

Unternehmen in Konfliktregionen

Karin Lukas und Astrid Steinkellner

Mitarbeit: Gabriel Thurner

INEF FORSCHUNGSREIHE
MENSCHENRECHTE, UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG
12/2012

Im Auftrag des:



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Institut für Entwicklung und Frieden

DIE AUTORINNEN/ DER AUTOR:

Karin Lukas, Dr.ⁱⁿ iur., E.MA (Menschenrechte), LL.M (Gender) ist Juristin und *Senior Researcher* am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM), Wien. Sie arbeitet zu Menschenrechten und Wirtschaft, Frauenrechten und Entwicklungszusammenarbeit in den Bereichen Forschung, Training und Consultancy. Unter anderem hat sie die Weltbank, UNDP und das österreichische Außenministerium sowie diverse Unternehmen zu Menschenrechtsfragen beraten. Seit 2010 ist Karin Lukas Mitglied des Europäischen Sozialausschusses des Europarats.

Email: karin.lukas@univie.ac.at

Astrid Steinkellner, Mag.^a iur., studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien, wo sie derzeit auch ihr Doktorat im Fachbereich Grund- und Menschenrechte absolviert. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte (BIM) und widmet sich schwerpunktmäßig Forschungs- sowie Beratungsprojekten zu Menschenrechten und Wirtschaft. Außerdem fungiert sie als Menschenrechtstrainerin in der österreichischen RichterInnenausbildung.

Email: astrid.steinkellner@univie.ac.at

Gabriel W. Bartalyos Thurner, Dr. iur., Studium der Rechtswissenschaften in Wien, Salzburg und Neapel, arbeitet seit mehr als 12 Jahren in Konzernen diverser Industrien, vornehmlich in Asien, Europa und dem Mittleren Osten. Daneben forscht er an der Schnittstelle von Wirtschaft und Menschenrechten, unter anderem für das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM) in Wien.

BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN:

Karin Lukas/ Astrid Steinkellner (2012): Unternehmen in Konfliktregionen. INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 12/2012. Duisburg: Institut für Entwicklung und Frieden, Universität Duisburg-Essen.

Impressum



Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Universität Duisburg-Essen

Cover-Design: Wibke Helmts

ISBN 978-3-939218-36-4

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstraße 53 D - 47057 Duisburg

Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425

E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de

Homepage: <http://inef.uni-due.de>

Unternehmen in Konfliktregionen

Karin Lukas und Astrid Steinkellner

Mitarbeit: Gabriel Thurner

INEF Forschungsreihe
Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung
12/2012

ZUSAMMENFASSUNG

Die Mehrheit der Menschenrechtsverletzungen, an denen Unternehmen beteiligt sind, findet in Konfliktregionen ohne funktionierende (rechts-)staatliche Strukturen statt. Die vorliegende Studie untersucht, welche negativen Effekte durch die Aktivitäten von Unternehmen in Konfliktregionen entstehen können und welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen sollten, um diese zu mindern. Auch der Rolle von Unternehmen als „Problemlöser“ wird nachgegangen.

Obwohl es primär die Aufgabe des Gaststaates bleibt, für den Menschenrechtsschutz im eigenen Land zu sorgen, spielt gerade dann, wenn der Gaststaat seiner Verantwortung nicht nachkommen will oder kann, die Verantwortung der Sitzstaaten von transnational agierenden Unternehmen eine tragende Rolle. Das Ausmaß und die Grenzen der Verantwortung der Sitzstaaten sowie deren Beitrag zur Verhinderung von menschenrechtswidrigen Unternehmensaktivitäten im Ausland wird näher aufgezeigt. Darüber hinaus zeichnet sich im rechtstheoretischen Diskurs und in internationalen Debatten die Entwicklung einer eigenständigen menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen ab, die aber höchst umstritten und bisher jedenfalls nur im rechtlich unverbindlichen Rahmen zu verorten ist.

Auf der Ebene rechtlich unverbindlicher *Soft Law*-Instrumente existieren durchaus effektive Mechanismen. Diese gilt es weiter auszubauen und zu stärken. Transparentere Prozesse, eine weitere Verbreitung der *lessons learned* bzw. die Ausweitung bestehender effektiver Instrumente auf weitere Sektoren wären wirksame Weiterentwicklungen. Vor dem Hintergrund der Flut an existierenden Instrumenten sind auch Bemühungen um eine verstärkte Harmonisierung der Ansätze wünschenswert und notwendig, um ein *level-playing field* für möglichst viele Unternehmen, die in Konfliktregionen operieren, zu schaffen.

ABSTRACT

A large number of human rights violations with the participation of companies take place in conflict regions without functioning state structures. This study examines the negative effects of company activities in such settings as well as the possible measures companies should take to mitigate these effects. The role of companies as potential “problem solvers” will be analysed as well.

Regarding the human rights responsibility in such situations, the primary responsibility rests with the state where the human rights violation takes place (host state). However, if the host state is not willing or able to assume this responsibility, a certain responsibility lies with the state where the company is incorporated (home state). The extent of this responsibility as well as the contribution of home states to prevent abusive human rights activities of companies abroad will be analysed. Moreover, in the international legal discourse, arguments for a direct human rights responsibility of companies themselves have been developed. Such a direct responsibility remains highly contested and manifests itself only in legally non-binding settings.

In the area of legally non-binding soft law instruments, there are a number of effective mechanisms which should be further developed and strengthened. This includes more transparent processes, the dissemination of lessons learned and the extension of existing effective mechanisms to further industry sectors. Given the vast number of soft law instruments, a harmonisation and streamlining of these mechanisms would be important in order to create a level-playing field for companies operating in conflict regions.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	8
1. Einleitung	9
2. Die menschenrechtliche Verantwortung von Staaten in Konfliktregionen	11
2.1 Die Verantwortung des Gaststaates	11
2.2 Die Verantwortung des Sitzstaates	14
2.2.1 Extraterritorialität und Zurechenbarkeit	14
2.2.2 Relevante Soft Law-Standards für Sitzstaatsverantwortung	17
3. Unternehmensverantwortung in Konfliktregionen	19
3.1 Kontext und Stand der Forschung	19
3.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Einflussbereich des Unternehmens	22
3.3 Menschenrechtliche Verantwortung nach Internationalem Strafrecht	24
3.3.1 Ausgangssituation	24
3.3.2 Die Reichweite des unternehmerischen Einflusses und deren strafrechtliche Relevanz	26
3.4 Relevante Soft Law- und Implementierungs-Instrumente	29
3.4.1 Kontext und Stand der Forschung	29
3.4.2 Ausgewählte Initiativen	31
a. OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones	31
b. Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries ...	34
c. Voluntary Principles on Security and Human Rights	36
d. Human Rights Training Toolkit for Oil and Gas Industry	38
3.4.3 Wirkung der Instrumente im Hinblick auf den positiven Beitrag von Unternehmen in Konfliktregionen	39
a. Grad der Akzeptanz	43
b. Anwendungs- und Verbreitungsgrad	44
c. Anwendungsbereich	46
d. Effektivität	47
3.4.4 Zusammenfassung	51
3.5 Beispiele unternehmerischen Handelns in Konfliktregionen	53
3.5.1 Öffentliche Wahrnehmung und wissenschaftliche Debatte	53
3.5.2 Shell in Nigeria	55
3.5.3 Lieferketten-Monitoring bei Apple	57
4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	59
5. Literaturverzeichnis	63

Abkürzungsverzeichnis

ATCA	Alien Tort Claims Act
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AI	Amnesty International
CoC	Code of Conduct
CSBP	Conflict Sensitive Business Practice
CSR	Corporate Social Responsibility
DAC	Development Assistance Committee
DIHR	Danish Institute for Human Rights
ECOS	European Coalition on Oil in Sudan
EICC	Electronic Industry Citizenship Coalition
EITI	Extractive Industries Transparency Initiative
ESIA	Environmental and Social Impact Assessments
FLA	Fair Labor Association
GB	Großbritannien
GeSI	Global e-Sustainability Initiative
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human Rights
IA(s)	Impact Assessment(s)
IBLF	International Business Leaders Forum
ICC	International Criminal Court
ICJ	International Court of Justice
ICMM	International Council on Mining and Metals
ICRC	International Committee of the Red Cross
IFC	International Finance Corporation
IGH	Internationaler Gerichtshof
IGO	Intergovernmental Organisation
IGT	Implementation Guidance Tools
ILC	International Law Commission
ILO	International Labour Organisation
IPBPR	Internationaler Pakt über Bürgerliche und Politische Rechte
IPIECA	International Petroleum Industry Environmental Conservation Association
IPWSKR	Internationaler Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte
LARRGE	Labour-Rights-Responsibilities-Guide
M-CRIA	Macro-level Conflict Risk and Impact Assessment tool
MDGs	Millenium Development Goals
NKS	Nationale Kontaktstelle
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
P-CRIA	Project-level Conflict Risk and Impact Assessment tool
R2P	Responsibility to Protect
RAID	Rights and Accountability in Development
SERAC	Social and Economic Rights Action Center for Economic and Social Rights
SKMR	Schweizer Kompetenzzentrum für Menschenrechte
UN(O)	United Nations (Organisation)
UN GC	United Nations Global Compact
US(A)	Vereinigte Staaten von Amerika



1. Einleitung

Viele Verstöße gegen die Menschenrechte durch Unternehmen finden in so genannten Konfliktregionen statt und damit in Gebieten, die meist ohne funktionierende (rechts-)staatliche Strukturen auskommen müssen. Diese Studie untersucht, welche negativen Effekte durch die Aktivitäten von Unternehmen in Konfliktregionen entstehen können und welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen sollten, um diese zu mindern. Darüber hinausgehend stellt sich die Frage, inwieweit Unternehmen in diesen Gebieten auch als „Problemlöser“ agieren können.

