft, S. 22 www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf
25. Ebd.: www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf
26. Stellungnahme von NeSoVe im Rahmen der NFI-Konsultation: www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/NFI-Konsultation-NetzwerkSozialeVerantwortung.pdf
27. Inhaltlich orientiert sich die Darstellung am Abschnitt 5 aus der Studie „UN-Leitsätze für Wirtschaft und Menschen – Empfehlungen für die Umsetzung in Österreich“ (Marieta Kaufmann 2015 für NeSoVe).
28. Vgl. Eva Kocher, Freiwillig, aber nicht beliebig, in: Gisela Burckhardt (Hrsg.): Mythos CSR – Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Horlemann Verlag, 2001, Seite 33 f.
29. Vgl. www.fairwear.org.
30. Vgl. www.fairwear.org/595/about/faq/.
31. Vgl. www.menschenrechte-im-tourismus.net/fileadmin/user_upload/Menschenrechte/RT_MR_im_Tourismus_DE_2te.pdf.
32. Vgl. Roundtable Menschenrechte im Tourismus – Ein Leitfaden für Reiseveranstalter, 2015, Seite 22, online abrufbar unter: www.menschenrechte-im-tourismus.net/fileadmin/user_upload/Menschenrechte/RT_MR_im_Tourismus_DE_2te.pdf.
33. Vgl. Roundtable Menschenrechte im Tourismus – Ein Leitfaden für Reiseveranstalter, 2015, Seite 26, online abrufbar unter: www.menschenrechte-im-tourismus.net/fileadmin/user_upload/Menschenrechte/RT_MR_im_Tourismus_DE_2te.pdf.
34. Siehe <http://electronicswatch.org/de/>.
35. Siehe FTAO, Grundsatz-Charta für den fairen Handel, 2009, angenommen durch die World Fair Trade Organization und FAIRTRADE International, online abrufbar unter: www.fairtrade-advocacy.org/images/FTAO_charters_3rd_version_DE_v1.3.pdf.

Die Darstellung der Unternehmensfälle orientiert sich an <http://business-humanrights.org>, <http://www.ftwatch.at> und www.ecchr.eu/en/home.html

Notizen



office@sozialeverantwortung.at
www.sozialeverantwortung.at