

Ausschuss für
Menschenrechte

44. Sitzung am: **22.09.2004**

Öffentliche Anhörung

Ausschuss für Menschenrechte

15(16)0141

Aussch.Drucks. 15. Wahlperiode

Rolle globaler Unternehmen im Entwicklungsprozess

- **Rolle globaler Unternehmen im Wiederaufbau**
- **Stellungnahme zu einigen Fragen**
- **Anhang:**
 - **Auszug Siemens Business Conduct Guidelines**
 - **Hinweise auf Siemens-Webseiten**

Rolle globaler Unternehmen im Entwicklungsprozess

Siemens kommt, um zu bleiben. Wer bleiben will,

- schafft Arbeitsplätze und faire Bezahlung für die Menschen und für lokale Unternehmen, zahlt Steuern und implementiert generelle Grundsätze der Firmenpolitik (z.B. Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Vielfalt/Diversity, Geschäftsethik, Qualitätsbewusstsein)
- transferiert technologisches und kaufmännisches Wissen, trägt zum Aufbau der Infrastruktur bei und bietet ein Netzwerk von Know-how, Wertvorstellungen und Ideen
- trägt als Corporate Citizen bei zu Ausbildung, zu sozialen Anliegen und zur Bekämpfung von HIV und Kriminalität (häufig in gemeinsamen Initiativen mit anderen Unternehmen und/oder Regierungen)
- entwickelt und schult einheimische Kräfte, überträgt ihnen Verantwortung und ermutigt die offene Kommunikation
- respektiert die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, fördert die Vielfalt, betont das Prinzip Integrität und schafft so eine Atmosphäre, die zur Entwicklung einer an rechtsstaatlichen Prinzipien orientierten Gesellschaft beiträgt

Rolle globaler Unternehmen im Wiederaufbau (1)

- Kurzfristige, rasch sichtbare Fortschritte für die Bevölkerung
 - Minimum an Sicherheit muss da sein
 - Infrastrukturen für Grundbedürfnisse schnellstmöglich
 - Finanzierung dafür tatsächlich bereitgestellt

Noch während des Konflikts: Vorseilende, integrierte Planung aller drei Elemente gemeinsam durch Politik, Militär, Finanzinstitutionen und Unternehmen

- Siemens kann in diesen Planungsprozess des Public / Private-Partnership viele Erfahrungen einbringen

Rolle globaler Unternehmen im Wiederaufbau (2)

- Langfristig Hoffnung schaffen, Hoffnungslosigkeit als erneute Konfliktursache abwenden
 - Ausbildung, Ausbildung, Ausbildung
 - Mindestmaß an Gesundheitsversorgung
 - Wissenstransfer

Auch hierzu können globale Unternehmen beitragen, wenn sie vor Ort sind; meist wiederum in Partnerschaften.

- Zusammenarbeit europäischer Unternehmen indirekt in sozialpolitischen Ausschüssen der Verbände (UNICE, Fachverbände), direkt im ERT (50 europäische Großunternehmen). Public / Private Partnerships vor Ort, Austausch mit der GTZ. Deutsche Unternehmen lieber respektierter Partner statt gewolltes Vorbild.

Stellungnahme zu einigen Fragen (1)

- Unternehmenstypen haben unterschiedliche Verantwortungsmuster
 - Exploration von Natur- und Bodenschätzen
 - Herstellung und/oder Verkauf von Produkten
 - Finanzdienstleistungen

- Global Compact: Beitritt vielfach nicht Beginn, sondern Bekräftigung bereits bestehender Übereinstimmung
 - Hohe Akzeptanz durch Freiwilligkeit
 - Weiterentwicklung durch Erfahrungs- / Best Practice-Austausch

- OECD-Leitsätze seit 1976, erweitert 2000 – ein vertrautes Instrument, mit dem globale Unternehmen in Übereinstimmung sein wollen.
Kontaktstellen für Konfliktfälle – keine Erfahrungen bei Siemens.

Stellungnahme zu einigen Fragen (2)

Vorschlag der Weissbrodt-Kommission für VN-Normen:

Expertenkommission ohne förmlichen Auftrag, Vorschlag eines von mehreren Elementen für weitere Prüfung

- Ausweitung auf Umweltschutz, Verbraucherschutz etc. schafft

Zielkonflikte – Priorisierung nur durch souveräne Einzelstaaten, nicht von außen (Kulturimperialismus)

- Einflussnahme der Unternehmen auf ihr Umfeld ja;
Verantwortung für Umfeld mit Sanktionsdrohung aber nein
 - Zentralisiertes Monitoring kaum machbar und völkerrechtlich wohl auch umstritten
-
- Handlungsmöglichkeiten deutscher Politik
 - Partnerschaften frühzeitig suchen, Netzwerke anregen (s.o.)
 - die Unternehmen davor bewahren, dass Flexibilität und Innovation durch Regulierung und Zertifizierung stranguliert werden. Außer-gewöhnliche, stets andersartige Probleme lösen wir nicht mit Standards.

Siemens Web Sites	<ul style="list-style-type: none"> – Addresses for CSR-Policies – Fundstellen für Sozialpolitik (englisch/deutsch)
	www.siemens.com → Jobs & Careers
• Siemens Principles	→ Siemens Principles
	b. www.siemens.com → About Us
• Business Conduct Guidelines	→ Business Excellence
• Diversity Guidelines	→ Business Excellence → Best People
• Health & Safety Guidelines	→ Environment & Health
• Other Employee related topics	→ Business Excellence → Best People with many links (also a. Jobs & Careers)
• Corporate Citizenship	→ Corporate Citizenship with many links to topics, activities and country-websites
• Corporate Responsibility Report (annual report on the above and many other topics including environment; annex with facts and figures).	→ download under About Us and some of the other sites mentioned above
	c. www.click2procure.siemens.com
Basic requirements for suppliers and contractors (environmental & social responsibility)	→ Suppliers → Registration → Basic Requirements
Speziell Südafrika	
• Corporate Citizenship 2004 (download)	→ www.siemens.co.za → Home → Corporate Citizenship Button
• Corporate Citizenship <ul style="list-style-type: none"> o Black Economic Empowerment o Diversity Management o Corporate Social Investment 	→ www.siemens.co.za → About Us → Corporate Citizenship Button
• HIV/AIDS Programme	www.siemens.co.za → Home → HIV/Aids Button

Auszug aus den Business Conduct Guidelines (1)

A 3. Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten zusammen mit Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe. Wir dulden keine Diskriminierung und keine sexuelle oder andere persönliche Belästigung oder Beleidigung.

Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind verlässliche Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Anhang –

Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine sehr bedeutsame Leitlinie. Siemens legt deshalb weltweit großes Gewicht auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien. Siemens erwartet das auch von seinen Lieferanten und

Geschäftspartnern.

Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO) aus dem Jahr 1948, und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950;**
- **Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977 und ILO- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen);**
- **OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000;**
- **„Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992).**