

Unternehmensverantwortung im europäischen Vergleich

Der deutsche Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte gemessen an Rahmensetzungen in anderen Ländern

1. Einführung und Gesamtbewertung

Die deutsche Bundesregierung hat zu Beginn der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte angekündigt, einen ambitionierten Aktionsplan vorlegen zu wollen. Der deutsche Aktionsplan muss sich nun daran messen lassen, ob er diesem Anspruch gerecht wird. Aber auch international hat Deutschland die Erwartungen an einen deutschen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beflügelt, vor allem aufgrund seiner Aktivitäten zu globalen Lieferketten im Rahmen der G7-Präsidentschaft 2015. Entsprechende Erwartungen sind insbesondere von einem Land wie Deutschland gerechtfertigt, das wirtschaftlich sehr stark ist und zudem in besonderer Weise von der internationalen Arbeitsteilung profitiert. Um schließlich das Thema von nachhaltigen globalen Lieferketten im Rahmen der G20-Präsidentschaft 2017 glaubwürdig vertreten zu können, ist ein ambitionierter deutscher Aktionsplan erforderlich.

Seit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien im Jahr 2011 haben bislang zehn Länder, davon acht Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, nationale Aktionspläne verabschiedet.¹ In Großbritannien ist dieses Jahr bereits ein revidierter Aktionsplan verabschiedet worden.

Nachdem die ersten Aktionspläne vorlagen, gab es bereits vergleichende Untersuchungen. Im Jahr 2015 haben der *International Corporate Accountability Roundtable* (ICAR) und die *European Coalition for Corporate Justice* (ECCJ) sechs europäische Aktionspläne ausgewertet und verglichen.² Während sie einzelne Elemente verschiedener NAPs positiv bewerteten, kritisieren sie insbesondere den Fokus auf freiwillige Maßnahmen sowie die eklatanten Lücken bei der Stärkung der Rechte betroffener Menschen, die Unternehmen zur Verantwortung ziehen wollen.

Allerdings gibt es neben der Entwicklung nationaler Aktionspläne sowohl auf EU-Ebene als auch in einzelnen Ländern wie Frankreich, Großbritannien oder den USA parallel weitergehende regulative Ansätze, die ebenfalls die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen betreffen und die Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vorantreiben. Ein Vergleich der Bemühungen in

¹ Office of the High Commissioner for Human Rights: State national action plans.
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

² ICAR & ECCJ 2015: Assessments of Existing National Action Plans on Business and Human Rights.
<http://icar.ngo/analysis/icar-eccj-release-2015-update-of-national-action-plans-assessments/>

verschiedenen Ländern zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien muss daher sowohl die verabschiedeten Aktionspläne als auch bereits bestehende Rahmenbedingungen und Gesetzesinitiativen einbeziehen.

In dieser Gesamtschau zeigt sich, dass der deutsche Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in vielen Punkten hinter Bemühungen in anderen Ländern zurückbleibt. Dies betrifft zum einen gesetzliche Transparenz- und Verfahrensorderungen an Unternehmen im Bereich der Menschenrechte. Während Deutschland sich bislang auch im NAP auf freiwillige Empfehlungen beschränkt, sind in anderen Ländern wie Großbritannien oder den USA in Teilbereichen bereits verbindliche Vorgaben eingeführt und im Februar 2017 wird ein französisches Gesetz zur verbindlichen Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten für große Unternehmen erwartet. Auf EU-Ebene wurde die sogenannte CSR-Richtlinie zu Berichtspflichten verabschiedet, die derzeit sehr restriktiv in deutsches Recht umgesetzt wird. Auch hier sind andere Länder wie Schweden oder Dänemark weiter. Gleiches gilt für die Bemühungen zur Berücksichtigung menschenrechtlicher Kriterien in der öffentlichen Beschaffung. Große Unterschiede zeigen sich auch in der Frage des Rechtszugangs für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen, wo Deutschland sowohl in der Ausgestaltung der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze als auch bei der Gewährung von Klagemöglichkeiten hinter einigen europäischen Nachbarländern zurückbleibt.

Im Folgenden soll an ausgewählten Beispielen ausgeführt werden, wo die Umsetzung der UN-Leitprinzipien und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in anderen Ländern weiter geht als in Deutschland.

