

**Fragenkatalog zur Anhörung**  
**des Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe**  
**„Menschenrechtliche Verantwortung internationaler Unternehmen“**  
**am 6. April 2011**

**Stellungnahme von Univ.-Prof. Dr. Albert Löhr (loehr@ihi-zittau.de)**  
**Internationales Hochschulinstitut Zittau, Lehrstuhl für Sozialwissenschaften und Rektor**  
**Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik, Vorsitzender des Vorstandes**

Lesehinweis:

Ich erlaube mir, in einem ersten Teil A zunächst einige grundsätzliche Überlegungen voranzustellen, um dann in Teil B die aus meiner Sicht ausgewählte Fragen für die Verantwortung von international tätigen Unternehmungen in der globalen Moderne zu skizzieren, um schließlich in Teil C die vom Ausschuss vorgelegten Fragen im Einzelnen zu beantworten.

**Teil A: Vorbemerkungen**

1. Ich möchte vorwegschicken, dass ich als Wirtschaftsethiker stets versuche, meine Einlassungen in dezidiert *ethischer* Argumentationsführung vorzutragen, d.h. Überlegungen vorzustellen, die einer über-parteilichen Sichtweise verpflichtet sind. Denn die Ethik ist, im Gegensatz zum weithin vorherrschenden Verständnis von Politik, keinem bestimmten *Partikular*-Interesse verpflichtet, das sie mehrheitsfähig machen und damit „durchsetzen“ will, sondern fragt nach Argumenten, die *allgemeine* Gültigkeit haben und daher von jedermann anerkannt werden können. Insofern gehe ich davon aus, dass insbesondere auch die hier zur Debatte stehende Allgemeine Erklärung der Menschenrechte für *alle* Akteure Gültigkeit besitzt, nicht nur für Unternehmungen. Freilich ist in unserem speziellen Kontext darüber zu sprechen, was die Gültigkeit von Menschenrechten speziell für international tätige Unternehmungen bedeutet.
2. Verletzungen von Menschenrechten wurden zwar bis weit in die 1990er Jahre hinein eher als „politisches“ Thema betrachtet, standen der Sache nach aber für jede internationale tätige Unternehmung schon immer mehr oder weniger sichtbar auf der Tagesordnung. Man denke nur exemplarisch an die Geschichte des Staudamm-Projektes Cabora Bassa im ehemaligen Mocambique (Siemens 1971-72) oder das Chemie-Desaster im indischen Bhopal (Union Carbide 1985). Zu einer expliziten Herausforderung wurden *International Business and Human Rights* allerdings erst seit den Diskussionen um die Auswirkungen der „Globalisierung“ Mitte der 1990er Jahre (U. Beck, Z. Bauman, D. Held) und die darin begründete steigende Verantwortung der global tätigen Unternehmungen auch für politische („wirtschaftsfremde“) Anliegen. Als Auslöser für die systematische Befassung kann schließlich die Rede von UN-Generalsekretär Kofi Annan auf dem Weltwirtschaftsgipfel 1999 in Davos gelten, in der er die anwesenden Unternehmensvertreter zur Beteiligung an einem Global Compact zur Durchsetzung u.a. von Menschenrechten aufrief: **„Let us choose to unite the power of markets with the strength of universal ideals.“**<sup>1</sup>
3. Hält man sich vor Augen, dass noch vor wenigen Jahren kaum differenzierte Kenntnisse über die Verletzungen von Menschenrechten durch Unternehmungen bestanden, aber auch ebenso wenig Kenntnisse über die von den Unternehmungen verfolgten Lösungsansätze, dann müssen wir konstatieren, dass wir uns immer noch mitten in einem weit reichendem **Lern-**

<sup>1</sup>

Diese Prozesse waren letztlich auch der Auslöser für die Beauftragung von Professor John Ruggie in 2005 mit der Bestandsaufnahme bestehender Ansätze als Special Representative to the Secretary General „on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises“. Dieses Projekt ist soeben (21.3.2011) mit der Publikation der sogenannten **„Guiding Principles“** für den Umgang multinationaler Unternehmungen mit Menschenrechtsfragen abgeschlossen worden.

**prozess** befinden. In diesem Lernprozess über die „post-nationale Konstellation“ (J. Habermas) und die neuen Rollenverteilungen von globaler Verantwortung wird vor allem auch deutlich, dass unsere gewachsenen ethnozentrischen Vorstellungen über die Durchsetzung von Politik und Menschenrechten im globalen Pluralismus der Wirtschaftskulturen eine komplizierte Randbedingung vorfinden. Es ist dabei nicht möglich – ethisch betrachtet auch gar nicht wünschenswert oder legitim – eine bestimmte Auslegung der Menschenrechte im Alleingang (eines Staates oder einer einzelnen Unternehmung, aber auch einer einzelnen NGO) zu definieren und „durchsetzen“ zu wollen, zum Beispiel eine starre Altersgrenze für Kinderarbeit. Statt dessen müssen wir zur Begründung und zum näheren Verständnis der Menschenrechte verstärkt auf globale politische Allianzen setzen („Global Public Policy Networks“ – Wolfgang Reinicke), die in Ermangelung eines Welt-Gesetzgebers in einem Multi-Stakeholder-Konzept zusammenwirken. Auch für die deutsche Regierung wird es daher im Interesse einer Durchsetzung von Menschenrechten weniger um „**mehr Gesetze**“ gehen, sondern eher um eine **Stärkung der globalen Zivilgesellschaft** und politisch wirksamer Netzwerke.

## **Teil B: Die unternehmerische Verantwortung in der globalen Moderne – offene Fragen**

John Ruggie hat seit 2005 in drei Arbeitsphasen für das UN Human Rights Council die Grundsätze der neuen Aufgabenverteilung zwischen Staaten und Multinationalen Unternehmungen entwickelt.<sup>2</sup> Ich erlaube mir, die Gliederung seines Bezugsrahmens von 2008 „**Framework – Protect, Respect, and Remedy**“ aufzugreifen, um skizzenhaft einige aus meiner Sicht zentrale Problemstellungen zu beleuchten.

