



Rechtliche Unternehmensverantwortung - Vierteljährliches Bulletin Ausgabe 26, März 2018

Willkommen zu unserem vierteljährlichen Bulletin "Unternehmen vor Gericht". In jedem Quartal bespricht dieses Bulletin ein Schwerpunktthema, sowie neue Entwicklungen bei der rechtlichen Durchsetzung der Unternehmenshaftung für Menschenrechtsverletzungen. Auf unserer englischen Webseite informieren wir im Abschnitt "[Corporate Legal Accountability](#)" objektiv und prägnant über Fälle, in denen Unternehmen wegen vermeintlicher Verstöße gegen Menschenrechte belangt werden.

Dieses Bulletin und vorherige Ausgaben sind auf [Englisch](#), [Chinesisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#), [Russisch](#) und [Spanisch](#) verfügbar.

Vierteljährliches Schwerpunktthema: Die rechtliche Bedeutung von #MeToo

In den vergangenen Monaten hat die Bewegung gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz stark an Dynamik gewonnen. Massenmobilisierung gegen sexuelle Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, durch Bewegungen wie #MeToo und #TimesUp, erstreckt sich über mehrere Branchen und Sektoren von Wirtschaft, Politik, Unterhaltung und Sport. Doch die Bewegung ist nicht nur kulturell sondern auch rechtlich sehr bedeutsam.

Das Justizsystem hat Frauen oft geholfen, ihre Stimmen im Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erheben und ihnen in verschiedenen Formen Hilfe geboten. Gerichtssäle haben als Plattform zur Bekämpfung verschiedener Arten geschlechtsspezifischer Diskriminierung gedient, von Benachteiligung in Bezug auf Gehalt und Beförderung, Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft bis hin zu sexueller Belästigung. Die derzeitige Dynamik hat Rechtsverfahren zu einem noch wirksameren Instrument gemacht; mit einer zugleich verstärkten und intensiver vernetzten Frauenbewegung ist es für Unternehmen riskanter geworden, diskriminierende Praktiken und Verhaltensweisen beizubehalten. Unternehmen sind nicht nur gezwungen, auf Klagen zu reagieren, sondern auch ihre internen Richtlinien und Praktiken zu überprüfen.

Dieser Moment stellt einen Wendepunkt für die Beendigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz da. Rechtsstreitigkeiten und Rechtsvorschriften spielen dabei eine entscheidende Rolle, besonders wenn es darum geht, die Errungenschaften der Bewegung zu konsolidieren, so dass die Veränderungen auch jenen zugutekommen, die wenig Zugang zu Medien oder rechtlicher Unterstützung haben.

Rechtsverfahren als Mittel gegen Diskriminierung

In den USA hat die Bewegung gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigung den Weg für die Einführung rechtlicher Instrumente und Rechtslehren weiter geebnet, die einzelne Fälle nicht als isolierte Ereignisse betrachten, sondern darin auch bestimmte Muster des Handelns bzw. der Unterlassung von Handeln sehen, die solchen Missbrauch systematisieren und institutionalisieren. Im Jahr 2011 entschied das Berufungsgericht in Kalifornien, dass Hinweise auf Diskriminierung nicht nur gegen den Kläger, sondern auch gegen "andere Personen, die sich in ähnlicher Lage befinden" vor [Gericht zulässig sind](#), sprich "[MeToo-Beweise](#)" können Nachweis eines Vorsatzes sein.

Seit der Entscheidung im Präzedenzfall *Pantoja v. Anton* sind Arbeitsrechtsanwälte in den USA im Zusammenhang mit Beweisen, die in Rechtsfällen und -untersuchungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung erbracht wurden, häufig auf den Ausdruck "MeToo" gestoßen. Da die MeToo-



Bewegung zu einem zunehmend globalen Phänomen geworden ist, besitzt diese Verwendung von MeToo als Beweismittel vor Gericht das Potenzial, Klagen in anderen Teilen der Welt zu beeinflussen. In den USA und auf der ganzen Welt, werden Unternehmen wegen ihres Unterlassens, Vorwürfen geschlechtsspezifischer Diskriminierung nachzugehen und vorzubeugen vor Gerichten verklagt. Das derzeit bekannteste Beispiel ist wohl die [Klage gegen den Filmproduzenten Harvey Weinstein](#) und gegen die in New York ansässige **Weinstein Company** wegen sexuellen Fehlverhaltens. Darin wird argumentiert, dass das Unternehmen "wiederholt gegen das New Yorker Gesetz verstoßen hat, indem es seine Angestellten nicht vor tiefgreifender sexueller Belästigung, Einschüchterung und Diskriminierung schützte". Weinstein wurde von der Firma nach Vorwürfen sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch, unter anderem auch von bekannten Schauspielerinnen, entlassen.