Eine Konfliktregion ist ein geografischer Raum, in dem ein gewaltsamer Konflikt stattfindet oder stattgefunden hat.¹ In der vorliegenden Studie wird dieser in der Literatur häufig verwendete Begriff aufgegriffen, um den Untersuchungsrahmen abzustecken. Seit den 1990er Jahren hat sich auch der Begriff „neue Kriege“ für bewaffnete, innerstaatliche Auseinandersetzungen herausgebildet. Derartige Konflikte sind gekennzeichnet durch ein ungleiches Kräfteverhältnis der Gewaltparteien und ihre oft starke kommerzielle Ausrichtung. Zumeist geht es dabei um eine Bereicherung aus den natürlichen Rohstoffvorkommen wie Öl, Diamanten, Edelmetalle und -hölzer oder Mineralien. In den meisten Fällen werden die Mittel zur Kriegsführung aus dem Handel mit diesen so genannten Konfliktrohstoffen erwirtschaftet. Das heißt, dass beim Ausbruch des Konfliktes wirtschaftliche Motive noch nicht zwingend eine Rolle spielen müssen, aber mit dessen Fortdauer immer wichtiger werden. Oft nutzen auch staatliche Akteure die ökonomischen Vorteile, die solche Konflikte mit sich bringen, was deren Anstrengungen zur Wiederherstellung von Frieden und Sicherheit stark einschränkt und klar im Widerspruch zu den eigentlichen staatlichen Pflichten steht.²

Obwohl es primär die Aufgabe des Gaststaates bleibt, für den Menschenrechtsschutz im eigenen Land zu sorgen, wird die Studie auch der Frage nachgehen, wie die Sitzstaaten von transnational agierenden Unternehmen dazu beitragen können, menschenrechtswidrige Unternehmensaktivitäten im Ausland

¹ Siehe Feil et al. (2008), 5. Synonym wird der Begriff „Konfliktzone“ verwendet.

² Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der Entstehung sog. „Gewalt-“ oder „Raubökonomie“. Darunter sind Situationen zu verstehen, in denen eine oder mehrere Konfliktparteien ein so starkes wirtschaftliches Interesse an der Fortsetzung des Konfliktes entwickeln, dass sich diese Lage verstetigt und von beiden Seiten keine Versuche mehr unternommen werden, den Konflikt zu einem Ende zu bringen. Siehe Paes (2005), 61f; ausführlicher Lambach (2007).



zu verhindern. Darüber hinaus zeigt sich im rechtstheoretischen Diskurs und in internationalen Debatten die Bekräftigung einer eigenständigen menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen. Diese ist weiterhin höchst umstritten, nichtsdestotrotz könnte es aufgrund der hohen Bedeutung des Themas mittel- bis langfristig Weiterentwicklungen in dieser Richtung geben.³

Auch die Ebene der rechtlich unverbindlichen, immer zahlreicher werdenden *Soft Law*- Instrumente wird in der vorliegenden Studie untersucht. Darunter fällt die entscheidende Frage, welche Wirkungen diese Instrumente, die die konfliktfördernde Dimension von Unternehmensaktivitäten in Kriegs- und Krisengebieten unterbinden sollen, haben. Aus der Analyse der vorliegenden Fragen folgen Handlungsempfehlungen für relevante Akteure. Unternehmen sollen dabei unterstützt werden, in Konfliktregionen einen positiven Beitrag zur Stabilisierung der Situation und zum Schutz der Menschenrechte zu leisten und im Rahmen ihres Einflussbereichs internationale Standards einzuhalten.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich zunächst im zweiten Kapitel mit der menschenrechtlichen Verantwortung von Staaten in Konfliktregionen. Art und Umfang der staatlichen Schutzpflicht des Gaststaates werden ebenso untersucht wie extraterritoriale Staatenpflichten des Sitzstaates, beides wird mit Beispielen und Judikatur illustriert. Das dritte Kapitel stellt grundsätzliche Probleme der Unternehmensverantwortung in Konfliktregionen dar. In diesem Kontext geht es um die Konstellationen der Mittäterschaft von Unternehmen im Zuge von Menschenrechtsverletzungen des Gaststaates unter Berücksichtigung des internationalen Strafrechts sowie der unternehmerischen Achtungs- und Sorgfaltspflicht. Ausgewählte rechtlich unverbindliche *Soft Law*-Instrumente sowie zwei Fallbeispiele zeigen die positiven und negativen Handlungsmöglichkeiten von Unternehmen in Konfliktregionen auf. Das vierte Kapitel schließt mit Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen an die relevanten Akteure.

³ Vgl. Bexell (2004); Siehe Lukas/Hutter (2009), 211f.



2. Die menschenrechtliche Verantwortung von Staaten in Konfliktregionen

2.1 Die Verantwortung des Gaststaates

Für die vorliegende Untersuchung werden Staaten, auf deren Territorium Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten drohen oder stattfinden, als „Gaststaaten“ bezeichnet. Gaststaaten sind an die von ihnen eingegangenen Verpflichtungen im Rahmen internationaler menschenrechtlicher Verträge gebunden, wenn sie diesen durch Ratifikation beigetreten sind.⁴ Diese Verpflichtungen werden in der Literatur und Spruchpraxis der UN-Vertragsüberwachungsmechanismen unter der staatlichen Pflichtentrias „Achten – Schützen – Gewährleisten“ zusammengefasst.⁵

Menschenrechte zu achten bedeutet die Pflicht zur Unterlassung von staatlichen Eingriffen, die zur Verletzung von Menschenrechten führen können, insoweit diese nicht aufgrund von ausreichend determinierten Gesetzesvorbehalten und sonstigen Eingriffsermächtigungen unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig sind. Die Pflicht zum Schutz der Menschenrechte bedeutet die Verhinderung bzw. Ahndung von menschenrechtswidrigen Handlungen durch private Akteure. Bei Menschenrechtsverletzungen durch ein Unternehmen kommt diese Schutzpflicht zum Tragen. Sie ist in einigen Menschenrechtskonventionen explizit genannt und von regionalen Gerichten⁶ bzw. von den UN-Ausschüssen⁷ näher erläutert. Die staatliche Schutzpflicht beinhaltet bei einer Handlung oder Unterlassung eine entsprechende Sorgfaltspflicht („*reasonable steps*“, „*due dili-*

⁴ Allgemein gesprochen umfasst das die zehn Menschenrechtskonventionen, im Fall eines Konflikts auch die Genfer Abkommen von 1949.

⁵ Siehe dazu näher Nowak (2002), 62f; Lukas/Hutter (2009), 119f.

⁶ Siehe etwa die Entscheidungen Velásquez-Rodríguez v Honduras des Inter-Amerikanischen Gerichtshofs für Menschenrechte (1989), X and Y vs. Niederlande und López Ostra vs. Spanien des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (1985). Im Fall Velásquez-Rodríguez untersuchte das Gericht die honduranischen Maßnahmen des Verschwindenlassens und stellte zur staatlichen Schutzpflicht fest: „The State has the legal duty to take reasonable steps to prevent human rights violations and to use the means at its disposal to carry out a serious investigation of violations committed within its jurisdiction, to identify those responsible, to impose the appropriate punishment and to ensure the victim adequate compensation (...)“, para. 174. Siehe dazu Lukas/Hutter (2009), 121f.

⁷ Siehe beispielsweise Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 12, para. 33; Menschenrechtssausschuss, Allgemeine Bemerkung Nr. 31, para. 8. Vgl. dazu auch Ruggie (2007a).



gence“).⁸ Beteiligt sich ein Unternehmen beispielsweise an Menschenrechtsverletzungen einer Konfliktpartei, hat der Staat die Pflicht, geeignete Maßnahmen einzusetzen, um diese Menschenrechtsverletzung zu beenden, gegebenenfalls zu ahnden und weitere zu vermeiden. Erfordern beispielsweise Maßnahmen der Vermeidung weitergehende leistungsbezogene Umsetzungsschritte des Staates, nimmt er seine Gewährleistungspflicht wahr.

Für die vorliegende Studie relevant ist in diesem Zusammenhang der Fall „*Social and Economic Rights Action Center for Economic and Social Rights (SERAC) vs. Nigeria*“, wo der Staat im Konsortium mit einem Unternehmen auftrat. SERAC brachte bei der Afrikanischen Menschenrechtskommission eine Eingabe⁹ ein, wonach Nigeria durch die staatliche Ölgesellschaft *Nigerian National Petroleum Company* und im Konsortium mit der *Shell Petroleum Development Company* verantwortlich sei für Menschenrechtsverletzungen an der Gruppe der Ogoni. In ihrer Entscheidung¹⁰ gibt die Kommission SERAC weitgehend Recht und stellt eine Reihe von Menschenrechtsverletzungen durch Nigeria und *Shell* fest. Die Kommission bezieht sich zunächst auf die Schutzpflicht des Staates, was bedeutet, dass der Staat positive Maßnahmen durchzuführen hat, um schädigende Handlungen Dritter zu verhindern. Laut Kommission hat Nigeria die Operationen des Konsortiums weder überwacht oder reguliert, noch die Ogoni an der Entscheidungsfindung über die Entwicklung von Ogoniland beteiligt. Die Kommission stellte abschließend fest:

„Contrary to its Charter obligations and despite such internationally established principles, the Nigerian Government has given the green light to private actors, and the oil companies in particular, to devastatingly affect the well-being of the Ogonis. By any measure of standards, its practice falls short of the minimum conduct expected of governments, and therefore, is in violation of the African Charter.“¹¹

Wie der Fall SERAC vs. Nigeria zeigt, sind Inhalt (Regulierung, Monitoring, gegebenenfalls Sanktionierung und Kompensation) und Bedeutung der staatlichen Schutzpflicht weitestgehend unumstritten, das Problem besteht in ihrer adäquaten Wahrnehmung, insbesondere in Konfliktsituationen.