### **1. Staat – Protection**

#### **1.1. Die post-nationale Konstellation (Jürgen Habermas)**

Wie bereits erwähnt, muss man davon ausgehen, dass in der durch Pluralität und eine multipolare Machtkonstellation kein Staat alleine eine globale Definitions- und Durchsetzungsmacht hat. Gerade in Bezug auf die stark kulturgetriebenen und abstrakt im Raum stehenden Menschenrechtsfragen ist daher eine komplexe internationale Überzeugungsarbeit zu leisten. Zu ihrer Umsetzung und Durchsetzung müssen tendenziell eher „global public policy networks“ (Wolfgang Reinecke) unterstützt als Gesetze entwickelt werden.

#### **1.2. Limits of the Law**

Um einschätzen zu können, ob und inwieweit man über die herkömmlichen staatlichen Regulationsmechanismen wie Gesetzen die weltweiten Verstöße „von Unternehmungen“ überhaupt erreichen kann, muss man sich insbesondere präzise mit der Organisationslogik der global verteilten Unternehmens- und Wertschöpfungsstrukturen befassen. Es liegt im Trend, dass die weltweit verteilten Zulieferketten (supply chain) einerseits *rechtlich* immer selbstständiger werden – und damit außerhalb nationalen Rechts der Bundesrepublik Deutschland agieren – und dass diese andererseits *wirtschaftlich* immer abhängiger werden, was durch die „asset specificity“ (kundenspezifische Investitionen) bedingt ist, die ihnen von den Abnehmern abverlangt wird. So lassen sich Klagen gegen Menschenrechtsverstöße faktisch nicht durchsetzen, obwohl man ökonomisch davon profitiert. Gerade deswegen ist es offensichtlich, dass die Zivilgesellschaft mit den ihr eigenen Sanktionsmöglichkeiten (Herstellen von Öffentlichkeit, Argumentativer Druck, bis hin zu Boykottaufrufen) als Mitstreiter verstärkt hinzutreten muss und wird.

#### **1.3. Welches Recht?**

Auch was das Selbstverständnis des Rechts angeht werden neue Ansätze zu prüfen sein. In den komplexen Wertschöpfungsstrukturen ist es wegen dem seit langem bekannten Phänomen der

<sup>2</sup>

1. Phase (2005 – 2007): Sammlung von Beispielen, State of the Art

2. Phase (2007 – 2008): Recommendations: **Three Pillars** (June 2008 – “I made only one recommendation”):  
State: **Protection** of HR - Companies: **Respect** of HR - Victims: **Remedies**

3. Phase (2008-2011): Operationalisierung – “Guiding Principles

„organisierten Unverantwortlichkeit“ (U. Beck) nur selten möglich, Straftatbestände erfolgreich zu verfolgen, da das deutsche Strafrecht nur die Individualschuld kennt. Um Unternehmungen auch unabhängig von dieser – durchaus gut begründeten – Doktrin der individuellen „Schuldfähigkeit“ in schwerwiegenden Fällen zur Rechenschaft ziehen zu können, ist über das Prinzip der „Organisationshaftung“ konstruktiv nachzudenken. Es ist mir bewusst, dass es in der deutschen Rechts-tradition starke Vorbehalte gegen ein Prinzip der „Kollektivschuld“ gibt, aber weil dieses in einigen Staaten schon angewendet wird (u.a. USA) stehen international tätige Unternehmungen ohnehin vor der Herausforderung, sich entsprechend zu „organisieren“.

## **2. Unternehmungen – Respect**

### **2.1. Standards oder Einzelfallbetrachtung ?**

Unternehmerische Verantwortung ist vom Ansatz her zunächst *immer* ein fallspezifisches Problem der Unternehmensstrategie (Firmenpolitik). Dies liegt in der Logik der marktlich organisierten Wettbewerbswirtschaft begründet, in der die Unternehmungen systematisch nach spezifischen Strategien, schwer kopierbaren Wettbewerbsvorteilen, und Alleinstellungsmerkmalen suchen. Damit kreieren sie gleichzeitig ihre jeweils eigenen Probleme, auch in Menschenrechtsfragen. *Häufig* werden daraus branchenbezogene Probleme (meint: typische Konstellationen wie forced labour oder Diskriminierung in der arbeitsintensiven Produktion), und in *einzelnen* Fragen ein Grundsatzproblem des gesamten Wirtschaftssystems (Gewerkschaftsfreiheit, Korruptionskultur oder Armutsausbeutung).

Man ist vor diesem Hintergrund systematisch gut beraten, wenn man an Unternehmungen nicht (nur) mit undifferenzierten Pauschalforderungen in Form von Standards herantritt, sondern ihre Verantwortung in Form von *Einzelfallanalysen* differenziert zu klären versucht. Standards können hierbei ein probates Hilfsmittel sein, weil sie viele Fragen ansprechen, sie stellen aber keine anwendungsfertige Rezeptur dar, hinter und neben der es keine Probleme geben kann. Die mittlerweile vielfältig vorliegenden Standards, wie etwa die jüngst verabschiedete Guideline ISO 26.000 oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, sind sich dabei in der inhaltlichen Stoßrichtung relativ ähnlich. Im Zentrum stehen wie beim Global Compact die Fragen der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, Umwelanforderungen und Anti-Korruptionsmaßnahmen; umstritten sind in der Praxis vor allem die Definition fairer Löhne, Gewerkschaftsfreiheit und unabhängiges (externes) Monitoring der Standards. Wenig bis keine Beachtung finden in der Regel die Verstöße gegen freie Vertragsgestaltungen, die menschenrechtlichen Folgen der Digitalisierung sämtlicher Datenströme, und auch die bei vielen großen Unternehmensskandalen zentral ursächlichen Manipulationen der Rechnungslegung und Unternehmensprüfung finden erstaunlich wenig Raum. So nimmt es nicht Wunder, dass es auch bei positiver Evaluierung sämtlicher Zulieferer jederzeit zu einem Zusammenbruch wegen Bilanzfälschung kommen kann.

Ruggie spricht daher völlig zu Recht davon, dass man die Guiding Principles nicht einfach als „*tool kit*“ verwenden kann, das man mechanisch anwendet, um ethische Freifahrtscheine auszustellen – dafür sind die Konflikte und Probleme der 80.000 transnational tätigen Unternehmungen und ihren Millionen von kleinen Zulieferern zu unterschiedlich. Nach meiner Auffassung geht es daher bei den ethischen Pionieren um die reflektierte Entwicklung von *maßgeschneiderten* Programmen unter Orientierung an Standards, weniger um die rein mechanische Umsetzung von detaillierten Standards.