Microsoft, das weltweit größte Softwareunternehmen, muss sich derzeit Vorwürfen der systematischen und allgegenwärtigen Diskriminierung weiblicher Mitarbeiter in Bezug auf Leistungsbewertungen, Bezahlung, Beförderungen und andere Beschäftigungsbedingungen stellen. Die Kläger behaupten, dass geschlechtsspezifische Diskriminierung eine Folge der systematischen Richtlinien und Praktiken des Unternehmens sowie eines Mangels an angemessenen Rechenschaftsmechanismen sei. Die [Klage](#), die ursprünglich im Jahr 2015 eingereicht wurde (*Mooussouris gegen Microsoft*), ist seitdem um einen Antrag auf Zulassung zur Sammelklage erweitert worden. Der Richter muss noch entscheiden, ob die Klage als Sammelklage erhoben werden soll oder nicht, wodurch über 8.600 Frauen in die Liste der Klägerinnen aufgenommen werden könnten. Diese Klage ist eine von mehreren Klagen, die gegen das Unternehmen gebracht wurden. Zu früheren Vorwürfen zählen Lohnunterschiede und Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft.

Auf ähnliche Weise sieht sich der Technologiegigant **Google** mit Vorwürfen der [sexuellen Belästigung, geschlechtsspezifischen Diskriminierung und unrechtmäßigen Kündigung](#) sowie eine separate [Sammelklage aufgrund von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden](#) konfrontiert.

ABM Industries, die größte Hausmeisterfirma in den USA, sieht sich [neuen Vorwürfen](#) wegen sexueller Misshandlung, einschließlich der Vergewaltigung, ausgesetzt, und dass obwohl die Firma in zahlreichen früheren Vergleichen versprochen hatte, Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Gewalt einzuführen. Das Unternehmen wurde seit 2000 drei Mal von der Bundesregierung verklagt. Weibliche Hausmeister argumentieren, dass ihre Vorgesetzten systematisch ihre Macht - und die Isolation der Nachtschicht - ausnutzen, um sie zu belästigen, und dass das Unternehmen die Täter nicht zur Rechenschaft gezogen habe.

Frauen haben auch Arbeitgeber in den Medien (u.a. gegen [ESPN TV Channel](#) und [FOX News](#)), der Wissenschaft ([Salk Institute for Biological Studies](#)), Hedgefonds ([Point 72 Asset Management](#)) und Anwaltskanzleien ([Ogletree, Deakins, Nash, Smoak & Stewart](#)) angeklagt.

Während die meisten Klagen vor US-Gerichten eingereicht wurden, wurden weltweit auch in anderen Ländern vergleichbare Klagen eingereicht, so dass Anwälte von ähnlichen Erfahrungen in verschiedenen Rechtsprechungen lernen können. In Großbritannien beispielsweise muss sich **Tesco**, der größte Einzelhändler und Arbeitgeber im Privatsektor, der größten Klage wegen Lohnungleichheit in der britischen Geschichte stellen. Die Klage, die im Februar vorgebracht wurde, könnte den Supermarkt 4 Mrd. Pfund (USD 5,6 Mrd.) an Entschädigung kosten. Von der Unterbezahlung könnten mehr als 200.000 Tesco-Mitarbeiterinnen betroffen sein. In einem ähnlichen Fall werden 20.000 Arbeitnehmer in Rechtsstreitigkeiten wegen ungleicher Bezahlung gegen andere Supermarktriesen wie [Sainsbury's und ASDA](#) vertreten.

In Kenia reichte eine Angestellte eine Klage wegen [sexueller Belästigung gegen den CEO der kenianischen Nationalbank](#) ein, der ihr angeblich mit Entlassung drohte, sollte sie seinen sexuellen



Annäherungsversuchen nicht nachgeben. Anfang dieses Monats entschied ein Gericht in Peking [zugunsten](#) einer Frau, die ihren früheren Arbeitgeber, eine Investitionsberatungsfirma mit Sitz in Beijing, verklagte, weil sie sie entlassen hatte, nachdem sie erfuhren, dass sie schwanger war.