2. Staatliche Erwartungshaltung an die Unternehmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt

Beschreibung der Sorgfaltspflichten: Der deutsche NAP beschreibt die konkreten Anforderungen an die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und äußert die Erwartung, dass alle Unternehmen dies umsetzen. Während die UN-Leitprinzipien jedoch in Leitprinzip 15 und 22 klarstellen, dass Unternehmen negative Auswirkungen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen, auch wiedergutmachen müssen, beschränken sich die beschriebenen Anforderungen im Aktionsplan lediglich darauf, zu ermitteln, zu verhindern und zu mindern. Damit fällt der NAP hinter den erzielten internationalen Konsens zurück und auch hinter die Erwartungshaltung anderer europäischer Regierungen an ihre Unternehmen.

Alle bisherigen Aktionspläne enthalten eine klare Erwartungshaltung an die Unternehmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Während der deutsche NAP die Anforderungen selbst detailliert beschreibt, verweisen andere Aktionspläne auf die in den UN-Leitprinzipien enthaltene Definition. Dadurch, dass der deutsche Aktionsplan einige Präzisierungen oder spezifische Elemente der UN-Leitprinzipien aus der Definition herauslässt, beispielsweise die geschuldete Wiedergutmachung oder die Ausklammerung von Finanzdienstleistungen, ist die staatliche Erwartungshaltung im deutschen Aktionsplan deutlich schwächer formuliert als in anderen NAPs.

Monitoring der Umsetzung: Der deutsche Aktionsplan verknüpft die zum Ausdruck gebrachte Erwartungshaltung mit einer Zielmarke für große Unternehmen: Bis 2020 sollen 50 Prozent der Unternehmen ab 500 Mitarbeiter/innen die beschriebenen Sorgfaltselemente in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Der Umsetzungsstand soll ab 2018 bei großen Unternehmen jährlich stichprobenhaft erhoben werden. Die Modalitäten der Überprüfung bleiben jedoch vage und es fehlen klare Maßstäbe für die Bewertung. So sollen die Anforderungen auch erfüllt sein, wenn ein Unternehmen nach dem sogenannten „*comply or explain*“-Ansatz darlegt, warum es bestimmte Verfahren nicht umgesetzt hat. Ebenso fehlt es an klaren Konsequenzen bei Verfehlung der Zielmarke. Ein Gesetz wird lediglich erwogen, jedoch nicht als klare Konsequenz angekündigt, sofern die vorgesehene Zielmarke nicht erreicht wird.

Auch in anderen europäischen Ländern findet eine Überprüfung der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch Unternehmen statt. In den **Niederlanden** schließt die Regierung in zehn identifizierten Risikosektoren sogenannte Sektorvereinbarungen mit den Unternehmen. Bis dato sind bereits für den Textil- und Bankensektor derartige Sektorvereinbarungen unterzeichnet und beinhalten neben verbindlichen Zielen auch ein unabhängiges Monitoring. In Großbritannien werden durch den 2015 eingeführten *Modern Slavery Act* Unternehmen verpflichtet, darüber zu berichten, welche Sorgfallsmaßnahmen sie durchführen, um sicherzustellen, dass in ihrem Betrieb und entlang ihrer Lieferketten keine sklavenähnlichen Arbeitsbedingungen vorherrschen. Ein ähnliches Gesetz besteht schon seit 2012 in Kalifornien. In Frankreich wird im Februar 2017 ein Gesetz verabschiedet, das große Unternehmen zu menschenrechtlicher Sorgfalt verpflichtet.³

3. Staat-Wirtschafts-Nexus bei der Außenwirtschaftsförderung, bei staatlich kontrollierten Unternehmen und bei der öffentlichen Beschaffung

a) Außenwirtschaftsförderung

Die Bundesregierung plant, die Menschenrechtsprüfungen im Vergabeverfahren für Exportkredite, Investitionsgarantien und andere Instrumente der Außenwirtschaftsförderung eigenständiger, sichtbarer und transparenter auszugestalten. Geplant ist außerdem, die Einführung von *Human Rights Due Diligence Reports* für die Projekte, bei denen eine hohe Wahrscheinlichkeit von schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen besteht. Das sind wichtige Schritte, die aber nicht über die bereits beschlossenen Empfehlungen aus den *Common Approaches* von 2016 hinausgehen. Insofern sind diese Maßstäbe seit diesem Jahr in allen OECD-Ländern umzusetzen.