### **2.2. „Within their own sphere of influence“ – was heißt das?**

Die zentrale Frage ist die nach der „*Reichweite* der unternehmerischen Verantwortung“ für Menschenrechtsfragen. Die „Draft Norms“ der UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights gebrauchen die elegant klingende Formulierung, dass Unternehmungen Verantwortung „*within their spheres of activity and influence*“ hätten. Das Problem, die Grenzen festzulegen, wird damit allerdings noch nicht jedoch hinreichend konkret geklärt, dementsprechend vermerkt auch John Ruggie dazu: „*a more rigorous approach is required*“.

Er unterscheidet dazu zwischen dem

- (1) IMPACT of own operations und hält die Unternehmungen eindeutig dafür verantwortlich, und
- (2) INFLUENCE on other actors, welcher von vielen Faktoren abhängt und daher nicht so klar zu definieren sei.

Ich möchte diese Unterscheidung kritisch hinterfragen und dazu einerseits feststellen, dass auch der *impact of own operations* nicht immer genau geklärt werden kann: da und wenn ein Produkt

wie ein Turnschuh aus 80-200 Materialien bestehen kann, ist es in aller Regel nur möglich, die wichtigsten Impacts zu erfassen (zum Beispiel bei der Berechnung des „carbon footprints“). Andererseits kann man den *influence in other actors* nicht einfach bei den bestehenden Faktizitäten belassen, wenn man sich bei höherer Courage und Imagination erweiterte Möglichkeiten verschaffen könnte. Die „*Sphere of Influence*“ ist also in jeder Hinsicht gestaltbar, sie muss von jedem einzelnen Unternehmen und seinen Verantwortlichen permanent entwickelt werden, ohne dass man irgendwann „fertig“ damit sein könnte. Der **faktische** Einfluss von Unternehmungen ist also immer *situationsabhängig*, und er kann systematisch erweitert oder begrenzt werden. Was dies konkret bedeutet, kann **nur im Einzelfall** geklärt werden und hängt auch dann maßgeblich von der Phantasie und Courage der einzelnen Menschen ab. Die „sphere of influence“ ist daher nicht einfach über eine empirische Feststellung zu definieren, sondern sie ist gleichzeitig ein **normativer Gestaltungsauftrag**.

### 2.3. Compliance vs. Integrity

Die gegenwärtige Debatte um die Durchsetzung von Menschenrechten und Arbeitsnormen scheint neben ihrem Hang zur Standardisierung auch zu sehr auf Überwachung und Bestrafung (Compliance) von negativen Abweichungen ausgerichtet zu sein. Dies ist verkürzt gedacht, weil sämtliche Forschungen zur extrinsischen Motivation zeigen, dass durch ein „Überdrehen“ des Compliance-Ansatzes nicht nur intrinsische Motivation (Commitment) verdrängt wird (Bruno Frey: Verdrängungseffekt), sondern vor allem auch das Gegenteil von dem erzeugt wird, was man erreichen möchte: Die Betroffenen suchen nach trickreichen Ausweichstrategien, also nach den Lücken des Gesetzes und der Vorschriften, nach seinen Überwachungs- und Vollzugsdefiziten. Die Frage der „Durchsetzung“ von Menschenrechten darf von daher nicht alleine auf eine anreizgesteuerte Regulierung durch rechtliche oder quasi-rechtliche Instrumente fixiert werden. Ebenso wichtig ist die breite Entwicklung einer Kompetenz in Menschenrechtsfragen und Sensibilität für Verletzungen elementarster Rechte. Die Grundkenntnisse, um was es konkret geht, und damit auch die selbstkritische Diagnosefähigkeit, dass Menschenrechtsfragen auch vor der eigenen Haustüre liegen – und nicht nur in weit entfernten „Bananenrepubliken“ oder „in China“ – sind denkbar schlecht ausgebildet. Neben die Entwicklung von Instrumenten des **Compliance** (Rechtsbewusstsein) muss daher zwingend auch die selbstkritische Ausbildung von **Character** (Werteorientierung) treten. Das ist eine nationale Bildungsaufgabe.

Wer Menschenrechte, Arbeitsstandards und die ethische Verantwortung der globalen Unternehmenstätigkeit in ein sinnvolles Konzept bringen will, muss daher auf eine angemessene *Balance* zwischen staatlichen Regulierungsversuchen (Compliance - Misstrauensmanagement) und unternehmerischen Selbstverpflichtungen (Integrität – Vertrauensmanagement) setzen. Dies geschieht in der Hoffnung, dass die Unternehmungen die Chance zur Gestaltung ihrer Verantwortung auch ernsthaft aufgreifen und in konkrete, transparent nachvollziehbare Maßnahmen umsetzen. Balance mag nach einer einfachen Formel klingen, aber sie ist in der Realisierung schwierig, weil auf der einen Seite die *Überwachung* (Staat, Gesellschaft) stets umfassend und konkret werden will, und weil auf der anderen Seite die *Freiheit* (Unternehmungen) in der Regel keine Vorschriften will und abwiegelt. Der alte Konflikt zwischen dem regulierendem Staat (Sozialismus) und dem freiem Bürger (Liberalismus) kann in der globalen Moderne aber nur durch verantwortungsbewussten Umgang mit Freiheit (Republikanismus) überwunden werden. Das ist eine globale Aufgabe. Unternehmungen wie Regierungen müssen erst noch beweisen, dass sie ihr klassisches Rollenverständnis transformieren können.

### 2.4. Bad guys – Good Guys

Was die Aufmerksamkeit von Staat und Gesellschaft für Unternehmungen angeht, so dürfen nicht nur die Verstöße (protect) der „bad boys“ geahndet und verfolgt werden, sondern es müssen auch jene positiven Beispiele von „good guys“ unterstützt und ermutigt werden, die sich aktiv um die Verwirklichung der Menschenrechte bemühen (d.h. „respect“ von Unternehmungen einzufordern ist sicher gut, könnte aber als zu passiv interpretiert werden).

Der Vorschlag von AI zur Menschenrechtsverträglichkeitsprüfung in der Außenhandelsförderung ist dabei ein interessanter Ansatz, der auch geeignet ist, positive Beispiele zu identifizieren. Gegebenenfalls kann man die Förderung und Absicherung von Exportkrediten auch in stärkerem Maße davon abhängig machen, dass eigenständig kreative Akzente zur Wahrung der Menschenrechte von den Unternehmungen gesetzt werden („Imagination“).

