

Menschenrechte

Die neue Normalität

Als ehemaliger Sonderbeauftragter des UNO-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte und als Autor der diesbezüglichen UNO-Leitprinzipien verfolge ich mit grossem Interesse die schrittweise Umsetzung von Instrumenten, welche die Respektierung der Menschenrechte durch Unternehmen fördern – auch durch nationale politische Massnahmen und Gesetze.

Dass die Schweizer Regierung beschlossen hat, ihrer Bevölkerung keinen Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative zu unterbreiten, hat mich enttäuscht. Denn das Thema ist nicht nur für die dort domizilierten Grossunternehmen von immenser Bedeutung, sondern auch für die Marke «Schweiz».

Westschweizer Unternehmen für Gegenvorschlag zur Konzerninitiative

Deshalb freue ich mich, dass der Westschweizer Wirtschaftsverband Groupement des Enterprises Multinationales (GEM), welcher über neunzig multinationale Unternehmen vertritt, eine konstruktive Haltung zur Volksinitiative vertritt. Sein Generalsekretär, Arnaud Bürgin, sagte kürzlich gegenüber der «Neuen Zürcher Zeitung», dass die GEM mit einem derzeit im Parlament diskutierten Gegenvorschlag, der Massnahmen zur Sorgfaltsprüfung beinhaltet, grundsätzlich einverstanden ist. Gleichzeitig haben die Initianten ihre Bereitschaft signalisiert, diese aus Wirtschaftskreisen stammende Kompromissformel zu akzeptieren.

Klar ist: Menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen entlang der Wertschöpfungskette sind für Unternehmen das wirksamste Instrument, um eine Verstrickung in Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Solche Prüfungen schützen wirtschaftliche und ethische Werte gleichermaßen. Seit der einstimmigen Verabschiedung der UNO-Leitprinzipien durch den Menschenrechtsrat



John Ruggie
Professor für
Menschenrechte und
Internationale
Beziehungen, Harvard

«Sorgfaltsprüfungen sind das wirksamste Instrument, um die Verletzung von Menschenrechten zu vermeiden.»

im Jahr 2011 haben sich deshalb Regierungen, Unternehmen wie auch die Zivilgesellschaft nachdrücklich für diesen Mechanismus eingesetzt.

Die Schweiz droht international den Anschluss zu verlieren

Wenn die Schweiz in diesem Bereich einen fortschrittlichen Wandel einleitet, steht sie damit nicht allein da. In der Tat läuft sie sonst Gefahr, international ins Hintertreffen zu geraten. In einer Reihe von Rechtsordnungen, die von Kalifornien bis Grossbritannien reichen, sind etwa Anti-Sklaverei-Gesetze in Kraft. Frankreich wiederum hat ein Sorgfaltsgesetz verabschiedet. Und in Kanada gibt es seit kurzem das Amt einer Ombudsperson, die Zeugen vorladen und Dokumente von kanadischen Unternehmen einfordern darf, die im Ausland begangener Menschenrechtsverletzungen beschuldigt werden.

Sollten bis ins Jahr 2020 weniger als die Hälfte der deutschen Grossunternehmen menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen verankert haben, wird gemäss Koalitionsvertrag auch die neue deutsche Bundesregierung diese verbindlich machen. Und die EU-Kommission prüft neue «Corporate Governance»-Regeln, die von Verwaltungsräten die Publikation von Nachhaltigkeitsstrategien verlangen, die angemessene Sorgfaltsprüfungen entlang der gesamten Lieferkette beinhalten. Diese unvollständige Liste zeigt: Menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen sind die neue Normalität für Unternehmen.

Die Schweiz hat immer noch Gelegenheit, diese von der Konzernverantwortungsinitiative und der GEM aufgeführten Themen fundiert und umsichtig zu diskutieren. Ich fordere alle Betroffenen dringend auf, in einen konstruktiven Dialog zu treten und sich auf die konvergierenden Standpunkte dieser beiden wichtigen Interessengruppen zuzubewegen.

MEHRWERT (57)

Geschlechters neutrales Salarium

ESTHER-MIRJAM DE BOER

Ich gehe ins Salarium, wenn ich Mitarbeitende einstelle. Das ist kein Schreibfehler und es geht nicht um gebräunte Haut. Es geht ums Geld. Das Bundesamt für Statistik hat die Lohnstruktur der Schweizer Angestellten, um die Lohnstruktur der angeregten Öffentlichkeit zu stellen. Im Lohnrecht des Väterchen Staat kann ich nachfragen, wie ich meine Leute im Branchenvergleich bezahlen soll. Oder: wie viel ich meinen Mitarbeiterinnen bei Stellenantritt bezahlen soll. Ist Lohntransparenz über Firmenberichterstattung hinweg. Da wird ein vielschichtiges Bild offenbart: die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Ausbildung, Arbeitsort, Dienstort, Arbeitszeit und Kaderstufe werden berücksichtigt. Die Löhne nach Männern und Frauen ausgewiesen und dabei wird die Lohnstruktur weniger transparent als in anderen Parametern. Darunter ist das Bundesamt für Statistik mit einer destruktiven Präzision den Stellenwert. Jede Frau, die gleich viel verdient

«Vielfalt ist ein Fakt – Inklusion ist eine Wahl.»

wie der ihr ebenbürtige Mann. Das ist ein Fakt. Die Gleichbehandlung wird wegen vorgeführt, da die Gleichbehandlung überrissen ist. Weil sie