Im Zentrum dieser Klagen steht die Forderung nach unternehmensrechtlicher Rechenschaftspflicht für systematischen Machtmissbrauch in frauenfeindlichen Arbeitsumgebungen. Diese Klagen spiegeln viele der in der MeToo-Bewegung geäußerten Vorwürfe wider und signalisieren eine Kampfansage an weit verbreitete Praktiken und eine von Männern dominierte Unternehmenskultur. Die Tatsache, dass viele dieser Klagen Sammelklagen sind (oder werden wollen), ist lediglich ein Hinweis auf die weit verbreitete Natur dieser Behauptungen.

Rechtliche Entwicklungen

Die rechtliche Bedeutung der MeToo-Bewegung zeigt sich auch in der Masse an Gesetzesvorschlägen und Entwicklungen, die auf erhöhte rechtliche Haftung oder Verantwortung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abzielen. In den USA wurde eine große Zahl von Gesetzesentwürfen von unterschiedlichen Staaten und politischen Parteien eingereicht, die Arbeitgeber verpflichten würden, Aufzeichnungen über Beschwerden wegen sexueller Belästigung zu führen; zudem verbieten würden, dass außergerichtliche Vergleiche Geheimhaltungsvereinbarungen bezüglich sexueller Übergriffe, Belästigung und Diskriminierung enthalten; die Verjährungsfrist für Ansprüche wegen sexueller Belästigung verlängern würden; persönliche Haftung für Vergeltungsmaßnahmen aufstellen würden; Berichtspflichten auferlegen und/oder erzwungene Schiedsvereinbarungen ausschließen würden.

In Island ist es bereits illegal, [Männern mehr Geld zu bezahlen als Frauen](#). Das Gesetz, das dort Anfang dieses Jahres in Kraft getreten ist, schreibt Unternehmen und Regierungen vor, eine staatliche Zertifizierung ihrer Lohngleichheitspolitik erwerben zu müssen, und verhängt Bußgelder gegen diejenigen, die keine Lohnparität nachweisen können. Auf internationaler Ebene gibt es vielversprechende Entwicklungen hinsichtlich der Verbotung geschlechtsspezifischer Gewalt, wie z.B. die im Juni 2018 anstehende Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz über einen [internationalen Arbeitsstandard zu "Gewalt und Belästigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt"](#).

Hindernisse für den Zugang zum Rechtsweg

Trotz wichtiger gerichtlicher und gesetzlicher Bemühungen sehen sich Frauen finanziellen und rechtlichen Hindernissen ausgesetzt, die sie daran hindern können, im Gerichtssaal oder anderswo Rechenschaft zu erzielen. Aufgrund der chronischen Unterfinanzierung und der hohen Nachfrage an Prozesskostenhilfe, einer kostengünstigen oder ehrenamtlichen Rechtsvertretung, sind rechtliche Schritte oft nur für Frauen zugänglich, die ein hohes Einkommen oder Zugang zu beträchtlichen finanziellen Mitteln haben. Niedriglohnarbeiter haben am Arbeitsplatz keine substantielle Verhandlungsmacht und können es sich nicht leisten, ihre Beschwerden vor Gericht zu bringen. Das Risiko, die finanzielle Rettungslinie („financial lifeline“) ihrer Arbeit zu verlieren, bedeutet, dass viele Frauen, die belästigt oder misshandelt wurden, schweigen. Wanderarbeiter, insbesondere diejenigen, die keine Papiere besitzen und Abschiebung fürchten, stehen in besonders großer Gefahr, von solchen Misshandlungen betroffen zu werden. Während die Ansprüche von Frauen mit hohem Bekanntheitsgrad und hohem Einkommen einen gewissen rechtlichen und administrativen Erfolg gezeigt haben, führten Behauptungen vieler Niedriglohnarbeiter nicht zu wirklichen rechtlichen Konsequenzen.

Andere Hindernisse für den Zugang zu Gerichten sind rechtlicher Natur und umfassen Geheimhaltungsvereinbarungen, Zwangsklauseln und Verjährungsfristen, die den Zeitraum



begrenzen, in dem Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung eingereicht werden können. Zwar könnten die derzeitigen Gesetzesvorschläge potenziell einige dieser Risiken mildern, doch muss noch viel getan werden, um Frauen gleichen Zugang zur Justiz zu ermöglichen. Das Gesetz hat dabei eine entscheidende Rolle zu spielen und sicherzustellen, dass die gegenwärtige Bewegung zu Transformationen führt, von denen nicht nur diejenigen profitieren, die es sich „leisten“ können, sich zu äußern oder vor Gericht zu ziehen, sondern auch diejenigen, die es nicht können.