### **3. Victims – Remedy**

Ich will mich hier kurz fassen, da ich hier die Kompetenz der Menschenrechtsorganisationen an erster Stelle gefragt sehe.

#### **3.1. Effektives Whistleblower-Management**

Opferschutz im Zusammenhang mit Unternehmenspraktiken bedeutet nicht nur, die unmittelbar Geschädigten zu schützen und zu entschädigen, sondern umfasst in aller Regel auch den Umgang mit jenen Whistleblowern und „ethischen Dissidenten“ in den eigenen Reihen, die die schädlichen Praktiken aufdecken und thematisieren. Zu ihrem Schutz bedarf es nicht nur einer gesicherten Rechtsposition der Whistleblower, sondern im Grunde umfassender Programme zum Umgang mit ethischen Fragestellungen („Konflikten“) und „abweichenden Meinungen“.

#### **3.2. Die OECD-Nationale Kontaktstelle**

könnte / sollte hier vielerlei Hilfen entwickeln und bereitstellen, nicht nur im Sinne der Beratung von Opfern, sondern auch im Sinne der Unterstützung und Dokumentation von vorbildlichen Beispielen. Eine Auswertung der Informationen aus dem Global Compact ist anzuraten.

#### **Schlusswort:**

Zur globalen Umsetzung von Menschenrechten müssen alle Akteure an einem Strang ziehen. Die Aufforderung von Kofi Annan: „**Let us choose to unite the power of markets with the strength of universal ideals ....**“ wäre dabei strategisch zu ergänzen um die anderen relevanten Akteure : “... **and with the global support of governments on the basis of civil society.**”

Wie man hierbei konstruktiv zusammenwirkt, statt nach herkömmlichen Mustern gegeneinander Interessenpolitik betreibt, das ist eine Herausforderung für den Lernprozess der globale Zivilgesellschaft. Wir stehen in der Sache erst am Anfang.

## Teil C: Zu den Fragen aus dem Ausschuss

### I. Corporate Social Responsibility (CSR)

1. Wie kann eine Verbreitung von Umwelt- und Sozialstandards und Förderung verantwortungsvoller Unternehmensführung – Stichwort: Corporate Social Responsibility (CSR) – in Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern u.a. durch Ausbau der Unterstützung für den Global Compact der Vereinten Nationen, die Business Social Compliance Initiative (BSCI) in Brüssel oder die Beförderung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen aussehen?

Das ist eine komplexe Herausforderung, in der allen Akteuren eine bestimmte Verantwortung und Rolle zukommt:

- Die *Unternehmungen* sind die direkten Handlungsträger dieser Aufgabe. Sie müssen eine wegweisende – weil branchenweite – Initiative wie BSCI als deren Mitglieder auch tatsächlich umsetzen und mit vielfältigem Leben erfüllen, um ihre Chance zur Eigenverantwortung nicht bei der erstbesten Herausforderung durch „Passivität“ zu diskreditieren.
  - Die *Gesetzgeber* dürfen nicht nur negative Erscheinungen stigmatisieren und bestrafen, sondern sie müssen auch verstärkt die positiven Ansätze fördern (zum Beispiel im Zuge öffentlicher Beschaffungsmaßnahmen oder in der Außenhandelsförderung).
  - Die *Arbeitnehmer* sind zwar fraglos die direkt Betroffenen der meisten Verletzungen von Menschenrechten und Arbeitsstandards, trotzdem müssen auch sie sich vom Ansatz her einer Debatte um konkrete Zumutbarkeiten stellen (nicht jede erbetene Überstunde ist sogleich eine Menschenrechtsverletzung). Die Rolle der deutschen Gewerkschaften im Prozess ISO 26000 (Verhalten bei Schlussabstimmung) kann nicht als zielführend angesehen werden.
  - Die *Bürger* als Konsumenten dürfen nicht nur moralische Forderungen aufstellen, die von den Unternehmungen – bei gleichen Preisen – zu erfüllen sind, sondern sie müssen auch selbst entsprechend konkludent handeln (Stichwort: Shopping for a better world).
  - Die *NGOs* sind zwar für die Aufdeckung von Menschenrechtsverletzungen und die Transparenz unternehmerischen Handelns unerlässlich, aber sie müssen sich in ihren Kampagnen zielorientiert um die wirklichen Sünder kümmern statt nur um mediale Aufmerksamkeit durch Kampagnen gegen bekannte Gegner (Marken) zu kämpfen.
  - Die *Medien* dürfen die Probleme nicht ausschließlich im Sinne einer Skandalberichterstattung (die als investigativer Journalismus fraglos oft notwendig ist) thematisieren, sondern müssen ebenso über Leitbilder berichten und Formen der positiven Verstärkung entwickeln.
  - usw.
2. Eine häufig erhobene Forderung ist die Einbeziehung der Zuliefererbeziehungen in die Bemühungen um Corporate Social Responsibility (CSR). Inwiefern ist die Einrichtung von CSR-Kontrollmechanismen für Zulieferer im Hinblick auf die Effektivität dieser Kontrolle durch das belieferte Unternehmen möglich und wo stoßen diese Mechanismen möglicherweise an Grenzen?

Die in der Umsetzung von CSR führenden Unternehmungen – aber eben leider nur diese – haben bereits viele ausgefeilte Ansätze und Maßnahmen entwickelt, die man im Sinne einer umfassenden Beschaffungsstrategie interpretieren kann. Dabei geht es erstens ganz klassisch um eine differenzierte Auditierung der Zulieferer nach teilweise komplexen Kriterienkatalogen; hierbei wird als das größte Problem seitens der Kritiker und NGOs die mangelnde Transparenz und objektive Verifizierung der regelmäßig „internen“ Überwachungsmaßnahmen diskutiert, die durch „externe“ Kontrollen zumindest stichprobenartig verifiziert werden müssten (zum Beispiel über gemeinsam finanzierte Third-Party-Organizations wie die Fair Labour Organization). Zweitens geht man in vielen Fällen über die bloße Auditierung hinaus, indem in einem entwicklungspolitischen Sinne

Maßnahmen des „Capacity Building“ unter den Zulieferern und deren Arbeitnehmern durchgeführt werden, teilweise unter Beteiligung von lokalen NGOs und Gewerkschaften. Drittens schließlich verhalten sich weitsichtige Zulieferer, gerade in Entwicklungs- und Schwellenländern, nicht einfach passiv, sondern entwickeln aus eigenem Interesse die Initiative, sich über Auditierung, Zertifizierung und Capacity Building zu strategischen Premium-Partnern zu entwickeln. Sie werden dadurch unabhängiger vom globalen Kostendruck, der durch die verbreiteten Kostenführerschafts-Strategien ausgeübt wird und etablieren sich als langfristige Partner von Marken im Premiumsegment der Differenzierungs-Strategien.

