

NACHHALTIGER ERFOLG DANK VERANTWORTLICHER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Menschenrechtliche Sorgfalt
von Schweizer KMUs

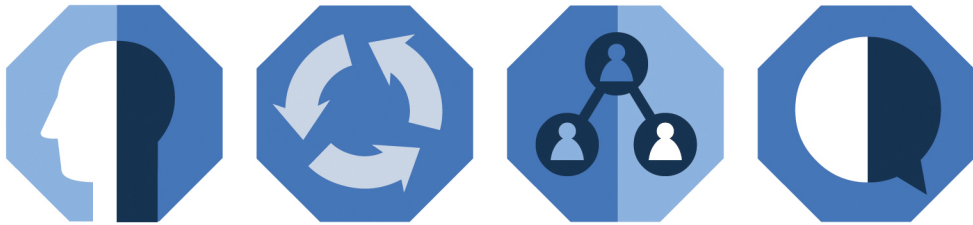


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Global Compact
Network Switzerland

Diese Broschüre gibt Leitenden von KMU einen praktischen Überblick über die Chancen und Herausforderungen der verantwortlichen Unternehmensführung und die relevanten internationalen und nationalen Richtlinien. Darüber hinaus bietet sie konkrete Handlungsansätze zur Integration von Menschenrechtsfragen in die Unternehmensführung.



1

UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTE

Menschenrechte gelten in der Unternehmensführung als strategischer Vorteil (z.B. in der Marktpositionierung, erhöhten Produktivität, Vermeidung von Reputations- und rechtlichen Risiken).

Regierungen, Investoren, Kunden, Konsumenten, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften erwarten zunehmend, dass Unternehmen – und damit auch KMU – die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte kennen und aufzeigen, wie sie allfälligen nachteiligen Auswirkungen begegnen. Unternehmen können dadurch die Verwirklichung der Menschenrechte unterstützen. Dabei geht es nicht nur um die Tätigkeit der Unternehmen selbst, sondern um die gesamte Wertschöpfungskette.

Gehen Sie das Thema Menschenrechte proaktiv an – es lohnt sich!



Positive Auswirkungen auf die **Geschäftsführung**

- **Vermeidung von Krisensituationen** z.B. durch das proaktive und systematische Evaluieren der Auswirkung auf die Menschenrechte
- **Verhinderung und Abmilderung operativer Risiken und Lieferausfälle** z.B. durch die regelmässige Überprüfung der Beziehungen mit Geschäftspartnern



Positive Auswirkungen auf **Mitarbeitende**

- **Stärkere Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen** z.B. weniger Mitarbeiterfluktuation
- **Effizienzsteigerung der Mitarbeitenden** z.B. durch weniger Krankheitsfälle
- **Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens für neue Fachkräfte** z.B. für die Generation Y/ Millennials



Positive Auswirkungen auf **Geschäftspartner, Kunden, Konsumenten**

- **Stärkung der eigenen Reputation** und bessere Vertretung gegenüber Kunden/Konsumenten
- **Vorbereitung auf Erwartungen von Kunden** z.B. Unternehmen reichen zunehmend eigene Anforderungen an KMU weiter
- **Erschliessung neuer Marktsegmente und Finanzquellen** z.B. Zugang zur öffentlichen Beschaffung, zu sozial verantwortlichen Investoren



Unsere Wettbewerbsfähigkeit haben wir durch die Achtung der Menschenrechte gestärkt – das hat auch unsere Tochtergesellschaften überzeugt, unserem Ansatz zu folgen.

CFO Interroll Holding AG,
Daniel Bättig

Drei-Viertel der Millennials würden ein geringeres Gehalt in Kauf nehmen, um für ein sozial verantwortliches Unternehmen zu arbeiten.