Das Vorliegen einer Konfliktsituation setzt die genannten Verpflichtungen nicht automatisch außer Kraft. Die in einigen Menschenrechtskonventionen vorgesehe-

⁸ Inter-Amerikanischer Gerichtshof für Menschenrechte, Entscheidung Velásquez-Rodríguez, para. 174.

⁹ Social and Economic Rights Action Center for Economic and Social Rights vs. Nigeria, Communication No. 155/96 und African Commission on Human and Peoples' Rights, 20th session, 1996.

¹⁰ Decision regarding Communication No. 155/96, African Commission on Human and Peoples' Rights, 30th session, October 2001, Ref. ACHPR/ COMM/A044/1.

¹¹ Supra, para. 60.



ne Möglichkeit des Außerkraftsetzens von staatlichen Verpflichtungen im Fall eines nationalen Notstands – worunter auch ein bewaffneter Konflikt zu subsumieren wäre – durch eine entsprechende Erklärung der Regierung¹² gilt nicht für alle Rechte. Notstandsresistente Rechte sind beispielsweise die Freiheit von Folter und Sklaverei, das Verbot rückwirkender Strafgesetze, und bis zu einem gewissen Grad das Recht auf Leben und Meinungsfreiheit.¹³ Das heißt also, dass wesentliche Menschenrechte, die in Konfliktsituationen besonders gefährdet sein können, weiterhin in Kraft bleiben. Damit bleibt die staatliche Pflicht bestehen, Individuen auf dem eigenen Territorium vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, beispielsweise Unternehmen, zu schützen.

Dies setzt allerdings voraus, dass staatliche Rechtsstrukturen, insbesondere eine funktionierende unabhängige Justiz, vorhanden sind, welche die betreffenden Akteure zur Verantwortung ziehen können und dass der Staat nicht selbst der Verursacher von oder beteiligt an Menschenrechtsverletzungen ist. Wie bereits erwähnt, findet die überwiegende Zahl der bewaffneten Konflikte in kaum oder gar nicht funktionsfähigen Staaten statt. In dieser Situation ist der betreffende Staat nicht oder nicht ausreichend in der Lage, seiner menschenrechtlichen Schutzpflicht nachzukommen.

Die zweite Fallkonstellation wäre, dass der Gaststaat nicht willens ist, diese Schutzpflicht wahrzunehmen, weil er selbst Menschenrechtsverletzungen begeht oder an diesen beteiligt ist. Die Kollaboration zwischen Staaten und Unternehmen bei Menschenrechtsverletzungen ist bereits in einigen Fällen (*Shell* und der nigerianische Staat,¹⁴ *Talisman* und der sudanesischer Staat,¹⁵ *Unocal* und der burmesische Staat¹⁶) dokumentiert. Auch hier wird der staatlichen Schutzpflicht nicht nachgekommen, im Gegenteil, es entsteht eine Verantwortungslücke mit oftmals schwerwiegenden Konsequenzen für die Zivilbevölkerung. Auch aus diesem Grund wird im internationalen Menschenrechtsdiskurs seit einiger Zeit über die Verantwortung des Sitzstaates des Unternehmens zur Ahndung von Menschenrechtsverletzungen durch dieses Unternehmen und der Reichweite extraterritorialer Staatenpflichten in dieser Hinsicht nachgedacht (siehe folgendes Kapitel 2.2).

¹² Siehe beispielsweise Art. 4 des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte (IPBPR), Art. 27 der Amerikanischen Menschenrechtskonvention, und Art. 15 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

¹³ Art. 4 (2) IPBPR.

¹⁴ Vgl. Kapitel 2.1 und 3.5.2.

¹⁵ Siehe dazu Gagnon/Macklin/Simons (2003).

¹⁶ Business and Human Rights Resource Centre, Case profile: Unocal lawsuit (re Burma).



Es ist festzustellen, dass die menschenrechtlichen Vertragsüberwachungsorgane speziell auf UN-Ebene das zunehmende Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch private Akteure, unter anderem Unternehmen, erkannt und analysiert haben. Nicht zuletzt deshalb betonen sie die Wichtigkeit der staatlichen Schutzpflicht und geben grundlegende Empfehlungen in dieser Situation. Sie schlagen etwa eine entsprechende Gesetzgebung und justizielle Überwachung und Haftbarmachung, inklusive adäquater Kompensation vor.¹⁷ John Ruggie, bis 2011 UN-Sonderbeauftragter zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte, regt in diesem Zusammenhang an, dass die Überwachungsorgane der UN-Menschenrechtsverträge die Staaten dazu anhalten sollen, innerhalb des periodischen Berichtssystems über ihre Bemühungen zur Regulierung und Haftbarmachung von Unternehmen zu berichten.¹⁸

2.2 Die Verantwortung des Sitzstaates

Die Verantwortung des Sitzstaates für Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen im Ausland, die auf seinem Territorium inkorporiert sind, wird schon seit einiger Zeit diskutiert. Gerade im Fall von Staatsversagen („*failing states*“ oder „*failed states*“) in Konfliktsituationen und der damit verbundenen Verantwortungslücke durch den fehlenden Schutz des Gaststaates stellt sich die Frage nach Art und Umfang dieser Verantwortung besonders dringlich.

2.2.1 Extraterritorialität und Zurechenbarkeit

Untrennbar mit dieser Frage verbunden ist das Konzept der extraterritorialen Staatenpflicht. Sie bezeichnet die Pflicht des Staates, Menschenrechte außerhalb seines Territoriums zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Während die extraterritoriale Achtungspflicht meist als Teil des menschenrechtlichen Systems betrachtet wird, ist die extraterritoriale Schutz- und Gewährleistungspflicht umstritten.¹⁹

Eng verbunden mit dem Konzept der Extraterritorialität ist die Frage der Zurechenbarkeit der Handlungen Dritter, also ob das menschenrechtswidrige Handeln eines Unternehmens im Ausland dem Sitzstaat zuzurechnen ist. Die *International Law Commission* (ILC) hat dazu Richtlinien entwickelt, die von der UN-

¹⁷ UN-Menschenrechtskommission, Allgemeine Bemerkung Nr. 31; Ausschuss zu Wirtschaftlichen, Sozialen und Kulturellen Rechten, Allgemeine Bemerkung Nr. 15, para. 33; Ruggie (2007b), para. 14.

¹⁸ Ruggie (2007a), para. 95.

¹⁹ Weber (2009), 16f.



Vollversammlung in einer Resolution angenommen wurden.²⁰ Diese Richtlinien sind zwar nicht rechtlich verbindlich, drücken aber als Resolution der UN-Generalversammlung eine internationale Rechtsüberzeugung aus und werden vom Internationalen Gerichtshof (IGH) *de facto* als Rechtsquelle behandelt.²¹ Laut diesen erfolgt eine Staatenverantwortung für völkerrechtswidrige Handlungen nach folgenden Kriterien:

- Die Handlung besteht in einem Tun oder Unterlassen,
- die Handlung ist dem Staat zurechenbar,
- sie bedeutet eine Verletzung der völkerrechtlichen Verpflichtungen des Staates.

Die Zurechnung erfolgt in folgenden Fällen:²²

- Das Unternehmen übt staatliche Funktionen aus, die ihm der Staat gemäß internationalen Rechts übertragen hat (Art. 5 ILC),
- das Unternehmen übt die Tätigkeit in staatlichem Auftrag oder unter staatlicher Kontrolle aus (Art. 8 ILC).

Unternehmen mit staatlichem Auftrag sind im Rohstoffsektor besonders häufig und auch andere Unternehmen, wie beispielsweise Militärdienstleister, können in diese Kategorie fallen.²³ Bei konkreten Fällen ist genauer zu prüfen, ob die Funktionsübergabe gemäß Art. 5 ILC stattgefunden hat, bzw. ob ein staatlicher Auftrag oder entsprechende staatliche Kontrolle besteht. Die Schwelle, ab der ein hinreichendes Ausmaß an staatlicher Kontrolle und damit eine Zurechenbarkeit gegeben ist, wird durch die Judikatur hoch angesetzt. Der IGH hat im Fall Nicaragua vs. USA²⁴ entschieden, dass eindeutige Beweise für eine tatsächliche Kontrolle des Staates vorhanden sein müssen, um eine Zurechnung auszulösen.²⁵ Eine solche Beweisführung wird bei den meisten Unternehmen, die vielfach unabhängig von ihren Sitzstaaten agieren, schwer möglich sein. Übt ein Staat aber beispielsweise über seine Anteilsmehrheit in einem Konsortium Kontrolle aus und besteht somit ein konkreter Anknüpfungspunkt, würde das die Beweisführung erleichtern.²⁶

²⁰ International Law Commission (2001), Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts.

²¹ Weber (2009), 14.

²² An dieser Stelle werden nur die für die vorliegende Fragestellung relevanten Zurechnungskategorien analysiert.