Die Grenzen und Probleme dieser Auditierungen sind vor allem in der Vielzahl solcher Prozesse zu sehen, denen sich die Produzenten ausgesetzt sehen. Hier sind Ansätze der Harmonisierung und Standardisierung sowie Ansätze zur wechselseitigen „Anerkennung“ von Auditierungen, vor allem auf Branchenebene, sicher nützlich.

## II. Nationale Verantwortung und völkerrechtliche Verpflichtungen

3. In welchen Wirtschaftsbereichen und Regionen finden Ihrer Meinung nach die schwerwiegendsten Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen statt? Ist dieses menschenrechtswidrige Verhalten von Unternehmen häufig von den nationalen Gesetzen gedeckt? Wo sehen Sie den größten Handlungs- und Regelungsbedarf?

Was die betroffenen Wirtschaftsbereiche und auch was Regionen angeht, so kann man eigentlich keine Branchen und Regionen systematisch ausschließen; Verstöße gegen Menschenrechte finden überall statt, sie bieten nur unterschiedliche Thematik und Intensität. Will man trotzdem besondere Probleme hervorheben, so ist beispielweise auf die Ausführungen von John Ruggie zu verweisen, der massive Verstöße vor allem im Bereich im Bereich der Extracting Industries und in den arbeitsintensiven Fertigungsfabriken der Textilindustrie sieht. Zum Beispiel ist in Indien oder Bolivien gesundheitsgefährdende Kinderarbeit in den Bergwerken und natürlichen Fundstätten weit verbreitet, weil nur die kleinen Körper in die engsten Nischen und Stollen vordringen können. Erzwungene Kinderarbeit ist auch auf den weltweiten Nahrungsmittel-Plantagen üblich; auf den Kakao-Plantagen der Elfenbeinküste, die rund ein Drittel des weltweiten Kakao-Bedarfs deckt, arbeiten rund 250.000 Kinder unter verbotenen Bedingungen – rund 10.000 von ihnen sind von Menschenhändlern gewaltsam verschleppte Kindersklaven aus Burkina Faso und Mali. Die Liste von Verstößen gegen elementare Menschen- und Arbeitsrechte in den stücklohngetriebenen Fertigungsstätten Asiens und Mittelamerikas ist Legion, die Textil-, Spielzeug- und Sportartikelindustrie sind zum Kern der einschlägigen Debatten um globale unternehmerische Verantwortung geworden. Man kommt allerdings nicht um die Feststellung umhin, dass Menschenrechtsverletzungen auch in Industriestaaten und „vor der eigenen Haustüre“ Alltag sind (vgl. [www.hrw.org](http://www.hrw.org)). Es ist daher nicht ganz unproblematisch, in den globalen Konstellationen „den ersten Stein zu werfen“ und Praktiken in anderen Ländern anzuprangern, ohne dies mit Selbstkritik zu verbinden.

Die Forderung nach Gesetzen ist oftmals nicht das wirkliche Problem, denn Gesetze existieren häufig bereits oder sollten zumindest existieren, aber sie werden in vielen Ländern nicht vollzogen oder durch Willkür und Korruption außer Kraft gesetzt – gelegentlich auch zynisch im Sinne von „Sonderwirtschaftszonen“. Handlungsbedarf besteht daher in erster Linie in der konsequenten Durchsetzung bereits existierender oder versprochener Regulierungen. Die acht Resolutionen zu den ILO Kernarbeitsnormen sind von 120 wichtigen Staaten vollständig ratifiziert, so dass es zumindest damit eigentlich keine Fragen mehr geben sollte außer: national durchsetzen.

Ich möchte anfügen, dass besonders in Diktaturen mit ihrem ausgeprägten Kontroll- und Unterdrückungsapparat gegen Meinungsfreiheit die Verletzung von Menschenrechten aller Art leicht zu kaschieren ist. Wenn man zum Beispiel der Frage nachgeht, warum deutsche Unternehmungen neuerdings gerne Aufträge für kurzfristigen Ergänzungsbedarf (short lead times) ausgerechnet nach Weißrussland und damit in die letzte Diktatur Europas vergeben, so wird man feststellen, dass die dort „erzwungenen Überstunden“ und andere Arbeitsrechtsverletzungen praktischerweise kaum publik werden, weil Gewerkschaften, Medien oder NGOs dort nicht intensiv genug enga-

giert sind oder berichten können. Wenn man Saisonware schnell und geräuschlos braucht, ist Belarus also keine ungünstige Idee.

4. Der Sozialpakt verpflichtet die Staaten, ihre extraterritorialen Staatenpflichten in allen Politikfeldern wie der Entwicklungs-, Außen-, Wirtschafts- und Handelspolitik umzusetzen. Welche Instrumente wären Ihrer Meinung nach hierfür erforderlich? Ist eine verbindliche Verankerung in der deutschen Gesetzgebung notwendig?

Dazu müssten eher Politikwissenschaftler Stellung beziehen. Mir ist nur klar, dass viele andere Staaten, so insbesondere China, sich nicht in Form nationaler Gesetzgebung engagieren, sondern vor allem faktischen Einfluss auf die internationalen Debatten suchen. Wenn man zum Beispiel das Engagement der deutschen und der chinesischen Politik im Zuge der Formulierung von ISO 26.000 miteinander vergleicht, dann sieht man, dass China seine Interessen dort faktisch eingebracht hat, während man in Deutschland wohl dachte, die eigenen Vorstellungen im Zweifel über nationale Gesetzgebung durchzusetzen. „Der Staat“ – der deutsche Staat – sollte sich also viel nachdrücklicher und sichtbarer in den (oft informellen) globalen Politiknetzwerken engagieren, um unsere Vorstellungen von sozialem Ausgleich einzubringen.

