

Grundlage für freiwillige Aktionen

Zwei internationale Instrumente, die einerseits von der UNO und andererseits von der OECD kürzlich genehmigt worden sind, erweitern das globale Arsenal, das für die soziale Verantwortung der Unternehmen zur Verfügung steht. Das hat zur Folge, dass die Erwartungen gegenüber den Unternehmen steigen werden. **Alexandre Plassard**

Es existieren zahlreiche internationale Instrumente, welche die soziale Verantwortung der Unternehmen betreffen. Neben der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind noch zwei weitere Dokumente zu erwähnen, die wir im Folgenden kurz vorstellen möchten.

UNO-Resolution «Unternehmen und Menschenrechte»

Im Juni 2011 hat der UNO-Menschenrechtsrat eine Resolution betreffend die Richtlinien zu Unternehmen und Menschenrechten angenommen. Der Resolutionstext stützt sich auf den von Professor John Ruggie zu diesem Zweck ausgearbeiteten Referenzrahmen mit dem Titel «Protect, respect and remedy» (schützen, respektieren, wieder gut machen). Das Instrument nimmt eine klare Unterscheidung der einzelnen Verantwortlichkeiten vor, die den beteiligten Parteien zu übertragen sind. Es sind in erster Linie die Staaten, die dafür zu sorgen haben, dass die Menschenrechte durchgesetzt werden. Sie sind aufgefordert, die entsprechenden Gesetze anzuwenden.

Die Unternehmen ihrerseits sind dafür verantwortlich, im Rahmen ihrer Aktivitäten die Menschenrechte einzuhalten. Im Minimum sind die «Allgemeine Erklärung der Menschenrechte» (UNO)

und die IAO-Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten am Arbeitsplatz zu respektieren. Diese Verantwortung gilt für sämtliche Unternehmen. Die Mittel, die eingesetzt werden, um der Verpflichtung nachzukommen, können je nach Fall variieren. In den Text wurde neu das Due-Diligence-Prinzip aufgenommen. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Menschenrechte überprüfen und Massnahmen gegen allfällige negative Einflüsse treffen sollten.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind das einzige umfassende internationale Instrument, das von den Behörden im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen unterstützt wird. Der 1976 verabschiedete Text wurde im Jahr 2000 revidiert, und 2011 wurde eine neue Version verabschiedet.

Diese aktualisierte Version («Update») enthält Neuigkeiten, die zusammengekommen einer erneuten Revision gleichkommen. Es wurde ein Kapitel über Menschenrechte angefügt, das sich auf den oben erwähnten Referenzrahmen von John Ruggie stützt. Der Logik des Referenzrahmens folgend, wurde das Due-Diligence-Prinzip ebenfalls in den Text integriert.

Das Prinzip ist nicht nur auf Menschenrechtsfragen anzuwenden, sondern auch auf weitere Bereiche im Zusammenhang mit Arbeit und Berufsbeziehungen. Dieses Kapitel wurde so ausführlich erneuert, dass man getrost von einer Revision – und nicht nur von einem Update des Textes sprechen kann. Die neue Version der Leitsätze formuliert letztlich höhere und weitergehende Anforderungen an die Unternehmen.

Freiwilliges Engagement nicht unterlaufen

Die erwähnten Instrumente bieten den Unternehmen einen weit gespannten Rahmen, um freiwillige Aktionen in Sachen soziale Verantwortung umsetzen zu können. Wie das in dieser Ausgabe vorgestellte Beispiel von Nestlé zeigt (ab Seite 23), lancieren Unternehmen bereits heute auf freiwilliger Basis zahlreiche, an ihre spezifische Situation angepasste Initiativen.

Es ist deshalb gar nicht nötig, in diesem Bereich zwingende Instrumente zu schaffen. Das wäre ein bürokratisch überladener Ansatz, welcher das freiwillige Engagement der Unternehmen unterlaufen würde. ■

Alexandre Plassard ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

www.arbeitgeber.ch