Auch die verstärkte Einbeziehung der Menschenrechte in die Projektprüfung und der im deutschen Aktionsplan erwähnte Ausschluss von Unternehmen, die an einem OECD-Beschwerdeverfahren nicht teilnehmen, spiegelt den Konsens der *Common Approaches* von 2016 wider und geht nicht wesentlich über die Praxis in anderen Ländern hinaus. So führen die *Common Approaches* aus: „When undertaking a review, Adherents should, where appropriate: consider any statements or reports made publicly available by their National Contact Points (NCPs) at the conclusion of a specific instance procedure under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.“⁴

In Großbritannien weist der aktualisierte Aktionsplan von 2016 dementsprechend auch darauf hin, dass Berichte der britischen Nationale Kontaktstelle Eingang in die Prüfung der Außenwirtschaftsförderung finden.⁵

³ Ausführlich zu entsprechenden gesetzlichen Vorgaben in anderen Ländern unter Punkt 4.

⁴ OECD Common Approaches 2016:

<http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=TAD/ECG%282016%293&doclanguage=en> (S. 9)

⁵ UK Government 2016: Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf (S. 8)

b) Staatlich kontrollierte Unternehmen

Der deutsche Aktionsplan enthält keine weitergehende Verpflichtung staatlich kontrollierter Unternehmen. Die Aufnahme menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den *Public Corporate Governance Kodex* war im unveröffentlichten NAP-Entwurf vom 1. Juni 2016 noch vorgesehen, ist im verabschiedeten Aktionsplan jedoch nicht mehr enthalten.

Finnland verfolgt hier einen weitergehenden Ansatz, der im **finnischen Aktionsplan** schon erwähnt wird und von der finnischen Regierung in der *State Ownership Policy* von 2016 präzisiert wurde. Darin werden staatliche Unternehmen verpflichtet, menschenrechtliche Sorgfalt in ihre Geschäfte zu integrieren. Das *Board of Directors* ist verpflichtet, diese Prozesse zu organisieren und zu integrieren.⁶

Die **schwedische Regierung** erwartet von den Unternehmen im Staatsbesitz, dass sie bezüglich nachhaltiger Entwicklung mit gutem Beispiel vorangehen. Dafür sollen sie Nachhaltigkeitsziele verabschieden und in ihre Unternehmensstrategie integrieren. In einer jährlichen Berichterstattung nach den Standards der *Global Reporting Initiative* sollen sie über ihr nachhaltiges Wirtschaften berichten. Die Unternehmen im Staatsbesitz sind verpflichtet, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Prinzipien des *UN Global Compact* einzuhalten. Viermal jährlich finden Treffen zwischen dem Finanzministerium und Vertreter/innen aller 53 Unternehmen im Staatsbesitz statt, um Risiken und Chancen nachhaltiger Unternehmensführung zu besprechen und Erfahrungen auszutauschen.⁷

c) Öffentliche Beschaffung

In der öffentlichen Beschaffung sieht der deutsche Aktionsplan keine weitreichenden Neuerungen vor. In der jüngsten Vergaberechtsreform zur Umsetzung der EU-Richtlinie sind die von der EU gewährten Spielräume nicht genutzt worden. Der NAP enthält zwar einen Prüfauftrag für eine zukünftige Überarbeitung der Rechtslage, da die Vergabereform jedoch erst kürzlich abgeschlossen wurde, bleibt dieses Vorhaben unzureichend. Andere Länder sind hier ambitionierter:

Im **dänischen** NAP sind Beschaffungsmaßnahmen ambitionierter, konkreter formuliert und nicht auf die lange Bank geschoben wie in Deutschland. Es wurde ein praktisches Tool zur Anwendung menschenrechtlicher Kriterien erstellt und es wird zwar freiwillig, aber explizit dazu aufgefordert, auch menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen von Bietern abzufragen.⁸