5. Welche Vorteile bringt ein verbindliches nationales Klagerecht gegenüber internationalen Unternehmen, die ILO-Standards missachten?

Ich kann nicht kompetent genug beurteilen, über wie viele Jahr(zehnt)e und über wie viele Instanzen sich solche Verfahren wohl hinziehen würden. Wie oben erläutert, hat man es bei Vergehen in den globalen Wertschöpfungsstrukturen meist mit rechtlich eigenständigen Zulieferern in Drittstaaten zu tun; dass man Verstöße in diesen Unternehmungen mit einem nationalen Klagerecht eindämmen kann, ist eher zu bezweifeln. Mir ist nur klar, dass damit eine Spielwiese für global tätige Rechtsanwälte und Justiziere geschaffen würde, deren Ergebnisse im praktischen Handeln – wenn überhaupt – erst dann ankommen dürften, wenn es für die Betroffenen zu spät ist.

Vordringlicher wäre es nach allen vorliegenden Erfahrungen daher, jene chronisch missliebigen „Whistleblower“ im Zuge eines umfassenden Whistleblower-Managements besser zu schützen, die einen Verstoß gegen Menschenrechte publik machen und dieses häufig mit ihrer Karriere und Existenz bezahlen. Bevor die großen Prozesse, bekanntlich meist in Form von „Deals“ oder gar ergebnislos, zu einem rechtswirksamen Ende gebracht worden sind, sind diese unmittelbar Betroffenen längst unreparierbar geschädigt.

6. Welche konkreten Möglichkeiten hat Deutschland, menschenrechtskonformes Verhalten von transnational tätigen deutschen Unternehmen zu fördern bzw. Unternehmen für etwaige Menschenrechtsverletzungen zur Rechenschaft zu ziehen? Welche Rolle spielen hierbei Bundeswirtschaftsministerium, Botschaften und Handelskammern? Wie kann eine sinnvolle Organisation der Zuständigkeiten der OECD-Leitsätze im Bundeswirtschaftsministerium aussehen?

Hier ginge es mir vor allem darum, die weltweiten „Pioniere“ mit ihren modellhaften Programmen besser zu unterstützen und zu schützen. Unternehmensethische Pioniere geraten bei ihren globalen Aktivitäten schnell in Schwierigkeiten, wenn sie nicht den landestypischen Normen entsprechen und bessere Standards setzen wollen. Gerade KMUs mit ihren schwach ausgeprägten Politikkontakten sind da betroffen. Es bemerkt niemand, dass sie wegen einer oftmals tief verankerten Wertorientierung in ihren weltweiten Aktivitäten mustergültig europäische Umwelt- und Sozialstandards umsetzen, während sie von der deutschen oder europäischen Politik als Normalfall einsortiert sind und unter Branchenverdacht gestellt werden („Sippenhaft“).

Zum Beispiel hatte der Garnelenimporteure Ristic AG in Costa Rica eine mustergültige Revitalisierung des ökologischen Garnelenfangs in Gang gebracht, wurde aber wie alle anderen Importeure von der EU mit einem Importstopp wegen der pendenten Umweltprobleme der Garnelen-Branche bestraft. Hier müssen alle Außenhandels-Organen zusammenarbeiten, um die positiven Ansätze in



bestimmten Branchen nicht pauschal mit zu bestrafen. Und es braucht eine Kontaktstelle, die profunde Kenntnisse über diese globalen Pioniere aufbaut und für politische Entscheidungen zugänglich macht. Diese „weißen Listen“ könnten auch dienlich für menschenrechtsorientierte Beschaffungsstrategien der öffentlichen Hand sein.

7. Die Nationale Kontaktstelle der OECD in Deutschland mit Sitz im BMWi weder ausreichend, noch unabhängig und partizipativ besetzt. Auch in anderen Ländern, wie z. B. in der Schweiz, wird die Rolle der NKS als unparteiischer Vermittler angezweifelt, u.a. aufgrund der mangelnden Mediationsversuche und Abweisung der Klage gegen den Konzern Triumph. Was sind Ihre Vorschläge bezüglich einer Weiterentwicklung der Nationalen Kontaktstellen in Richtung einer personell und örtlich unabhängigen Institution?

Die bedauerlicherweise unterkritische Aktivität der NKS ist bekannt. Ihre Funktion könnte dahingehend weiterentwickelt werden, nicht nur in konkreten Konfliktfällen als Schiedsstelle zu fungieren (was leider kaum in Anspruch genommen wird), sondern die in Frage 4 und 6 angemahnten Engagements systematisch zu entwickeln und sich damit zum einen um „allgemeine Konflikte“ bzw. Konflikte von allgemeinem Interesse zu kümmern, die sich aus der Umsetzung der OECD-Leitsätze ergeben, wie etwa der heiklen Frage nach fair wages oder der Durchsetzung von Gewerkschaftsfreiheit. Zum anderen könnte die Stelle als Dokumentationszentrum auch für die „positiven“ Fälle, die globalen Pioniere dienen, um eine Art Lerndatenbank zu bekommen, mit welchen Problemen und Konflikten sich diese Pioniere auseinandersetzen müssen.

8. Wie schätzen Sie die derzeitige Verankerung von Menschenrechten in der deutschen Außenwirtschaftsförderung und bei Public Private Partnerships in der Entwicklungszusammenarbeit ein und welche Möglichkeiten sehen Sie, den Menschenrechtsschutz bei Anwendung dieser Instrumente stärker zu berücksichtigen und zu überprüfen?

Der Schutz vor Menschenrechtsverletzungen genießt in Deutschland zwar traditionell einen hohen Stellenwert, dies aber vorrangig als Bestandteil der Agenda in der „politischen“ Arena. Systematische Kontakte zur Wirtschaft über die Außenwirtschaftsförderung und die Förderung von international tätigen Unternehmungen als Multiplikatoren für die Verbreitung der Menschenrechte stecken vergleichsweise in den Kinderschuhen. Sie haben tendenziell den Rang einer „Fußnote“ zum eigentlichen Projekt. Wünschenswert wäre daher jeweils eine stärkere Integration und Verknüpfung der einzelnen Förderungen mit konkreten Menschenrechtsprojekten in den PPPs.