²³ Siehe Kaleck/Saage-Maaß (2008), 35.

²⁴ Vgl. International Court of Justice (1986).

²⁵ Supra, para. 109.

²⁶ Weber (2009), 15.



Ein weiterer Aspekt der Extraterritorialität betrifft die Möglichkeit (nicht die Verpflichtung, dies ist umstritten²⁷) eines Staates, extraterritoriale Jurisdiktion auszuüben. Anknüpfungspunkte, die extraterritoriale Jurisdiktion erlauben, sind nach internationalem Recht:²⁸

- Der Handelnde (Täter) oder das Opfer sind Staatsbürger des betreffenden Staates (Personalitätsprinzip),
- die Handlung hat substantielle negative Auswirkung²⁹ auf den betreffenden Staat (Staatsschutzprinzip), oder
- die Handlung führt zu Delikten, die gegen international „zwingendes Recht“ („*ius cogens*“) verstoßen oder schwere Menschenrechtsverletzungen darstellen (Universalitätsprinzip).

Das Personalitätsprinzip ist für die Haftbarmachung von Tochtergesellschaften relevant, birgt aber einige Schwierigkeiten.³⁰ De Schutter schlägt daher vor, den gesamten Konzern inklusive Tochtergesellschaften unter eine einheitliche Nationalität zu fassen, und zwar die des kontrollierenden Mutterunternehmens. Damit bestünde die Möglichkeit des Staates, über die Muttergesellschaft auch auf das Tochterunternehmen Einfluss zu nehmen.³¹

Das Staatsschutzprinzip wird sehr eng gefasst und gilt für gravierende Handlungen, die das staatliche Überleben gefährden. Da für die vorliegende Studie eher die gegenteilige Konstellation gegeben ist – der Gaststaat, nicht der Sitzstaat kämpft ums Überleben – ist dieses Prinzip in dem vorliegenden Kontext nur bedingt relevant.

Das Universalitätsprinzip erfordert keine derartigen Anknüpfungspunkte, sondern die Schwere des Verstoßes begründet die Legitimation des Staates, tätig zu werden. Strittig ist, ob es sich hier um eine Befugnis (das legitimierte mögliche Tätigwerden) oder eine Verpflichtung (als Form der staatlichen Schutzpflicht) handelt, die überwiegende Meinung geht nur von einer Befugnis aus.³² Interessant ist dieses Prinzip auch deshalb, weil es konkrete Ausführungen in nationaler Gesetzgebung und Rechtsprechung hat. Beispielhaft wird hier die US-amerikanische

²⁷ Lukas (2012, im Erscheinen).

²⁸ Zu diesen Prinzipien im Detail De Schutter (2006); 31f, Weber (2009), 22f.

²⁹ Siehe Weber (2009), Fn 7.

³⁰ Siehe dazu im Detail Weber (2009), 24f.

³¹ De Schutter (2006), 31.

³² Lukas/Hutter (2009), 125.



Praxis angeführt. Der *Alien Tort Claims Act* (ATCA)³³ und die daraus entstandene Spruchpraxis nimmt eine Vorreiterrolle in Sachen extraterritorialer Jurisdiktion ein.

ATCA eröffnet Individuen die Chance, bei schweren Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen in Drittstaaten bei US-amerikanischen Gerichten Klage einzureichen.³⁴ Einer der Anlassfälle waren die Operationen von *Royal Dutch Shell* in Nigeria.³⁵ Mittlerweile sind zahlreiche Klagen anhängig, darunter gegen *Total*, *Unocal*, *Levis*,³⁶ und *Coca Cola*.³⁷ Obwohl es bisher zu keinen Verurteilungen kam, ist der Druck auf Unternehmen groß, sobald eine Klage eingereicht wurde. Die Tendenz, Unternehmen durch Sitzstaatverantwortlichkeit zur Rechenschaft zu ziehen, ist international steigend. In der Schweiz wurde beispielsweise vor kurzem *Nestlé* wegen Mittäterschaft an der Ermordung eines kolumbianischen Gewerkschafters verklagt.³⁸

2.2.2 Relevante Soft Law-Standards für Sitzstaatsverantwortung

Im *Soft Law*-Bereich von rechtlich unverbindlichen Standards ist das so genannte „*Ruggie-Framework*“ besonders relevant. 2008 hat Ruggie das politische Rahmenwerk „*Protect, Respect, Remedy*“ für Staaten und Unternehmen in Anlehnung an die staatliche Pflichtentrias entwickelt, was bedeutet dass (1) Staaten alle Individuen auf ihrem Territorium gegen Menschenrechtsverletzungen schützen müssen; (2) Unternehmen die Verantwortung haben, alle Menschenrechte zu achten; und (3) Unternehmen und Staaten Beschwerdemechanismen einzurichten haben, die sicherstellen, dass Opfer von Menschenrechtsverletzungen zu ihrem Recht kommen. Während seines sechsjährigen Mandats hat er die „*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*“³⁹ (im Folgendend: UN-Leitprinzipien) entwickelt, die Unternehmen und Staaten bei der Operationalisierung des „*Protect, Respect, Remedy*“ Rahmenwerks unterstützen sollen. Die „*corporate responsibility to respect*“ umfasst auch eine entsprechende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht („*human rights due*

³³ Vgl. United States Code.

³⁴ Hierzu beispielsweise Joseph (2004); Lukas/Hutter (2009), 139f.; Shamir (2004); Forcese (2001).

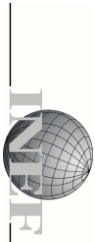
³⁵ US District Court for the Southern District of New York, 2002.

³⁶ Vgl. Lukas (2012), (im Erscheinen).

³⁷ Für eine ausführliche Liste der anhängigen Klagen siehe Castan Centre for Human Rights (2012).

³⁸ Hierbei handelt es sich allerdings um eine strafrechtliche Verfolgung, nicht wie im Fall von ATCA um eine zivilrechtliche Klage, siehe zum Fall Nestlé Tagesanzeiger (2012), Ermordung eines Gewerkschafters – Strafanzeige gegen Nestlé.

³⁹ Diese wurden durch den UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011 angenommen; Vgl. Ruggie (2011a). Dazu beispielsweise Bernstorff (2010).



diligence“). John Ruggie stellt ebenfalls fest, dass die Gefahr von schweren Menschenrechtsverletzungen in Konfliktregionen erhöht ist, und legt als Konkretisierung der extraterritorialen Schutzpflicht Staaten nahe, Unternehmen in diesen Situationen zu unterstützen, nicht in schwere Menschenrechtsverletzungen involviert zu werden.⁴⁰

Staaten sollen daher:

- möglichst früh mit Unternehmen in Kontakt treten und sie unterstützen, menschenrechtliche Risiken ihrer Aktivitäten zu identifizieren, zu verhindern bzw. zu reduzieren;
- Unternehmen unterstützen, dieses erhöhte Risiko zu analysieren und damit adäquat umzugehen, besonders in Hinblick auf frauenspezifische und sexuelle Gewalt;
- Unternehmen, die in schwere Menschenrechtsverletzungen involviert sind und die Kooperation ablehnen, staatliche Unterstützung und Leistungen verweigern;
- sicherstellen, dass staatliche Politik, Gesetzgebung und Vollziehung dem Risiko der Beteiligung von Unternehmen an schweren Menschenrechtsverletzungen wirksam begegnen.

Ruggie führt in seinem Kommentar dazu aus, dass Staaten in Konfliktregionen möglichst früh aktiv werden sollten, um einer weiteren Verschlechterung der Situation rasch zu begegnen. In Konfliktregionen, so Ruggie, seien Gaststaaten manchmal mangels staatlicher Kontrolle nicht fähig, Menschenrechte zu schützen. Wenn transnationale Unternehmen involviert sind, haben die Sitzstaaten dieser Unternehmen die Aufgabe, ihre Unternehmen und den Gaststaat darin zu unterstützen, Menschenrechtsverletzungen der Unternehmen zu vermeiden. Hilfreich hierbei sei die Kooperation zwischen Entwicklungsorganisationen, Außen- und Handelsministerien und Exportfinanzierungsinstitutionen untereinander („Politikkohärenz“) und mit dem Gaststaat. Weiterhin sollten Sitzstaaten ein Frühwarnsystem bzw. entsprechende Indikatoren entwickeln, um staatliche Agenturen und Gaststaaten rasch auf Probleme aufmerksam zu machen. Verweigern Unternehmen ihre Kooperation, sollen damit entsprechende Konsequenzen verbunden sein, wie etwa die Aufkündigung staatlicher Unterstützung. Ist das nicht möglich, dann sollte zumindest keine Förderung mehr in der Zukunft stattfinden. Bezüglich der staatlichen Politiken, Gesetzgebung und Vollziehung schlägt Ruggie vor, dass

⁴⁰ Ruggie (2011a), para. 7.

Staaten Bestimmungen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht erlassen und Möglichkeiten der zivilen, administrativen und strafrechtlichen Haftbarmachung ausloten sollten.

Abschließend ist zu vermerken, dass, obwohl in Bezug auf die Wahrnehmung der Sitzstaatverantwortung Fortschritte zu verzeichnen sind, die bereits erwähnte Verantwortungslücke bestehen bleibt. Nicht zuletzt deshalb wird an die Verantwortung der Unternehmen selbst appelliert.