Im **finnischen** NAP ist vor allem die statistische Erfassung der Berücksichtigung menschenrechtlicher Kriterien aufgenommen. In Deutschland enthält die Vergabestatistik keine Angaben zu nachhaltigen Aspekten. In Finnland werden zudem von staatlicher Seite Produktgruppen in der Beschaffung definiert, bei denen ein höheres Risiko besteht.⁹

⁶ Office of the High Commissioner on Human Rights 2016: OHCHR Survey on the implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights: National Action Plans on Business and Human Rights- Response by the Government of Finland. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx>

⁷ Swedish Government 2014: Sustainable Business – a Platform for Swedish Action. <http://www.government.se/information-material/2014/01/sustainable-business---a-platform-for-swedish-action/> (S. 16f)

⁸ Danish Government 2014: Danish National Action Plan, http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf (S. 14, S. 29)

⁹ Finnish Government 2014: National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,

Die **Niederlande** hatten bereits vor Verabschiedung des NAPs weitergehende Nachhaltigkeitskriterien in der öffentlichen Beschaffung als Deutschland und fragen bei der Auftragsvergabe grundsätzlich entsprechende Risikoanalysen ab.¹⁰

Im **britischen** NAP sind Verstöße gegen Menschenrechtsverletzungen als mögliches Ausschlusskriterium bei der Vergabe vorgesehen. So führt der Aktionsplan aus *"Under the public procurement rules public bodies may exclude tenderers from bidding for a contract opportunity in certain circumstances, including where there is information showing grave misconduct by a company in the course of its business or profession. Such misconduct might arise in cases where there are breaches of human rights."*¹¹

In den **USA** verbietet die *Federal Acquisition Regulation* bzw. *Executive Order 13637* bei der öffentlichen Beschaffung auf Bundesebene Praktiken, die Indizien für Menschenhandel und Zwangsarbeit sind. Dazu gehören unter anderem der Entzug von Ausweispapieren, irreführende Anwerbungspraxis und Anwerbegebühren sowie unzureichende Unterbringung. Bei kundenspezifischen Einkäufen über USD 500.000, die ganz oder teilweise aus dem Ausland bezogen werden, müssen die Beschaffer/innen spezifische *Compliance*-Pläne erstellen, wie sie derartige Praktiken in der Lieferkette verhindern und darüber jährlich Bericht erstatten.

4. Gesetzliche Vorgaben zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Unternehmen

Im deutschen Aktionsplan sind keine verbindlichen Vorgaben für deutsche Unternehmen zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten vorgesehen. Enthalten sind lediglich an einigen Stellen Prüfaufträge. So enthält der Aktionsplan zunächst eine freiwillige Aufforderung an die Unternehmen. Wenn die Zielmarke von 50 Prozent der Unternehmen ab 500 Mitarbeiter/innen bis 2020 verfehlt wird, sollen weitere Maßnahmen einschließlich einer gesetzlichen Vorgabe geprüft werden. Hier sind andere Länder bereits sehr viel ambitionierter und haben bereits verbindliche Vorgaben eingeführt oder prüfen dies derzeit.

In **Großbritannien** wurde 2015 der *Modern Slavery Act* eingeführt. Das Gesetz richtet sich gegen moderne Formen der Sklaverei und verpflichtet große Unternehmen dazu, über diesbezügliche Risiken in ihrem Unternehmen sowie in der Lieferkette zu berichten und darzulegen, welche Schritte sie ergriffen haben, um diese Risiken zu bewerten und zu handhaben.¹²

Ein ähnliches Gesetz gibt es in **Kalifornien** bereits seit einigen Jahren. In **Frankreich** geht die Debatte über reine Berichtspflichten hinaus. Das französische Parlament hat im November 2016 in dritter Lesung ein Gesetz angenommen, wonach große französische Unternehmen verpflichtet werden, menschenrecht-

<http://tem.fi/documents/1410877/3084000/National%20action%20plan%20for%20the%20implementation%20of%20the%20UN%20guiding%20principles%20on%20business%20and%20human%20rights/1bc35feb-d35a-438f-af56-aec16adfcbae> (S. 20–21)

¹⁰ Dutch Government 2014: National Action Plan.

http://www.netherlandsmission.org/binaries/content/assets/postenweb/v/verenigde_staten_van_amerika/the-permanent-mission-to-the-un/actionplanbhr.pdf (S. 5) sowie