9. Ist der Heimatstaat eines Unternehmens Ihrer Ansicht nach durch eine extraterritoriale Anwendbarkeit der UN-Menschenrechtspakte verpflichtet, das Verhalten eigener Unternehmen im Ausland zu regulieren und was sind mögliche Ansatzpunkte für eine dogmatische Weiterentwicklung allgemeiner völkerrechtlicher Pflichten des Heimatstaates in diesem Bereich?

Das ist nun eher eine Frage für die Juristen als für die Management- und Unternehmensethiker. Wünschenswert wäre eine solche „ethische Profilierung“ des deutschen bzw. europäischen Wirtschaftsstils sicher, schon als sichtbarer Beitrag zur globalen Verbreitung eines aufgeklärten und humanistischen Menschenbildes. Ich denke aber, dass hier Versuche zu nationalen Alleingängen wenig bewirken und seitens der Unternehmungen auch mit Hinweis auf die Gefährdung ihrer globalen Wettbewerbsfähigkeit blockiert werden (obschon die USA traditionell vielerlei solche Prinzipien pflegen, z.B. über die Sullivan Principles oder den Foreign Corrupt Practices Act). Man muss daher die Zusammenarbeit in bestimmten Wirtschaftsräumen oder über einschlägige Assoziationen suchen – Europäische Union, OECD, UN, usw., und dies tendenziell eher in Form von **strategischen Politiknetzwerken** aus Staaten, Unternehmungen, Verbänden, NGOs, Gewerkschaften und Medien organisieren, die ihren jeweils eigenen Durchsetzungsmodus mit einbringen können.

Es geht damit um **globale strategische Allianzen** gegen spezifische Menschenrechtsverstöße – Diskriminierung, Ausbeutung Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Gesundheitsgefährdungen, Meinungsunterdrückung, usw.

### III. Verantwortung und Handlungsoptionen der Unternehmen

10. Wo beginnt die menschenrechtliche Verantwortung im rechtlichen und tatsächlichen Sinne von Unternehmen und wo hört sie auf?

Diese zentrale Frage wurde lange unter dem Motto „Grenzen der Verantwortung“ diskutiert, was signalisiert, dass Unternehmungen den Raum ihrer Verantwortung möglichst bescheiden sehen möchten. Besser wäre es daher, von den „Reichweiten der Verantwortung“ zu sprechen, um deutlich zu machen, dass sich diese durch Courage und Engagement auch gezielt ausdehnen lassen. Die bekannten „Draft Norms“ der UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights gebrauchen ganz in diesem Sinne auch die elegant klingende Formulierung, dass Unternehmungen Verantwortung „*within their spheres of activity and influence*“ haben. Das Problem, die Grenzen festzulegen, wird damit allerdings nur sprachlich korrekt umschrieben, nicht jedoch hinreichend konkret geklärt. Das kann es in derart allgemeiner Form auch nicht geben, denn der **faktische** Einfluss von Unternehmungen ist immer *situationsgebunden*, und er kann systematisch erweitert oder begrenzt werden. Fest steht erstens nur, dass Unternehmungen zunächst und vorrangig umfassende Verantwortung für alle Entscheidungen und Handlungen haben, die sie selbst in Ausübung der unternehmerischen Freiheit durchführen (das ist der „*impact on own operations*“ von John Ruggie). Zweitens sind Unternehmungen dazu aufgerufen, sich in „zivilgesellschaftlichem Engagement“ auch um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im eigenen Handlungsumfeld zu kümmern. Drittens schließlich kommt Unternehmen aufgrund ihrer faktischen Machtstellung in vielen Ländern die Verantwortung zu, sich an der Entwicklung der allgemeinen Randbedingungen für das wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Leben aktiv zu beteiligen (dieses sind der „*influence on other actors*“ von Ruggie).

Was dies konkret bedeutet, kann **nur im Einzelfall** geklärt werden und hängt auch dann maßgeblich von der Phantasie und Courage der einzelnen Menschen ab. Angesichts der steigenden „politischen“ Bedeutung vieler internationaler Großunternehmungen mutet es jedenfalls zu defensiv und oftmals fast schon skurril an, wenn in den Internetauftritten als eine wichtige ethische Leistung herausgestellt wird: „*Wir achten die Gesetze.*“

11. Welche firmeninternen Maßnahmen können bzw. sollten transnationale Unternehmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie keine Menschenrechtsverletzungen begehen? Wie können Zulieferbetriebe in ein solches Monitoring- und Kontrollsystem einbezogen werden? Reichen freiwillige Vereinbarungen aus oder sind rechtsverbindliche Regelungen nötig?

Die Ansätze zur Prüfung und Auditierung der eigenen Wertschöpfungsketten sind in vielen Branchen bereits sehr differenziert ausgearbeitet und werden praktiziert, auch und gerade was die Verletzung von Menschenrechten und Arbeitsstandards angeht – zum Beispiel in der Textil- und Sportartikelindustrie.

Wichtig scheint in vielen Branchen und Ländern zu sein, dass man zur Verifizierung der Wirkung dieser firmeninternen Programme mit unabhängigen „Third-Party-Organizations“ vor Ort zusammenarbeitet. Es gibt bei genügend Phantasie und Engagement unserer Unternehmungen viele Optionen, sich mit kompetenten Partnern vor Ort zusammenzutun, um bei den Zulieferbetrieben Weiterbildung zu organisieren, kritische Kommunikation zu mobilisieren, oder informelle Solidarität gegen Menschenrechtsverletzungen zu etablieren. Über deutsches Recht wird man solche Maßnahmen kaum oder gar nicht in den Griff bekommen können, man kann über Rechtsregeln lediglich Dokumentationen dieser Kreativität einfordern. Jedem einigermaßen geschulten Auge wird es dann schnell möglich sein zu erkennen, ob eine Unternehmung in Asien oder Lateinamerika eine

wirklich kreative und effektive Strategie zur Minderung der eigenen Probleme verfolgt, oder ob sich nur um allgemeine bunte Darstellung von Allerweltsmaßnahmen handelt (bereits ein Studium der CSR-Auftritte unserer DAX 30 Unternehmungen im Internet lässt schnell erahnen, wer sich mit einem 08/15 Programm begnügt und wer sich als CSR-Pionier betätigt.)