3. Unternehmensverantwortung in Konfliktregionen

3.1 Kontext und Stand der Forschung

Die Diskussion, welche Rolle bzw. Verantwortung Unternehmen in Konfliktgebieten haben, erstreckt sich über viele verschiedene wissenschaftliche Disziplinen: Die Moralphilosophie, die Friedens- und Konfliktforschung, die Wirtschafts-, Politik- und Rechtswissenschaften, die *Corporate Governance*- sowie *Corporate Social Responsibility* (CSR)-Forschung. Sie alle haben sich bereits der Frage gewidmet, bislang aber ohne abschließende Antworten zu geben.⁴¹

Grundsätzlich fokussiert das Konzept CSR, die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, unternehmerische Aktivitäten in friedlichen Regionen. Entsprechende Maßnahmen betreffen typischerweise die Bereiche Umwelt, Soziales und das Allgemeinwohl (so genannte „*low politics*“-Bereiche), und nicht die Sicherheitspolitik. Nichtsdestotrotz können die Beiträge von Unternehmen in diesen Politikfeldern relevant für das Thema „Konflikt bzw. Frieden“ sein.⁴² Seit der Entwicklung des Diskurses „Wirtschaft und Menschenrechte“, der sich von der „Freiwilligkeit versus Verbindlichkeit“ – Dichotomie hin zur menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen⁴³ bewegt hat, lassen sich folgende Elemente der menschenrechtlichen Unternehmensverantwortung identifizieren: die Befolgung von Rechtsnormen (*compliance*, worunter auch die menschenrechtliche Achtungspflicht fällt) und die Internalisierung von menschenrechtsbezogenen Erwartungen („*beyond compliance*“)⁴⁴.

⁴¹ Siehe Rittberger (2004), 30. Zur ethischen Auseinandersetzung siehe z.B. Bexell (2004), juristische Überlegungen u.a. bei Nowrot (2006). Eine aktuelle Analyse zum Stand der Forschung findet sich bei Haidvogel (2012), 37f. Siehe dazu auch Kapitel 3.5.1.

⁴² Haidvogel (2012), 37f.

⁴³ Siehe etwa United Nations Economic and Social Council (2003); Ruggie (2008).

⁴⁴ Siehe dazu auch Kapitel 3.4.1.



Die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen in Konfliktsituationen wird als ein wichtiges Thema in dieser Debatte angesehen, da Konfliktregionen oft schwach bis gar nicht staatlich regulierte und geschützte Gebiete („*weak governance zones*“) darstellen und in Konfliktsituationen häufig Menschenrechtsverletzungen an der Zivilbevölkerung begangen werden. In diesem Zusammenhang wird auch von „Verantwortungslücken“ („*governance gaps*“) gesprochen. Die Aktivitäten von Unternehmen können sich direkt oder indirekt auf eine Konfliktsituation auswirken.⁴⁵ Direkte Auswirkungen betreffen Unternehmensaktivitäten im Kontext des Konflikts, wie beispielsweise Waffenhandel oder der Auf- und Ausbau militärischer Infrastruktur. Indirekte Auswirkungen können durch den Abbau natürlicher Ressourcen, deren Ertrag für die Finanzierung des Konflikts verwendet wird, entstehen, oder dadurch, dass eine Konfliktpartei die Infrastruktur eines Unternehmens für Kriegshandlungen nutzt.⁴⁶ Der Umfang und die Art der Rohstoffausbeutung kann auch Ursache eines Konflikts sein.⁴⁷

Nicht überraschend lag der Fokus der Forschung bislang auf den negativen Folgen von Unternehmenstätigkeit in Konfliktregionen, speziell im Rohstoffsektor. John Ruggie hat 2007 eine Erhebung zu Art und Umfang der Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen durchgeführt.⁴⁸ Der Rohstoffsektor – Öl, Gas und Minenabbau – weist demnach zwei Drittel der Menschenrechtsverletzungen auf.⁴⁹ Weiterhin sind gewisse Muster erkennbar: Beispielsweise finden Menschenrechtsverletzungen primär in Niedriglohnländern und zu zwei Dritteln in Konflikt- bzw. Post-Konfliktländern statt. Zudem gibt es laut Ruggie eine eindeutige Relation zwischen schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und Gaststaaten, die niedrige Einkommen der lokalen Bevölkerung, anhaltende oder gerade beendete Konfliktsituationen und schwache bzw. korrupte Regierungsführung aufweisen.⁵⁰ Auch die OECD weist auf diese Faktoren hin: *“[N]atural resources merit special attention because they tend to be large enough to create powerful stakes for particularly destructive forms of rent seeking.”*⁵¹

Bislang gibt es nach internationalem Recht keine direkte Verantwortung von Unternehmen für die Einhaltung von Menschenrechten in diesem Kontext.⁵² Vielmehr

⁴⁵ Siehe Haidvogel (2012), 28; Feil et al. (2008), 1.

⁴⁶ Gagnon/Macklin/Simons (2003).

⁴⁷ Siehe OECD (2005), 2.

⁴⁸ Ruggie (2006); vgl. auch Ruggie (2008).

⁴⁹ Insgesamt wurden 65 Fälle in 27 Ländern ausgewertet.

⁵⁰ Ruggie (2006), para. 24.

⁵¹ OECD (2002), 14.

⁵² Zu ersten Ansätzen und Anleihen im internationalen Umweltrecht siehe Lukas/Hutter (2009), 151f.

wird hier von einer moralischen bzw. sozialen Verantwortung gesprochen.⁵³ Zu bemerken ist jedoch eine wachsende Anerkennung in der Literatur⁵⁴ von unternehmerischer Verantwortung bei der Begehung von oder Mittäterschaft bei Delikten, die gegen international „zwingendes Recht“ („*ius cogens*“) verstoßen bzw. schwere und systematische Menschenrechtsverletzungen darstellen, beispielsweise Sklaverei, Genozid, Folter und Verbrechen gegen die Menschlichkeit.⁵⁵ Unternehmen, die gegen solche international anerkannten Prinzipien verstoßen, können von jedem Staat nach dem Universalitätsprinzip zur Verantwortung gezogen werden.⁵⁶

Versuche auf UN Ebene, eine direkte menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen zu etablieren, sind bislang gescheitert.⁵⁷ Stattdessen wurden die bereits erwähnten UN-Leitprinzipien entwickelt, die als rechtlich unverbindliches *Soft Law* zu klassifizieren sind.⁵⁸ Die Leitprinzipien befassen sich an einigen Stellen auch mit der menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen in Konfliktsituationen. In diesem Zusammenhang bedeutet die unternehmerische Achtung von Menschenrechten insbesondere die Einhaltung des humanitären Völkerrechts.⁵⁹ Ruggie behandelt das Handeln von Unternehmen in Konfliktsituationen synonym mit dem unternehmerischen Risiko, schwere Menschenrechtsverletzungen zu verursachen oder daran beteiligt zu sein.⁶⁰ Unternehmen sollten dieses Risiko als „*legal compliance issue*“ behandeln – gerade im Hinblick auf das sich erweiternde Feld unternehmerischer Haftung, beginnend bei extraterritorialen zivilrechtlichen Klagen (siehe Kapitel 2.2.1. dieser Studie) bis zur strafrechtlichen Verantwortung und der Ahndung durch den Internationalen Strafgerichtshof (siehe Kapitel 3.3.). Um möglichst adäquat zu handeln, sollten Unternehmen nicht nur *in-house*-Expertise sondern auch Expertise von Regierungen, nationalen Menschenrechtsinstitutionen und relevanten Multistakeholder-Initiativen einholen. In diesem Zusammenhang wurde von der

⁵³ Clapham/Jerbi (2001), 339f.

⁵⁴ Kamminga/Zia-Zarifi (2003), 54.

⁵⁵ Jedenfalls können bei Delikten, die unter das Römische Statut fallen, Individuen durch den Internationalen Strafgerichtshof zur Verantwortung gezogen werden. Zur Debatte, ob neben natürlichen Personen auch juristische Personen unter das Römische Statut fallen sollten, siehe Kapitel 3.3.

⁵⁶ Ruggie (2007b), para. 15. Siehe auch Kapitel 2.2.1 (Extraterritorialität) und 3.3 zur Jurisdiktion des Internationalen Strafgerichtshofs bei Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen.

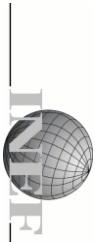
⁵⁷ Siehe die bereits erwähnte Initiative der UN-Unterkommission, verbindliche Standards für Unternehmen zu entwickeln (sog. „*UN Draft Norms*“), siehe United Nations Economic and Social Council (2003); siehe dazu im Detail Lukas/Hutter (2009), 185f.

⁵⁸ Siehe Buhmann/Ryngart (2012), 4. Die rechtlich unverbindliche Natur dieser Standards hat auch zu Kritik geführt, siehe beispielsweise Parker/Howe (2012), und Lukas (2012).

⁵⁹ Ruggie (2011a), para. 12.

⁶⁰ *Supra*, para. 24 (c).