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkopen-door-het-rijk/inhoud/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-door-het-rijk/voldoen-aan-sociale-voorwaarden>

¹¹ UK Government 2013: Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf (S. 9–10)

¹² UK Government 2016: Good Business. Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf (S. 8; S. 11)

liche Risiken zu identifizieren und zu verhindern, dass sich diese Risiken realisieren. Dabei sind auch Risiken bei Subunternehmen und Zulieferbetrieben einzubeziehen. Der Gesetzesentwurf ist zwischen Senat und Nationalversammlung umstritten, es wird jedoch davon ausgegangen, dass der Senat die aktuelle Version nicht mehr verändern kann und das Gesetz nach einer erneuten Behandlung im Senat Anfang Januar spätestens im Februar zur letzten Lesung in die Nationalversammlung kommt und dort verabschiedet wird.

In der **Schweiz** hat eine große Koalition aus Gewerkschaften, Menschenrechts-, Umwelt- und Entwicklungsorganisationen einen Volksentscheid über gesetzliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Schweizer Unternehmen initiiert. Im Herbst 2016 hat die Koalition weit mehr als die erforderlichen 100.000 Unterschriften an die Politik übergeben, eine Entscheidung steht 2018 an.

Dänemark sieht im NAP die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vor, die überprüft, inwieweit gesetzliche Vorgaben in Bezug auf die Auslandstätigkeiten dänischer Unternehmen erforderlich sind.

In **Finnland** ist ein umfassender Bericht über regulative Lücken vorgesehen¹³, der mittlerweile fertiggestellt wurde.

Im Entwurf des **italienischen** NAP kündigt die Regierung eine umfangreiche Untersuchung des Handels- und des Zivilrechts an, um mögliche Reformen wie die Einführung einer Sorgfaltspflicht abzuschätzen. „*Conduct a comprehensive review of the existing commercial and civil law to assess and evaluate legislative reform introducing provisions such as the ‘duty of care’ or due diligence for companies.*“¹⁴

5. Umsetzung der EU-CSR-Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen

Im Transparenzkapitel verweist der NAP auf die Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU. Die Umsetzung dieser sogenannten CSR-Richtlinie in deutsches Recht hätte eine optimale Gelegenheit geboten, die Erwartungshaltung der Bundesregierung an deutsche Unternehmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch eine Berichtspflicht zu stärken. Leider hat die Bundesregierung eine kohärente, im Einklang mit den UN-Leitprinzipien stehende Umsetzung versäumt und stattdessen im deutschen Gesetzesentwurf eine Minimalumsetzung gewählt. Einige Länder wie Dänemark oder Schweden haben die Richtlinie bereits umgesetzt und sich für einen weitergehenden Ansatz entschieden.

Im deutschen Gesetzesentwurf sind nur kapitalmarktorientierte Unternehmen ab 500 Mitarbeiter/innen erfasst und damit nur ca. 550 Unternehmen. **Schweden** und **Dänemark** haben die Anzahl der Mitarbeiter/innen auf 250 gesenkt, entsprechend der ansonsten üblichen Bilanzberichterstattung, und in diesen Ländern sind dadurch jeweils ca. 1.000 Unternehmen betroffen. Der Gesetzesentwurf sieht die Möglichkeit vor, dass Unternehmen nachteilige Angaben weglassen können, wenn die Offenlegung dem Unternehmen einen erheblichen Schaden zufügen könnten; dies hebt den Sinn der Richtlinie komplett aus, denn gerade diese Informationen sind für die Öffentlichkeit und Investoren zentral. Dänemark hat diese Aus-

¹³ Finnish Government 2014: National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, <http://tem.fi/documents/1410877/3084000/National%20action%20plan%20for%20the%20implementation%20of%20the%20UN%20guiding%20principles%20on%20business%20and%20human%20rights/1bc35feb-d35a-438f-af56-aec16adfcbae> (S. 14)

¹⁴ Italian Government 2016: Italian National Action Plan on Business and Human Rights 2016-2021. <http://www.cidu.esteri.it/NR/rdonlyres/82FBBD9B-EBA5-4056-A45C-281F0D2C9398/48254/NAPBIRENGOpenConsultation.pdf> (S. 15)

nahmeregelung im Umsetzungsgesetz weggelassen. **Frankreich** hatte bereits vor der CSR-Richtlinie eine Berichtspflicht für Unternehmen in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien.