12. Auf welche Art und Weise können in Unternehmen unverbindliche Leitlinien und Codizes in verbindliche umgewandelt werden?

a) Wie sollten umsetzbare und spürbare Sanktionsmechanismen für Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen Ihrer Meinung nach aussehen?

Ich hatte bereits in Teil A vermerkt, dass „**Compliance**“ nur eine Seite der Medaille Umsetzung ist, aber es ist fraglos eine unverzichtbare, um Verstöße auch wirksam zu ahnden. Man braucht eine klare Kommunikation von Verhaltenserwartungen und Folgen von Verstößen. Da mögen sich die Juristen und Anreiztheoretiker geeignete Instrumente ausdenken, um die „bad boys“ in die Schranken zu verweisen.

Andererseits führt eine reine Compliance Orientierung empirisch nachgewiesen zu sehr unerwünschten Nebenwirkungen: Innere Überzeugungen werden verdrängt, die Phantasie nach Ausweichtaktiken blüht, das Compliance-Netz muss immer engmaschiger gezogen werden, und damit steigt der Sanktionsaufwand unaufhörlich. Begleitend zu einer Compliance-Strategie muss deshalb auch eine Strategie der ethischen **Integrität** entwickelt werden, i.e. das Einüben von menschenrechts-förderlichen Haltungen und Handlungsstrategien bei den Betroffenen. Geeignet dafür sind neben Dilemma-Trainings oder praxisgestütztem Erfahrungsaustausch u.a. auch computergestützte Lernprogramme und Beratungshotlines („Tell Me.“ – „Ask me.“)

Der Gesetzgeber ist auch aufgefordert, hier kreativer über indirekte Anreizmechanismen oder die Frage des Organisationsverschuldens bei Menschenrechtsverletzungen nachzudenken. In Deutschland stehen dabei häufig, auch aufgrund historischer Erfahrungen, große Vorbehalte gegen derartige Instrumente gegenüber. Wenn man aber sieht, wie zum Beispiel in den USA durch die Vorgaben der Federal Sentencing Commission Guidelines ein Prozess des ethischen Lernens in Unternehmungen indirekt in Gang gebracht wird („Strafabatt“ bei Vorliegen eines gezielten Ethikmanagements, aber „Strafaufschlag bei Fehlen von Ethik-Maßnahmen), dann sollten derartige Ansätze auch in Deutschland zumindest eine Chance bekommen.

b) Mit welchen rechtlichen Instrumenten können diese Sanktionsmöglichkeiten wirksam mit individuell einklagbaren Schadenersatzansprüchen von Betroffenen verbunden werden?

Ich würde da tendenziell für eine Grenze des rechtlichen Instrumentariums und eine höhere Bedeutung von Integrität (Ethik) als Basis der Sanktionsmaßnahmen im Unternehmen werben. Formal müssen natürlich die Instrumente des Compliance wirksam mit einem Whistleblowing Management verbunden werden, wobei dieses Sanktionspaket aber nur dann sinnvoll wirkt, wenn es als Sicherungsmechanismus auf der Basis einer wertorientierten Integritätskultur (Ethik) aufbaut. Nur so wird die Beschwerde- und Compliance-Logik nicht in einer Misstrauenskultur und Denunzierungsquelle enden, sondern als das wahrgenommen, was sie sein kann und soll: eine Sicherheitsmaßnahme für den Ernstfall der Abweichung, während im Normalfall offen und konstruktiv über die Gefährdung von Menschenrechten gesprochen werden kann.

13. Aus welchen belastbaren Quellen können internationale (deutsche) Unternehmen Informationen über potentielle Menschenrechtsrisiken an bereits erschlossenen oder geplanten neuen Standorten beziehen? Verfügen diese Quellen ihrerseits über eine belastbare Informationsbeschaffung, die einen Exkulpationsmechanis-

mus für die Unternehmen auslösen? Inwieweit kann die Politik, kann der deutsche Gesetzgeber, hier flankierend unterstützen?

Belastbare Informationen können aus den unterschiedlichsten Quellen kommen, ebenso wie gefälschte oder geschönte Informationen. Um hier die Spreu vom Weizen zu trennen, müssten vor allem die Beziehungen und Vertrauensverhältnisse zwischen Unternehmungen, Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen (Menschenrechtsaktivisten), Medien und den Regierungen verbessert werden. Da und wenn im Grunde alle Akteure das gleiche Ziel haben: die globale Verbesserung der Menschenrechtssituation – dann ist es wenig verständlich, dass man oft gegeneinander statt miteinander arbeitet. Gerade die „besten“ und aktivsten Markenartikler werden gerne angegriffen, weil man sich Aufmerksamkeit verspricht, dabei ginge es eher darum, die vielen massiven aber unsichtbaren Verstöße von No-Name und Plagiate-Herstellern gemeinsam ins Visier zu nehmen. Umgekehrt diskreditieren Unternehmungen oftmals vorschnell bestimmte Kritiker, statt ihnen offen zuzuhören, um Probleme aufzudecken. Im Grunde ist es doch so, dass eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit NGOs eine vergleichsweise günstige „Unternehmensberatung“ über ethische Schwachstellen darstellt.

Die Politik kann hier durchaus die Rolle eines Mediators und Ermöglichers entwickeln. Leider hat sie sich in der Vergangenheit aber mehr darauf verlegt, eigene Positionen in Form von Parteiprogrammen oder Gesetzesvorschlägen zu vertreten, so dass sie in vielen Stakeholder-Dialogen eher als „Partei“ denn als Unterstützung wahrgenommen wird. Sie muss ihre eigene Rolle erst praktisch finden.

#### IV Aktive Unterstützung durch Unternehmen

14. Wie können internationale Unternehmen durch ihr Engagement vor Ort die Situation sozial ausgegrenzter Gruppen, wie beispielsweise ethnischer oder religiöser Minderheiten, verbessern?

Es ist doch ganz einfach: Toleranz und die Charta der Menschenrechte müssen in den eigenen Mauern möglichst gut vorgelebt werden, dann wird das auch auf die Umgebung ausstrahlen. Man sollte nicht unterschätzen, welche attraktiven Arbeitgeber jene Unternehmungen darstellen, die Menschenrechte nicht nur in bunten Filmen propagieren, sondern schlicht und ergreifend in ihrem alltäglichen Handeln „leben“.