Cone Communications
Millennial Employee
Engagement Study, 2016



Arbeitet Ihr Unternehmen mit Dienstleistern und Produzenten aus dem Ausland und daher ist es schwierig in Erfahrung zu bringen, wie Menschenrechte in Ihrer Wertschöpfungskette beachtet werden? Massgebend dabei ist die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung. Als KMU können Sie diese in Ihr Unternehmen integrieren, indem Sie auf bestehende Unternehmensprozesse aufbauen.

Die menschenrechtliche Sorgfalt unterstützt Sie darin, die tatsächlichen und potenziell negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschenrechte von Individuen oder Gruppen (z.B. Kinder, Frauen und Gemeinschaften, die in der Nähe einer Produktionsanlage leben) in der Wertschöpfungskette zu identifizieren. Dieser international anerkannte Ansatz basiert auf einem Rahmenwerk und formuliert Massnahmen, wie Sie mit identifizierten negativen Auswirkungen umgehen können. Das Ausmass der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse variiert je nach Unternehmensgrösse und hängt von der Art und dem Kontext der Unternehmenstätigkeit ab (z.B. Wirtschaftssektor, geografisches Tätigkeitsgebiet).

Die **UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**, die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** und die **OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct** sind weltweit anerkannte Richtlinien zur menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung für kleine und grosse Unternehmen. Die OECD, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, hat zudem sektorspezifische Anleitungen zur Sorgfaltsprüfung für die Rohstoff-, Landwirtschafts-, Textil- und Finanzbranche veröffentlicht.

Im Dezember 2016 verabschiedete der Bundesrat seinen Nationalen Aktionsplan (NAP) für die Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Darin hält er auf nationaler Ebene seine Erwartungen an Schweizer Unternehmen fest.

NAP

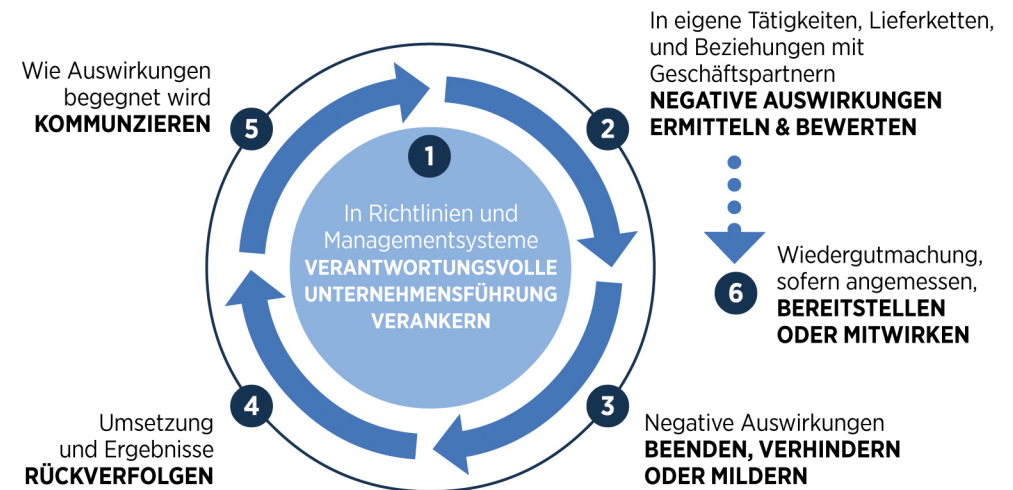
“... in der Schweiz ansässige und/oder tätige Unternehmen [sollen] die Menschenrechte in ihrer gesamten Geschäftstätigkeit achten, wo immer sie aktiv sind. Entsprechend sollen sie nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen vermeiden.”

Welche Menschenrechte sind relevant?

Die Internationale Menschenrechtscharta (d.h. Rechte in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte kodifiziert sind) sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Welche Menschenrechte vor allem für Ihr Unternehmen relevant sind, hängt von Ihrer Branche, Ihrer geographischen Geschäftstätigkeit, den verwendeten Rohstoffen, Produkten und Ihren Geschäftspartnern ab.