Die Umsetzung in anderen Ländern steht derzeit noch aus. Einige Entwürfe wie der in Frankreich lassen jedoch weitere progressive Umsetzungen erwarten.

6. Zugang zu Abhilfe für Betroffene: die dritte Säule der UN-Leitprinzipien

Die größten Schwächen zeigt der deutsche Aktionsplan bei der Umsetzung der dritten Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Klagemöglichkeiten: Menschen, die gegen deutsche Unternehmen vor deutschen Zivilgerichten wegen Verletzung ihrer Rechte klagen wollen, begegnen derzeit zahlreichen Hürden. Es fehlt an angemessenen Kollektivklagemöglichkeiten. Die kurzen Verjährungsfristen sind in grenzüberschreitenden Fällen kaum einzuhalten. Beweise sind schwer zu erbringen, weil die Betroffenen nur unzureichende rechtliche Möglichkeiten haben, Unternehmen zu zwingen, relevante Informationen offen zu legen. Dies mindert die Erfolgsaussichten entsprechender Klagen erheblich. Entsprechend sind in Deutschland bislang keine Fälle erfolgreicher Klagen gegen Unternehmen wegen Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen im Ausland zu verzeichnen. In **Großbritannien** bestehen die genannten Hürden nicht, so dass Betroffene ihre Rechte gegenüber britischen Unternehmen wesentlich eher geltend machen können.

Die Bundesregierung erkennt im NAP diese zivilprozessualen Hürden nicht an und versäumt es, dringend notwendige Prozess erleichterungen einzuführen oder zumindest zu prüfen. Auch in anderen NAPs ist die dritte Säule schwach ausgeprägt, aber beispielsweise im **litauischen** NAP ist der Zugang zu Recht umfangreicher adressiert und sieht Verbesserungen beispielsweise bei den Prozesskosten und Kollektivklagemöglichkeiten vor. Unabhängig von den Nationalen Aktionsplänen sind Kollektivklagen in einigen europäischen Ländern rechtlich möglich. Auch ein Unternehmensstrafrecht gibt es im Gegensatz zu Deutschland in den meisten europäischen Ländern.

Nationale Kontaktstelle der OECD: Die Nationale Kontaktstelle (NKS) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ist der zentrale außergerichtliche Beschwerdemechanismus für globales Wirtschaften. Die Bundesregierung plant, die NKS zu einer eigenen Organisationseinheit innerhalb des Bundeswirtschaftsministeriums aufzuwerten und personell zu stärken.

Aber auch mit diesen geplanten Änderungen wird die NKS nicht die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien erfüllen (Prinzip 31). Um dem Kriterium der Legitimität zu genügen, müsste die NKS unabhängig gestaltet oder zumindest mit einer Aufsichtsstruktur ausgestattet werden.

Andere europäische Länder haben sehr viel wirkungsvollere und unabhängigere NKS. Eine unabhängige Ansiedlung der NKS außerhalb der Ministerien ist in den **Niederlanden** und **Norwegen** anzutreffen. In **Großbritannien** beaufsichtigt ein *Multistakeholder*-Lenkungsausschuss die NKS.

Autorinnen:

Sarah Lincoln, Cornelia Heydenreich, Julia Otten

Redaktion: Heike Drillisch, Daniela Baum

Diese Publikation kann im Internet abgerufen werden unter: www.germanwatch.org/de/13248

Dezember 2016

Herausgeber:

Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Caroline-Michaelis-Straße 1, D-10115 Berlin

Tel. +49 (0) 30 / 65211-0

Internet: www.brot-fuer-die-welt.de

Germanwatch e.V.

Büro Bonn

Kaiserstr. 201

D-53113 Bonn

Tel. +49 (0)228 / 60 492-0, Fax -19

Internet: www.germanwatch.org

Büro Berlin

Stresemannstr. 72

D-10963 Berlin

Tel. +49 (0)30 / 2888 356-0, Fax -1

E-Mail: info@germanwatch.org