*Business & Human Rights Initiative*⁶¹ vorgeschlagen, dass Beschwerdemechanismen des Unternehmens auch als Frühwarnsystem fungieren können: Haben MitarbeiterInnen oder andere Stakeholder die Möglichkeit, Probleme schon zu einem frühen Zeitpunkt einzubringen, kann das Aufkommen oder die Eskalation eines Konflikts möglicherweise vermieden werden.⁶²

Der wichtigste Parameter für menschenrechtskonformes unternehmerisches Handeln nach Ruggie ist die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht. Damit in engem Zusammenhang steht der Einflussbereich des Unternehmens in einer spezifischen Situation.⁶³

3.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Einflussbereich des Unternehmens

Ruggie identifiziert eine Reihe von Faktoren, die für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht des Unternehmens entscheidend sind:⁶⁴

- Kenntnis des Landes und des lokalen Kontexts der Geschäftsaktivität
- Abschätzung der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit in diesem Kontext als Produzent, Käufer, Arbeitgeber, etc.⁶⁵
- Möglicher Beitrag des Unternehmens zu Menschenrechtsverletzungen durch diese Tätigkeit

Obwohl Unternehmen nicht alle diese Faktoren beeinflussen können, dürfen sie diese nicht ignorieren, im Gegenteil: „*Businesses routinely employ due diligence to assess exposure to risks beyond their control and develop mitigation strategies for them.*“⁶⁶ Eine erhöhte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht besteht bei „*severe human rights impacts*“⁶⁷, die in Konfliktsituation besonders häufig auftreten. In solchen Fällen hat das Unternehmen, falls ein Vertragspartner eine Menschenrechtsverletzung begeht, auf diesen zu ihrer Minderung bzw. Beendigung⁶⁸ Einfluss zu nehmen; falls eine

⁶¹ Diese Initiative wurde von zehn niederländischen Unternehmen, die Mitglieder des UN Global Compact sind, ins Leben gerufen.

⁶² Business & Human Rights Initiative (2010).

⁶³ Zum Zusammenhang zwischen diesen beiden Begriffen siehe Lukas (2012), 154f.

⁶⁴ Ruggie (2008), 17.

⁶⁵ Hier werden auch die Größe und die Rolle des Unternehmens in der jeweiligen Situation in Betracht gezogen, supra, 18.

⁶⁶ Ruggie (2009), para. 51.

⁶⁷ Ruggie gibt hierzu keine Beispiele, sondern führt Determinanten an. „Scale, scope and irremediable character“, siehe Ruggie (2011a), Kommentar zu Leitprinzip 14.

⁶⁸ Ruggie spricht nur von Minderung („mitigation“), aber gerade bei schweren Menschenrechtsverletzungen muss das Unternehmen auf deren Beendigung hinarbeiten, siehe Lukas (2012), 157.



solche Einflussnahme nicht möglich sein sollte, muss das Unternehmen die Beziehung beenden.⁶⁹ Besonders relevant ist dabei die vorzeitige Analyse der Situation in einem Konfliktland (menschenrechtliche Risikoabschätzungen, „*human rights impact assessment*“): Kann ein Unternehmen einen Beitrag zu Menschenrechtsverletzungen nicht ausschließen, sollte es basierend auf seiner Verantwortung, Menschenrechte zu respektieren, von jeglichen Operationen absehen. Ist das Unternehmen bereits in einem solchen Land tätig, muss es sicherstellen, dass seine Tätigkeit nicht zu Menschenrechtsverletzungen beiträgt. Gibt es Menschenrechtsverletzungen durch den Staat, muss das Unternehmen prüfen, ob es auf das Regime genug Einfluss hat, um Menschenrechtsverletzungen in seinem Einflussbereich zu verhindern bzw. es in positiver Weise zu einer Änderung zu bewegen. Wenn nicht, ist in solchen Situationen das Risiko für die Operationen kaum zu kontrollieren. In diesem Fall sollte es zu einem Ausstieg aus den wirtschaftlichen Aktivitäten in der Region kommen.⁷⁰

Unternehmen können auf unterschiedliche Weise an Menschenrechtsverletzungen in Konfliktsituationen beteiligt sein:

- **Moralische Mittäterschaft:** Diese kann entstehen, wenn das Unternehmen zwar nicht direkt an schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist, aber in der Konfliktregion, wo schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen begangen werden, operiert. Hier ist das Risiko groß, dass eine Konfliktpartei beispielsweise die Infrastruktur des Unternehmens ohne dessen Wissen oder wider besseres Wissen („*the company knew or should have known*“) verwendet, um der Zivilbevölkerung zu schaden.⁷¹
- **Direkte Mittäterschaft an Menschenrechtsverletzungen des Gaststaates oder eines Geschäftspartners:** Dies beinhaltet die direkte Beteiligung durch Planung, Anstiftung, Anweisung, Ausführung oder Unterstützung der menschenrechtswidrigen Handlung und dadurch die Leistung eines substanziellen Beitrags zur Umsetzung der Handlung bzw. Situationen, in denen Unternehmen von Menschenrechtsverletzungen des Gaststaates oder Geschäftspartners unmittelbar profitieren.⁷²

⁶⁹ Siehe Ruggie (2011a), Kommentare zu den Leitprinzipien 17 und 19.

⁷⁰ Unternehmen im Dienstleistungssektor und Gewerbe tendieren eher dazu, sich bei höherem Risiko aus einer Konfliktregion zurückzuziehen, während Unternehmen aus dem Rohstoffsektor hohe Anreize haben, ihre Aktivitäten fortzusetzen. Exploration und der Aufbau von Förderanlagen und entsprechende langjährige Investitionen sowie die Bindung an lokale Ressourcen führen dazu, dass diese Unternehmen einen Ausstieg so lange wie möglich vermeiden. Vgl. Rittberger (2004), 23.

⁷¹ Siehe beispielsweise die Aktivitäten von Lundin, OMV und Petronas im Sudan, dokumentiert von European Coalition on Oil in Sudan (ECOS) (2010).

⁷² Lukas/Hutter (2009), 146f. Details siehe Kapitel 3.3.

Im nächsten Kapitel wird insbesondere die direkte Mittäterschaft aus strafrechtlicher Perspektive behandelt.

3.3 Menschenrechtliche Verantwortung nach Internationalem Strafrecht

3.3.1 Ausgangssituation

Auf den folgenden Seiten wird in der gebotenen Kürze dargestellt, ob bzw. inwieweit Unternehmen nach heute geltender Rechtslage im Internationalen Strafrecht⁷³ zur Verantwortung gezogen werden können. Dabei sind mehrere Fälle zu unterscheiden. Zum einen kommt es vor, dass Unternehmen in Konfliktregionen selbst Menschenrechte verletzen oder sich an Menschenrechtsverletzungen beteiligen (Formen sog. *Komplizität*). Andererseits existieren Situationen, in denen Unternehmen trotz nachweisbarem Wissen bzw. fahrlässigem Nichtwissen über menschenrechtswidrige Vorgänge in solchen Regionen bzw. innerhalb ihrer *corporate sphere of influence* untätig bleiben oder von derartigen rechtswidrigen Vorgängen profitieren.

Wenn eingangs davon die Rede war, dass die Thematik von einer gewissen Komplexität gekennzeichnet ist, dann gilt dies auch und besonders für den strafrechtlichen Bereich. Dies liegt unter anderem daran, dass die Diskussion im Internationalen Strafrecht von rechtspolitischen, formaljuristischen und materiell-rechtlichen Problemstellungen durchzogen ist, von denen viele bis heute auf internationaler Ebene ungelöst sind.⁷⁴ Neben dem mangelnden politischen Willen von Staaten ist bis dato ungeklärt, welche Unternehmen strafrechtlichen Regelungen unterworfen werden sollen. Offen ist zudem, für welche Menschenrechtsverletzungen konkret Unternehmen strafrechtlich einzustehen hätten. Denn nicht jede Menschenrechtsverletzung stellt *per se* bereits eine Verwirklichung eines strafrechtlich relevanten Tatbestandes dar.⁷⁵ Schon auf der Rom-Konferenz 1998, die in der Verabschiedung

⁷³ Eine gute Einführung in diese Rechtsmaterie bieten etwa Ambos (2011), Triffterer (1966), sowie Cassese (2008).

⁷⁴ Eines der wesentlichsten formal-juristischen Argumente gegen eine strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen wird etwa damit begründet, dass nicht alle Staaten über entsprechende unternehmensstrafrechtliche Bestimmungen verfügen würden und es somit keine einheitliche Grundlage bzw. keinerlei konsenterte Zurechnungsregeln gebe. In der Literatur finden sich jedoch Stimmen, die diesem Ansatz entgegenstehen; siehe etwa Kyriakakis (2008), 115-151; Cassese (2008), 344. Für eine *international corporate criminal responsibility* bzw. eine Konzernhaftung *sui generis* treten etwa auch Stoitchkova (2010) und Thurner (2012) ein.

⁷⁵ Strafrechtlich relevant sind i.d.R. nur jene Tatbestände, die eine substantielle Schädigung von Leib und Leben sowie von Vermögenswerten zum Gegenstand haben. Menschenrechte dagegen sind weiter gefasst und beinhalten etwa auch Ansprüche wie das Recht auf Bildung, das Recht auf Ar-





des Römischen Statuts⁷⁶ resultierte, wurde schnell deutlich, dass nur wenige Delegationen an einer Einbeziehung von juristischen Personen in den Anwendungsbereich des Statuts interessiert waren. Diese kritische bis ablehnende Haltung der Politik hält im Wesentlichen bis heute an.⁷⁷ Die Thematik ist nicht auf der politischen Agenda der Staatengemeinschaft zu finden.