Die Sorgfaltsprüfung sollte den Risiken und dem unternehmensspezifischen Kontext angemessen sein und folgende Massnahmen beinhalten:



Grafik: Basierend auf der OECD Due diligence Guidance for RBC, EDA/SECO

Bei der Durchführung der Sorgfaltsprüfung sind folgende Aspekte besonders wichtig:

- ☒ **Risikobasierter Ansatz:** Zuerst schwerste Auswirkungen auf Menschenrechte angehen.
- ☒ **Reichweite:** Eigene Aktivitäten prüfen in der direkten (Bezug direkt beim Hersteller) und indirekten (Einkauf beim Handel oder durch Intermediäre) Lieferkette sowie andere Geschäftsbeziehungen (z.B. Lizenzvergabe, Investitionsvereinbarungen, Franchise, Fusionen und Übernahmen, Dienstleister, Konsumenten etc.).
- ☒ **Kontinuierlicher Prozess:** Risiken kontinuierlich ermitteln und Massnahmen laufend verbessern, weil sich die Situation von Lieferanten, Geschäftspartnern, Beschaffungsländern und Branchen verändern kann. Auch können neue Risiken durch die Entwicklung neuer Produkte oder neue Geschäftsbeziehungen entstehen.
- ☒ **Anderer Blickwinkel:** Risikobewertung aus der Perspektive der Rechteinhaber und potenziell Betroffenen vornehmen, nicht nur auf die Risiken für das eigene Unternehmen fokussieren.

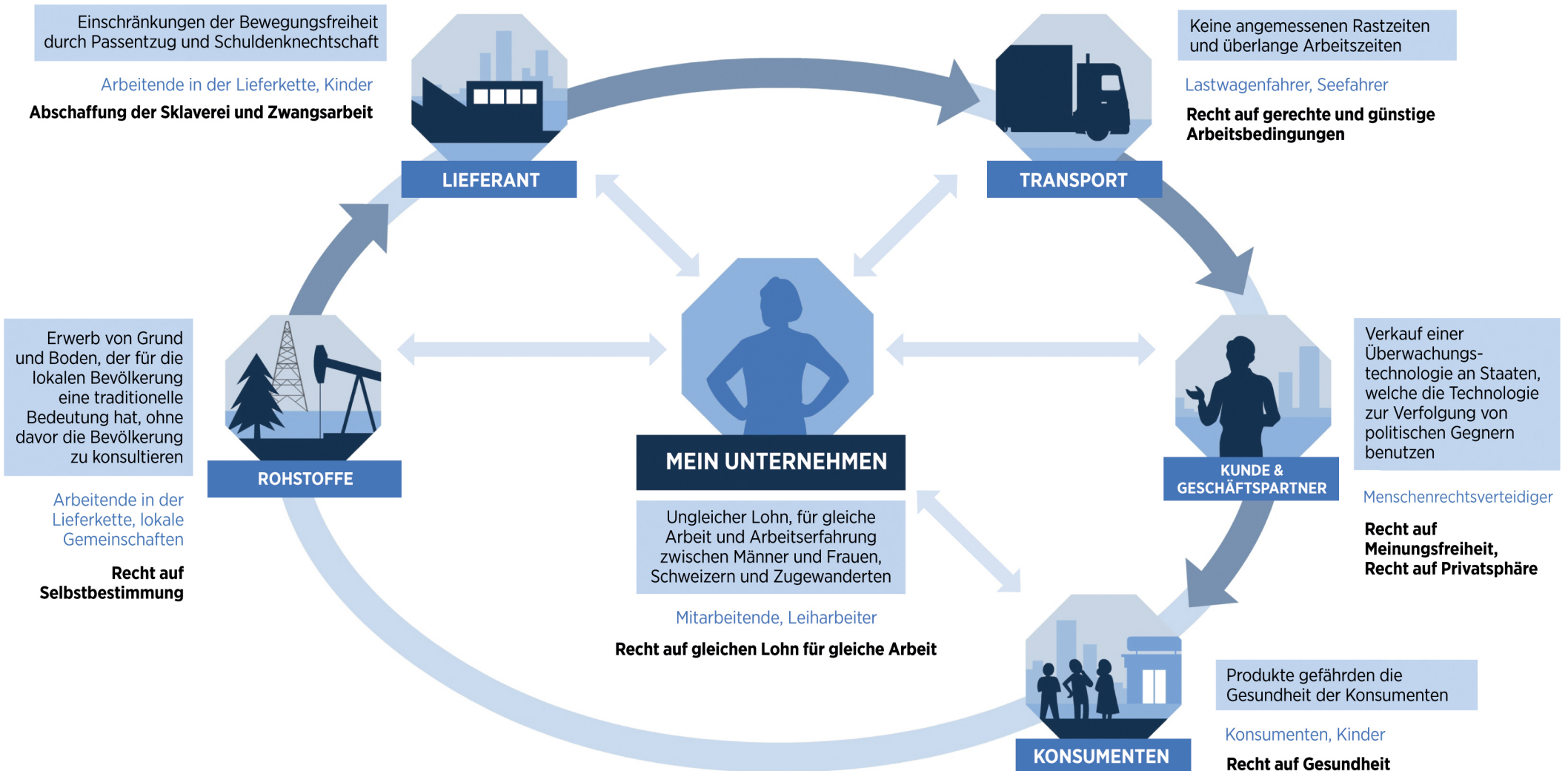
Globale direkte oder indirekte Geschäftsbeziehungen