Abschließende Bemerkungen

Gerichtsverfahren haben sich der MeToo-Bewegung angeschlossen, sind über die Gerichtssäle hinausgegangen und haben zur Verbesserung der allgemeinen Bedingungen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz beigetragen. Die MeToo-Bewegung hat das Potenzial, Klagewege gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung zu öffnen (und in vielen Fällen ist dies bereits geschehen), während die oben beschriebenen Prozesse diese Bewegung weiter anspornen.

Rechtsstreitigkeiten können Einfluss darauf nehmen, wie Menschen über geschlechtsspezifische Diskriminierung sprechen und nachdenken. Neben dem Sammeln von Daten, die Vorwürfe, die gegen Unternehmen erhoben werden, aufzeichnen, sind manche dieser Gerichtsverfahren wichtige Präzedenzfälle, die neue Wege für die rechtliche Durchsetzung der Rechenschaftspflicht von Unternehmen ebnen und das von Frauen erfahrene Leid anerkennen, indem ihnen rechtliche Bedeutung verliehen wird. Ein Rechtsstreit gibt dem Versagen von Unternehmen, geschlechtsspezifischer Diskriminierung nachzugehen und zu verhindern, einen Wert und ist somit einen wichtiger Hebel für sozialen Wandel.

Die MeToo-Bewegung stellt nicht nur einen kulturellen Wendepunkt auf der ganzen Welt dar, der Denkweisen verändert, sondern sie hat auch das Potenzial, rechtliche and gerichtliche Prozesse entscheidend zu verändern. Trotz vieler Ungewissheiten und den Unzulänglichkeiten von Rechtsstreitigkeiten wie Kosten und den Ausschluss von Arbeitskräften mit niedrigem Einkommen die beseitigt werden müssen, öffnen Gerichtsräume, durch die Art und Weise, in der sie mit der breiteren sozialen Bewegung in Verbindung gebracht wurden, die Tür zu einer verstärkten Rechenschaftspflicht von Arbeitgebern.

Rechtliche Entwicklungen

Neue Fälle

[Klagen von Natural Fruit Company & Gegenklagen von Andy Hall \(Verleumdung in Thailand\)](#): Im Jahr 2013 reichte die Natural Fruit Company zwei zivil- und zwei strafrechtliche Verleumdungsklagen sowie eine Klage wegen Computerkriminalität gegen den Aktivist für den Schutz von Migrantenrechten Andy Hall in Thailand ein. Grund war ein Bericht von Finnwatch über die Verletzung von Arbeitsrechten durch Natural Fruit, an dem er gearbeitet hatte und ein Interview, das er im Jahr 2013 zu diesem Thema gab. 2018 wurde Herr Hall in einer der Strafanzeigen schuldig gesprochen und erhielt eine dreijährige Bewährungsstrafe und eine Geldbuße. Im März 2018 wurde er zudem zu einer Strafe von THB 10 Millionen (321.000 USD) in einer der zivilrechtlichen Prozesse verurteilt.

Im Mai 2017 reichte Herr Hall getrennte Gegenklagen ein, in denen er Führungskräften von Natural Fruit und thailändischen Beamten Fehlverhalten vorwarf. Letztere Klage wurde abgewiesen, und der Prozess gegen die Führungskräfte von Natural Fruit soll im März 2018 beginnen.



[Klage gegen Mhoney Pty. Ltd \(unterbezahlter Migrantenarbeiter in Australien\)](#): Nach Untersuchung einer Beschwerde reichte der Ombudsmann für faire Arbeit in Australien ("Fair Work Ombudsman") im September 2016 eine Zivilklage gegen Mhoney Pty Ltd und ihren Direktor, Herrn Abdulrahman Taleb, ein. Der Arbeitnehmer, ein Migrantenarbeiter, behauptete, er sei bei der Arbeit am Sunshine Fruit Market, die damals eine Tochtergesellschaft von Mhoney Pty Ltd. war, unterbezahlt worden. Im März 2017 sprach das Gericht den Angestellten AUD 25.588,09 (USD 20.187) an unbezahlten Löhnen zu und verhängte gegen Mhoney Pty Ltd eine Geldstrafe von 644.000 AUD (508.064 USD) und gegen Herrn Taleb 16.020 AUD (12.639 USD). Das ist die größte Strafe, die bisher vom FWO erzielt wurde.