Für die Begründung einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen existieren im Wesentlichen zwei Ansätze: zum einen den im Internationalen Strafrecht spätestens seit dem Inkrafttreten des Römischen Statuts etablierten Modus einer individualstrafrechtlichen Verantwortlichkeit. Bei dieser Form der Verantwortlichkeit wird nach der persönlich vorwerfbaren Schuld des konkret strafrechtswidrig handelnden Individuums gefragt und bei Bejahung eine strafrechtliche Verurteilung vorgenommen. Zum anderen gibt es die Option, die bereits diverse nationale Unternehmensstrafrechte wählen, nämlich ein Unternehmen unmittelbar zur Verantwortung zu ziehen. Dies geschieht zunächst wiederum über den Weg eines Strafverfahrens gegen leitende Angestellte eines Unternehmens, die dieses Unternehmen repräsentieren bzw. für dessen Handlungen bzw. Unterlassungen verantwortlich sind. Daraufhin wird (neben allfälligen Individualstrafen) eine Unternehmensstrafe gegen das Unternehmen ausgesprochen. Beide Varianten – jedenfalls im Konnex mit internationalen Unternehmensstraftaten – stellen völkerstrafrechtliches Neuland dar.⁷⁸ Denn nach dem Römischen Statut wurden bis dato – dem individualstrafrechtlichen Schuldgrundsatz folgend – noch keine Vorstandsmitglieder oder sonstige leitende Angestellte von Unternehmen verurteilt. Und eine Aburteilung eines Unternehmens ist nach derzeitiger Rechtslage im Internationalen Strafrecht nicht möglich. Das Römische Statut ist nicht auf juristische Personen anwendbar, und eine andere in Betracht kommende Rechtsgrundlage existiert (noch) nicht.⁷⁹

beit oder jenes auf eine angemessene Bezahlung, deren Verletzungen von Strafrechtsordnungen regelmäßig nicht erfasst werden.

⁷⁶ Siehe den Text des Rome Statute of the International Criminal Court vom 17. Juli 1998 (in Kraft seit 1. Juli 2002); zur Entstehungsgeschichte siehe auch Lee (Hrsg.) (1999).

⁷⁷ Siehe etwa Rothkopf (2012), insb. 167ff.

⁷⁸ Obgleich rechtshistorisch bedeutsam und für die Thematik wegweisend, werden die Verfahren im Rahmen der sog. Nachfolgeprozesse in Nürnberg ab 1945 hier nur kurz erwähnt, allen voran das Verfahren gegen den deutschen Industriellen Friedrich Flick. Das Kontrollratsgesetz Nr. 10 vom 20.12.1945 erkannte bereits den Umstand an, dass nicht nur politische und militärische Entscheidungsträger zur Verantwortung gezogen werden sollen, sondern auch Unternehmer. Wichtig in diesem Kontext sind auch die Prozesse gegen IG Farben, Alfred Krupp sowie der *Ministries-Case*; Nachweise und Literatur, z.B. bei Thurner (2012), 212ff.

⁷⁹ Zahlreiche Staaten haben den Grundsatz *societas delinquere non potest* (dt.: „Eine Gesellschaft kann nicht (schuldhaft) eine Straftat begehen“) bereits überwunden und nationale Verbandsstrafrechte implementiert. Auch auf europäischer Ebene gibt es Normen (vgl. Rahmenbeschluss des Rates



3.3.2 Die Reichweite des unternehmerischen Einflusses und deren strafrechtliche Relevanz

Die Beurteilung, wann ein Unternehmen ein Menschenrecht verletzt und inwieweit diese Menschenrechtsverletzung die Verwirklichung eines strafrechtlich relevanten Tatbestandes bedeutet, ist stets einzelfallbezogen vorzunehmen. Eine strafrechtliche Bewertung hat zunächst mit der Prüfung zu beginnen, ob sich das rechtswidrige Verhalten in einer konkreten, direkten Handlung bzw. Unterlassung durch eine dem Unternehmen zurechenbare Person ereignete oder ob sonst Anhaltspunkte vorliegen, die einen Schuldvorwurf rechtfertigen. Es ist insbesondere zu untersuchen, ob der bzw. die für den Verband handelnden Straftäter über eine strafrechtlich relevante Absicht bzw. ein bestimmtes Wissen verfügten und ob bzw. inwieweit ihr Tun oder Unterlassen maßgeblich zur Tatbildverwirklichung beitrug. Zudem sind Fälle relevant, in denen Unternehmensunrecht strukturell bedingt ist, also in eklatanten organisatorischen Mängeln wurzelt, die eine Menschenrechtsverletzung ermöglicht bzw. nicht verhindert haben. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang regelmäßig von einem Aufsichts- bzw. Organisationsverschulden gesprochen. Dies stellt eine Form der Schuldzurechnung dar, die besonders für die gegenständlichen Fragestellungen relevant ist, da Unternehmensstraftaten sehr oft durch unzureichend implementiertes *Compliance* bzw. *Integrity Management* in Konzernen ermöglicht werden oder (im schlechtesten Fall) solche unternehmensinternen Instrumente zur Verhinderung von Straftaten überhaupt fehlen.

Während die Qualifikation einer strafbaren Handlung durch unmittelbar für das Unternehmen agierende Mitarbeiter noch relativ einfach scheint, wird eine solche Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen, die nicht durch das Unternehmen selbst, aber in dessen Nahebereich (*corporate sphere of influence*, insb. bestimmte Zulieferbetriebe und Kunden), erfolgen, schwieriger. Die Frage nach der Reichweite dieser *corporate sphere of influence* ist jedoch nicht abstrakt zu klären. Gemäß dem (OHCHR)/(UNGC) werden folgende Kriterien zur Beurteilung einer unternehmerischen Einflussphäre als relevant qualifiziert: Unternehmensgröße, strategischer Einfluss, die jeweilige, konkrete Menschenrechtsproblematik, die Nähe zu potentiellen Opfern und Tätern von Menschenrechtsverletzungen, der durch die geschäftli-

(2002)), die für juristische Personen eine strafrechtliche Verantwortung für bestimmte Formen von *corporate crime* festlegen. Dennoch ist es bis dato aufgrund der skizzierten juristischen und diplomatischen Hürden noch nicht gelungen, auf breiterer völkerrechtlicher Basis ein verbindliches Regelwerk für unrechtmäßig agierende Unternehmen zu kreieren.

che Tätigkeit entstehende Einfluss und schließlich das jeweilige Land oder Gebiet, in dem das Unternehmen agiert.⁸⁰

Ob eine Form der strafrechtlichen Beteiligung bzw. Komplizenhaftung vorliegt, ist einmal mehr von Fall zu Fall zu beurteilen. Komplizität bzw. Komplizenschaft im Sinne einer Unterstützungshandlung realisiert sich in drei Grundformen: a) Komplizenschaft der Muttergesellschaft mit nach- bzw. untergeordneten (ausländischen) Tochterunternehmen; b) Komplizenschaft von Unternehmen mit menschenrechtswidrig agierenden Regierungen bzw. sonstigen staatlichen Institutionen; schließlich c) komplizenhafte Verhaltensweisen von Unternehmen im Rahmen ihrer Zulieferketten.

Das im Hinblick auf die vorliegende Studie vielleicht entscheidendste Kriterium lässt sich im Begriff Nahebeziehung („*proximity*“) zusammenfassen. Diese ist einerseits wörtlich im Sinne geographischer, räumlicher Nähe zu verstehen (Beispiel: ein Unternehmen eröffnet in einer Konfliktregion eine Tochtergesellschaft oder eine Repräsentanz). Daneben sind aber auch ökonomische (Beispiel: ein Unternehmen investiert in einer Konfliktregion und unterhält mit einer Konfliktpartei geschäftliche Beziehungen) und politische (Beispiel: ein Unternehmen unterstützt in einer Konfliktregion eine Konfliktpartei politisch, etwa durch finanzielle Zuwendungen, etc.) Beziehungen bzw. Verflechtungen gemeint. Maßgeblich sind des Weiteren juristische (vertragliche) Verbindungen zwischen dem Komplizen und dem Haupttäter. Als Beispiel dafür könnte ein Unternehmen dienen, dass mit einem anderen Unternehmen ein Konsortium bildet und dieser private bzw. staatliche Konsortialpartner begeht in einer Konfliktregion Menschenrechtsverletzungen. Von erheblicher Relevanz und in jedem Fall zu berücksichtigen sind schließlich Intensität, Dauer und allgemeine Beschaffenheit bzw. Charakteristik der beschriebenen Beziehungen. Dazu die Schlussfolgerung der International Commission of Jurists:

„The Panel considers that a prudent company should be aware that the closer it is to the principal perpetrator of gross human rights abuses or the victims of abuses, the more likely it is to face allegations of complicity, and the closer it will be to a zone of legal risk wherein its conduct may have enabled, exacerbated or facilitated the abuses.“⁸¹

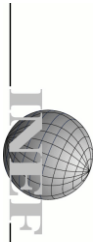
Von diesen Konstellationen zu unterscheiden sind jene Fälle, in denen Unternehmen in Konfliktregionen operieren und trotz Kenntnis von Menschenrechtsverletzungen ihre geschäftlichen Tätigkeiten in diesen Regionen aufnehmen bzw. fortsetzen.⁸² Das

⁸⁰ Lukas (2012), 152.

⁸¹ Panel-Bericht, Volume 1, 25.

⁸² Panel-Bericht, Volume 1, 14.





Panel qualifiziert dieses Verhalten von Unternehmen auch als sog. „*silent presence*“⁸³, die heute üblicherweise nicht zur Begründung einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit ausreicht. Dennoch können gemäß dem Panel bestimmte Fälle bestehen, in denen Präsenz und Schweigen eines Unternehmens derart gravierend sind, dass sie als konkludente Zustimmung zur Menschenrechtsverletzung qualifizierbar werden, insbesondere wenn das jeweilige Unternehmen bzw. dessen Vertreter im konkreten Fall eine besondere (wirtschaftliche, politische) Bedeutung aufweisen.