Die unten aufgeführte Grafik zeigt beispielhaft, welche Geschäftsbeziehungen und potenziell betroffene Gruppen ein Unternehmen bei der Analyse einbeziehen sollte und nennt einige Beispiele für potenziell negative Auswirkungen.

Beispiele für Auswirkungen auf Menschenrechte

Potenziell betroffene Gruppen

Nationale Regulierungen & Internationale Standards



Folgende Fragen sollten Sie beantworten können

Wie verpflichte ich mich öffentlich, die Menschenrechte zu achten? Gibt es schon entsprechende Leitlinien, auf die ich aufbauen kann?

Wie wird der Ansatz intern und extern kommuniziert?

Besteht eine Missbrauchsgefahr meiner Produkte mit negativen Konsequenzen für Personen?

Wo liegen potenziell negative Auswirkungen auf Menschen in meinem Geschäftsfeld und in der Wertschöpfungskette?

Können sich meine Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden meiner Lieferanten wirksam über negative Auswirkungen beschweren?

Über welche Massnahmen und Prozesse verfüge ich, um negative Auswirkungen zu verhindern und zu mindern?

Wie überprüfe ich, ob die Massnahmen funktionieren?

Beteilige ich mich oder verfüge ich über Prozesse zur Wiedergutmachung entstandener nachteiliger Auswirkungen?

RISIKOPROFIL

Ihr Risikoprofil wird von Ihren Produktions- und Beschaffungsländern, den verwendeten Rohstoffen und Ihrer Branche bestimmt. Ihr Risikoprofil definiert demnach, wo Sie Ihre Schwerpunkte setzen sollen.

Zum Beispiel: Ein Metallhersteller möchte Arbeitsunfälle bei Schmelzprozessen verhindern. Nebst anderen Sicherheitsvorkehrungen schult das Unternehmen seine Qualitätsverantwortlichen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, damit diese das Nichteinhalten von Sicherheitsvorkehrungen bei Lieferanten früh erkennen und allfällige Verstösse der Geschäftsleitung melden.

Für Informatik- und Technologie-Unternehmen ist die Privatsphäre von Nutzern ein wichtiger Bereich, der sich negativ auf die Menschenrechte auswirken könnte. Das Unternehmen führt ein Frühwarnsystem ein, um Kunden zu erkennen, die möglicherweise seine Produkte missbrauchen könnten.