[Klagen von Resolute Forest Products \(gegen Umweltorganisationen wegen Gelderpressung und Verleumdung in den USA\)](#): Im Mai 2016 reichte die kanadische Holzfällerfirma Resolute Forest Products zwei Klagen gegen verschiedene Greenpeace-Einheiten, Stand.Earth (früher "ForestEthics") und einige der Mitarbeiter dieser Organisationen in den Vereinigten Staaten und Kanada ein. Resolute behauptet, dass die Äußerungen der Angeklagten verleumderisch und unerlaubt seien, und dass sie unter Verstoß gegen das "Racketeer Influenced and Corrupt Organizations Act" ("RICO") dazu verwendet worden sind, um Spenden von der Öffentlichkeit einzuholen. Die Beklagten argumentieren, dass die Klage ein strategischer Rechtsstreit gegen die Beteiligung der Öffentlichkeit sei ("SLAPP"). Im November 2017 reichte Resolute Forest eine abgeänderte Klage ein, nachdem ein kalifornisches Gericht einige ihrer Ansprüche zurückgewiesen hatte. Der Fall ist noch nicht abgeschlossen.

[Klage gegen Oxec \(Konsultationsverfahren für ein Wasserkraftwerk in Guatemala\)](#): Im Dezember 2015 reichten indigene Gemeinschaften in Guatemala eine Beschwerde gegen zwei Wasserkraftprojekte von Oxec S.A. ein, in denen sie behaupteten, der Bau würde Umweltschäden verursachen und ihre Lebensgrundlage beeinträchtigen. Sie behaupteten auch, es sei versäumt worden, die freie, vorherige und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinden zu erhalten. Im Jahr 2016 erließ der Oberste Gerichtshof eine Entscheidung, durch die die Staudammlizenzen gesperrt und eine Konsultation angeordnet wurden. Parallel dazu wurde eine Strafanzeige gegen den indigenen Führer Bernardo Caal eingereicht, der eine Schlüsselrolle bei der Organisation gegen die Staudämme spielte, die ihm illegale Inhaftierung und Raub vorwarfen. Im Mai 2017 hat das Verfassungsgericht die Sperrung aufgehoben und Oxec die Genehmigung zur Wiederaufnahme der Arbeiten erteilt, unter der Bedingung, dass innerhalb von 12 Monaten angemessene Konsultationen durchgeführt werden. Im August 2017 veranstalteten indigene Gemeinschaften eine eigene Konsultation, die als illegitim erachtet wurde.

Im Dezember 2017 kündigte das Ministerium für Energie und Bergbau an, dass sie nach Beratung indigener Bevölkerungsgruppen zu einer Einigung in fünf verschiedenen Bereichen gekommen sein. Organisationen der Zivilgesellschaft erachten diese Konsultationsverfahren als inadäquat. Oxec ist derzeit in Betrieb, während sich Oxec II noch im Bau befindet.

Neue Entwicklungen laufender Fälle

[Abu Ghraib Verfahren gegen CACI, Titan \(jetzt L-3\)](#): Im Februar 2018 entschied das Gericht, dass die Doktrin der politischen Frage die Ansprüche des Klägers auf Folter und Kriegsverbrechen, die unter dem Alien Tort Statut gegen CACI anfallen, nicht verbiete. Die Klage könnte auf Grundlage von Theorien zu Verschwörung und Beihilfe zur Tat weiterlaufen, sie wies jedoch die Behauptung zurück, dass CACI direkt für die Folter in Abu Ghraib verantwortlich ist.

[Verfahren gegen Betagro & Thammakaset \(Ausbeutung von Arbeitern in Thailand\)](#): Im Februar 2018 begann der strafrechtliche Verleumdungsprozess gegen die 14 Migrantenarbeiter, die Klage wegen Arbeitsmissbrauch in einer Betagro beliefernden Fabrik eingereicht hatten. Sollten sie für schuldig



befunden werden, drohen den Arbeitern jeweils bis zu 1,5 Jahren Gefängnis und Geldstrafen in Höhe von bis zu 30.000 Baht (958 USD).

[Verfahren gegen Boliden \(Chile\)](#): Im März 2018 entschied das Bezirksgericht Skelleftea in Schweden, dass Boliden nicht für die gesundheitlichen Probleme von Arika-Bewohnern verantwortlich gemacht werden könne, die angeblich durch Bolidens Giftmülldeponie in Nordchile verursacht wurden, und wies die Entschädigungsansprüche der Kläger zurück. Die Kläger werden die Entscheidung wahrscheinlich anfechten.

[Verfahren gegen 37 Unternehmen in der Fossilbrennstoffindustrie \(Klimakompensation in Kalifornien\)](#): Im März 2018 entschied ein US-Bezirksgericht, dass die Klimaklagen, die von San Mateo County, Marin County und der Stadt Imperial Beach eingereicht wurden, vor kalifornischen Staatsgerichten gebracht werden könnten. Die Öl- und Gasunternehmen, auf die die Klagen abzielten, hatten argumentiert, dass Zuständigkeit für die Angelegenheit den Bundesgerichten übertragen werden sollte. Die Unternehmen haben sechs Wochen Zeit, um zu Einspruch einzulegen.

[Verfahren gegen Texaco/Chevron \(Ecuador\)](#): Im Januar 2017 entschied das Oberste Gericht von Ontario, dass die Vermögenswerte und Anteile von Chevron in Kanada nicht zur Durchsetzung des ecuadorianischen Urteils in Höhe von 9,51 Milliarden US-Dollar gegen die US-Muttergesellschaft verwendet werden könnten, da es sich dabei um eine eigenständige juristische Einheit handelt. Die Kläger legten Berufung ein, und das Berufungsgericht in Ontario wird am 17. und 18. April 2018 eine Anhörung abhalten.

[Verfahren gegen Chiquita \(Komplizenschaft an Morden in Kolumbien\)](#): Im Februar 2018 handelte Chiquita mit sechs US-amerikanischen Klägern einen Ausgleich aus, die das Unternehmen wegen Zahlungen an die paramilitärische Gruppe FARC verklagt hatten. Die Kläger sind Familienmitglieder von US-Bürgern, die in den 1990er Jahren von der FARC entführt und ermordet wurden. Die Bedingungen der Einigung wurden nicht bekannt gegeben.

[Verfahren gegen Eni \(Ölverschmutzung in Nigeria\)](#): Im Januar 2018 wurde Eni im Tribunale in Mailand im Zuge einer Beschwerde der Ikebiri-Gemeinde wegen einer Ölverschmutzung in Nigeria gehört. Eine zweite Anhörung ist für den 18. April 2018 geplant.

[Verfahren gegen Ford \(Komplizenschaft an der Diktatur in Argentinien\)](#): Im Februar 2018 fand im Prozess gegen drei ehemalige Ford-Führungskräfte eine dritte Anhörung wegen mutmaßlicher Komplizenschaft bei der Folter von Gewerkschaftsarbeitern durch die Militärdiktatur in Argentinien statt. Zwei ehemalige Ford-Fabrikarbeiter bezeugten während der Anhörung, dass Ford eine geheime Haftanstalt in der Fabrik hatte, in der zwischen März und April 1976 24 Arbeiter entführt und gefoltert wurden.

[Rechtsverfahren der Goldminenarbeiter mit Silikose \(Südafrika\)](#): Im September 2016 wurde sechs der beklagten Unternehmen das Recht eingeräumt, Berufung gegen die Entscheidung des South Gauteng High Courts zu erheben, die den Klägern gestattet hatte, eine Sammelklage zu erheben. Im Dezember 2017 beantragten beide Parteien beim Obersten Berufungsgericht, die Anhörung zu verschieben, während sie versuchen, eine Einigung zu erzielen. Im Januar 2018 hat der Gerichtshof den Antrag gewährt. Die Parteien werden voraussichtlich bis Ende April 2018 eine Einigung erreichen. Der Vergleich wird dem südafrikanischen High Court zur Genehmigung vorgelegt.

[Verfahren gegen Intl. Finance Corp. \(Finanzierung von Kohlekraftwerken in Indien\)](#): Im Januar 2018 beantragten indische Fischergemeinschaften und Bauern beim Obersten Gerichtshof der USA, ihren Fall zu hören, nachdem ein Berufungsgericht im Juni 2017 entschieden hatte, dass die International



Finance Corporation absolute Immunität habe und nicht für die Schäden, die durch das von der Firma finanzierte Tata Mundra-Kraftwerk verursacht wurden, verklagt werden könnte.