Weitere Praxisbeispiele können Sie hier nachschlagen:

www.nap-bhr.admin.ch

> Informationen für Unternehmen > Beispiele aus der Praxis



Wir haben in unserem Unternehmen viele Gründe, eine Menschenrechtsstrategie zu entwickeln: Als fairer und verantwortungsbewusster Arbeitgeber wollen wir die Menschenrechte unserer eigenen Belegschaft achten und die gestiegenen Vorschriften für Menschenrechte und Transparenz über die Lieferkette einhalten.

Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht hat unserem Unternehmen dabei geholfen, das Thema Menschenrechte im Unternehmen zu verankern. In vielen Fällen, z.B. in unseren Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzprogrammen, haben wir erkannt, dass wir das Thema bereits managen, aber wir hatten es aus einer anderen Perspektive betrachtet.

Stephanie Ossenbach,
dormakaba Group



Sie müssen nicht von Anfang an einen perfekten Ansatz für einen menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess haben. Sie können den Prozess starten, Handlungen priorisieren, gemeinsam lernen und den Ansatz Schritt für Schritt verbessern. Viele Unternehmen, inklusive KMU, setzen bereits verantwortliche Geschäftspraktiken um. Zuerst geht es darum zu verstehen, was Sie schon machen und wo Lücken bestehen.

Die Achtung der Menschenrechte muss von der Führungsebene unterstützt werden – sie entscheidet mit, ob sich im Unternehmen eine Kultur durchsetzt, in der die Menschenrechte geachtet werden. Es ist wichtig, dass die Geschäftsleitung/Führung kontinuierlich in den Prozess involviert ist.

Hilfreiche Schritte, um den internen Prozess anzustossen:



Übergeben Sie jemanden mit **Führungskompetenz** im Unternehmen die Leitung



Bilden Sie eine **interne Gruppe**, denn:

- Es ist eine Querschnittsaufgabe – z.B. für Personal, Einkauf, Qualitätsmanagement, Logistik
- Der Aufwand wird auf verschiedene Personen verteilt
- Es stärkt das Bewusstsein der gesamten Gruppe und fördert ein gemeinsames Lernen
- Es vereinfacht die Anpassung bestehender und die Integration neuer Prozesse



Hilfreiche Schritte, um den internen Prozess anzustossen:

**Bearbeiten
Sie folgende
Fragen:**

**Auf welchen
bestehenden
Prozessen können
Sie aufbauen
bzw. ausbauen?**

**Wo sehen
Sie Möglichkeiten
menschenrechtliche
Risiken besser zu
identifizieren?**

**Wo gibt
es Lücken und
wie können
Sie diesen
begegnen?**

Entwickeln Sie ein Grundverständnis

**Erfassen Sie ein grobes Profil der unternehmerischen
Auswirkungen auf Menschenrechte**

Identifizieren Sie bestehende Prozesse und Lücken

Priorisieren Sie Ihre nächsten Schritte

**Verankern Sie die menschenrechtliche Sorgfalt dauerhaft
in Ihrem Unternehmen**



Die Broschüre zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen enthält Hinweise für die Umsetzung der verantwortungsvollen Unternehmensführung gemäss den OECD-Leitsätzen und den 10 Grundsätzen des UN Global Compact. Weiter enthält die Broschüre einen Selbsttest, der es erlaubt, die individuellen Stärken und Risiken Ihres Unternehmens in Bezug auf die verantwortungsvolle Unternehmensführung zu prüfen.

Die Broschüre über die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen finden Sie hier:

- www.seco.admin.ch
 - > Aussenwirtschaft und wirtschaftliche Zusammenarbeit
 - > OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Praktische Informationen für Unternehmen:

- www.nap-bhr.admin.ch
(Wirtschaft und Menschenrechte)
- www.csr.admin.ch
(CSR)

Impressum

Herausgeber, Kontakt und Download:
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
www.nap-bhr.admin.ch

Konzept: twentyfifty GmbH
Gestaltung: Little Creature Ltd

In Zusammenarbeit mit:
Global Compact Network Switzerland - www.globalcompact.ch