[Verfahren gegen KiK \(Textilfabrikbrand in Pakistan\)](#): Im Januar 2018, nach Verhandlungen, die von der ILO unterstützt wurden, erklärte sich die deutsche Firma KiK bereit, den Familien von Opfern des Textilbrandes in Baldia eine monatliche Rente zu zahlen. Die Klage, die in Deutschland gegen KiK eingereicht wurde, läuft noch und KiK, der Hauptkunde der Fabrik, lehnt weiterhin jegliche Verantwortung für das Feuer ab und weigert sich, den Opfern Entschädigungen zu zahlen. Im Februar 2018 legte das Zentrum für Forensic Architecture an der Goldsmiths Universität in London, eine Computersimulation vor, die zeigte, dass unzureichende Brandschutzmaßnahmen den Tod der Arbeiter verursacht haben. Daraufhin hat das Dortmunder Gericht einen Bericht in Auftrag gegeben, um zu untersuchen, ob die Kläger Anspruch auf Entschädigung nach pakistanischem Recht haben und ob die Verjährungsfrist abgelaufen ist. Der Bericht ist im März fällig.

[Verfahren gegen Nevsun \(Zwangsarbeit in der Bisha Mine in Eritrea\)](#): Am 19. Januar 2018 reichte Nevsun beim Obersten Gerichtshof in Kanada einen Antrag auf Einspruch gegen ein im November 2017 gefallenen Urteils des Berufungsgerichts von British Columbia ein. Die Entscheidung hatte zugelassen, dass die Klage gegen Nevsun wegen Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter in kanadischen Gerichten weiter gehört werden könne. Der Oberste Gerichtshof hat keine Zeitvorgaben, um zu entscheiden, ob solche Anträge erteilt oder abgelehnt werden.

[Verfahren gegen Vinci \(Zwangsarbeit in Katar\)](#): Am 31. Januar 2018 beschloss der Staatsanwalt, die im April 2015 begonnene Voruntersuchung einzustellen. Sherpa sagte, dass sie eine Beschwerde als "Zivilpartei" einreichen werde, damit der Fall an einen Untersuchungsrichter überwiesen werde.

Neue Blog-Beiträge

Aus dem Englischen:

[Companies in conflict-affected situations: gaps in human rights protection and opportunities for clarifying and developing the existing legal framework](#), FIDH, Feb 2018

Andere Neuigkeiten

Berichte, Artikel & Anleitungen von führenden Experten & Organisationen

[Kommentar zur Klimaklage von 21 Jugendlichen gegen die US-Regierung](#), Paul Mougeolle, März 2018

Aus dem Englischen:

[Improving Paths to Business Accountability for Human Rights Abuses in the Global Supply Chains: A Legal Guide](#), University of Essex Business & Human Rights Project, Dez 2017

[SLAPPs: What Regulation to Counter the SLAPP Phenomenon in France?](#), Sandrine Fontaine, Simon Savry-Cattan & Cécile Villette, Sciences Po Law School Clinic und Amnesty International Frankreich, 28 Jan 2018

[Vollständiger Bericht](#) auf Französisch verfügbar

[Guidance in Business and Human Rights for European Law Societies](#), Sustentia in Koordination mit Madrid Bar Association und European Bars Federation, Juni 2017
Auch auf [Spanisch](#) verfügbar



[Okpabi v. Shell on Appeal: Foreign Direct Liability in Troubled Waters](#), Lucas Roorda, 22 Feb 2018

[Changing Sustainability Norms through Communication Processes: The Emergence of the Business and Human Rights Regime as Transnational Law](#), Karin Buhmann, Dez 2017

[Report Drafting Team Meeting Business and Human Rights Arbitration project](#), 25 und 26 Januar 2018

[Corporate criminal liability under international law](#), Alessandra De Tommaso, 5 März 2018

[Crossing perspectives on due diligence and duty of care](#), Béatrice Parance und Elise Groulx, Jan 2018
(Zusammenfassung auf Englisch und Französisch verfügbar)

Veranstaltungen

Video: [The Lafarge case: Multinational indicted for crimes in Syria](#), ECCHR und Sherpa, Feb 2018