Jenseits dieser objektiven Tatumstände im Rahmen einer strafrechtlichen Bewertung ist stets auch die subjektive Tatseite des konkret handelnden Straftäters entscheidend. Im Zusammenhang mit Unternehmensstraftaten relevant scheinen in erster Linie die (abgeschwächten) Vorsatzformen besonders schwerer Rücksichtslosigkeit sowie des so genannten Eventualvorsatzes, also das ernstliche Für-Möglich-Halten des Eintritts eines rechtswidrigen Vorfalls.⁸⁴ Dies gilt vor allem in Situationen, in denen Unternehmensangehörige im Rahmen geschäftlicher Tätigkeiten – eben besonders in Konfliktregionen – im Wissen über bestimmte menschenrechtswidrige Vorgänge innerhalb des Nahebereiches des Unternehmens, aus denen das Unternehmen sogar noch profitiert, nichts zur Verhinderung dieser Vorgänge unternehmen und die im gewöhnlichen Verlauf der Ereignisse eintretende und absehbare Menschenrechtsverletzung geschehen lassen.⁸⁵ Zur Zurechnung der Schuld reicht also schon das Wissen um die Menschenrechtsverletzung aufgrund allgemeiner Lebenserfahrung aus.⁸⁶

In der Literatur bzw. Rechtsprechung finden sich regelmäßig zahlreiche Anknüpfungspunkte zum persönlich vorwerfbaren Schuldelement, die sich nicht nur an militärisches Personal, sondern ganz bewusst auch an nicht-militärische Vorgesetzte richten. Wie bereits seit den Urteilen in den Nürnberger Nachfolgeprozessen bekannt und in den zuvor erwähnten Verfahren vor den *ad-hoc*-Tribunalen weiter entwickelt, sind also bestimmte Vorsatz- bzw. Fahrlässigkeitsmaßstäbe, insbesondere jene zum Begriff „Wissen“, auch für Unternehmensvertreter relevant. Fahrlässiges Nichtwissen ist sehr schnell gegeben, vor allem unter Berücksichtigung der Qualität und Quantität an Informationen über Konfliktregionen, die das moderne Informationszeitalter mit sich bringen. All diese Umstände sind strafrechtlich von Bedeutung. Die Ankläger des ICC sind mittlerweile auch durchaus bereit, „*to hear*

⁸³ Supra.

⁸⁴ Ambos (2011), 186ff.

⁸⁵ Supra.

⁸⁶ Supra.

future criminal cases involving multinational business corporations and their business agents. ⁸⁷

3.4 Relevante *Soft Law*- und Implementierungs-Instrumente

3.4.1 *Kontext und Stand der Forschung*

Während sich die Wissenschaft eher auf die Untersuchung der Auslöser und „Triebwerke“ von Konflikten sowie auf die Herausbildung spezifischer Phänomene in diesem Zusammenhang, wie beispielsweise „Gewaltökonomien“⁸⁸, konzentrierte, haben sich NGOs und in wachsendem Maße auch staatliche Akteure mit möglichen Lösungsansätzen befasst. Das Instrumentarium der internationalen Staatengemeinschaft (i.e. Wirtschaftsembargos, Handelssanktionen, humanitäre Intervention, etc.) ist angesichts der humanitären und sozio-ökonomischen Auswirkungen auf die Zivilbevölkerung nicht unumstritten.

Daneben sind eine ganze Reihe „weicher“ Regulationsmechanismen entstanden, die sich direkt an die Unternehmen vor Ort bzw. deren Handelspartner in den Industriestaaten richten. Mit den verschiedenen Normen und Handlungsrichtlinien zielt man darauf ab, die in einem konflikträchtigen Umfeld tätigen Unternehmen in ihrem Verhalten zu regulieren bzw. entsprechend anzuleiten. Sie alle verbindet ihr *Soft Law*-Charakter. Wenn das Ziel heißt, die negativen Beiträge von Unternehmen zum Konflikt zu minimieren, kommt es nicht nur darauf an, ob ein Ansatz freiwillig oder verbindlich ist, sprich rechtlich sanktioniert werden kann. Das Festhalten an der „freiwillig-versus-verpflichtend“-Dichotomie birgt die Gefahr, das gesamte Spektrum regulatorischer Mechanismen, die sich zwischen reiner Freiwilligkeit und gesetzlicher Regulierung bewegen, nicht mehr wahrzunehmen, ganz zu schweigen vom Potenzial der entsprechenden Instrumente, positive Veränderungen zu bewirken. Angesichts der Vielfalt von Unternehmen, die in Konfliktregionen aktiv sind, sowie ihrer differenzierten Einstellung gegenüber Regulierungsversuchen „von außen“, muss im Bemühen um effiziente Lösungen in diesem Bereich das gesamte Spektrum möglicher Regelungsansätze in Betracht gezogen werden.⁸⁹ Gleichzeitig wird durch die höchst unterschiedlichen Ansätze, Anforderungen und Lösungsmodelle der verfügbaren Tools der gesamte Bereich gewissermaßen „fragmentiert“, was der Erreichung eines *level playing field* mit gleichen, fairen

⁸⁷ Siehe Heyer (2012), 17.

⁸⁸ Vgl. Kapitel 1.

⁸⁹ Ballantine/Nitzschke (2004), 55f.





Bedingungen für alle im Wege stehen kann. Mit Sektorinitiativen und verstärkten Harmonisierungsbemühungen der Tool-entwickelnden Organisationen kann diesem Problem begegnet werden. Anderenfalls kann das große Angebot auch dazu führen, dass potentielle Nutzer überfordert sind und von der Befassung mit der Thematik Abstand nehmen, von der tatsächlichen Implementierung eines Instruments ganz zu schweigen.⁹⁰

Dessen ungeachtet waren in den letzten Jahren merkliche Fortschritte im CSR- und Risikomanagement vor allem großer Unternehmen zu beobachten. Die betriebliche Praxis weist aber gerade im Zusammenhang mit (Gewalt-) Konflikten leider immer noch elementare Lücken auf.⁹¹ Sieht man von denjenigen Unternehmen ab, die Konfliktsituationen zu ihrem eigenen (wirtschaftlichen) Vorteil nutzen, rührt dieser Missstand insbesondere von einem allgemeinen Verständnismangel her, was das komplexe Themenfeld Konflikt, also dessen Ursachen, Inhalte, Interessensgruppen und Folgen sowie auch den möglichen direkten oder indirekten Einfluss von Unternehmensinvestitionen auf die verschiedenen Konfliktebenen, angeht.⁹² Es wird hier eine Wissens- bzw. Kapazitätslücke bei den Unternehmen geortet, die einer den Rahmenbedingungen angepassten, „konfliktsensitiven“ Herangehensweise bei der Ausführung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit in Konfliktregionen im Wege steht.

Viele Unternehmen engagieren sich bei der Ausarbeitung von *Soft Law*-Instrumenten, um diese Lücke zu schließen; und weil sie friedliche Rahmenbedingungen für ihre Geschäftstätigkeit dem fragwürdigen Vorteil vorziehen, direkt wirtschaftlichen Profit aus Konflikten zu schlagen – wie dies von wenigen, aber umso häufiger zitierten Ausnahmefällen praktiziert wurde und wird.⁹³ Gerade jene Unternehmen, die gezwungenermaßen in konfliktgefährdeten oder -betroffenen Regionen investieren, benötigen spezielle Managementsysteme, um das Auftreten von Konflikten von vornherein zu vermeiden bzw. schon vorhandene Spannungen und Instabilität nicht weiter zu verschärfen oder anderweitig darin verwickelt zu werden. Das betrifft primär Unternehmen der Rohstoffbranche, denen aufgrund der Art ihrer Tätigkeit klare Grenzen bei der Auswahl ihrer Wirtschaftsstandorte gesetzt sind. So erklärt sich auch die bestehende Häufung von Initiativen und Instrumenten gerade für diesen Sektor.

⁹⁰ Linder/Sorell/Steinkellner (2010), 32f.

⁹¹ Siehe International Alert (2005); Interview mit Phil Champain (International Alert).

⁹² Supra.

⁹³ Vgl. Haidvogel (2012), 30.



Allgemeine Verhaltensempfehlungen für Unternehmen in Konfliktregionen gibt es z.B. von der OECD (*OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, siehe 3.4.2 a.), spezifische Leitlinien mitsamt Prüfungs- und Implementierungs-Tools für Unternehmen aus der Rohstoffindustrie von der britischen NGO *International Alert (Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*, siehe 3.4.2 b.). Bei Letzteren haben privatwirtschaftliche Akteure im Rahmen eines Multistakeholder-Prozesses selbst an der Entstehung mitgewirkt. Weitere solcher Beispiele sind auch die *Voluntary Principles on Security and Human Rights* (siehe 3.4.2 c.) und das *Human Rights Training Toolkit for Oil and Gas Industry* der *International Petroleum Industry Environmental Conservation Association* (kurz: IPIECA, siehe 3.4.2 d.).

Im Folgenden werden die Funktionen und Zielsetzungen dieser vier Implementierungsinstrumente im Einzelnen dargestellt. Anschließend erfolgt eine vergleichende Betrachtung dahingehend, inwieweit sich die verschiedenen Werkzeuge für den expliziten Einsatz in Konfliktregionen eignen und sie eine Minderung der konfliktfördernden Dimension von Unternehmensaktivitäten in diesen Regionen erwarten lassen (siehe Kapitel 3.4.3).

3.4.2 Ausgewählte Initiativen

a. *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*

Das *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*⁹⁴ (Im Folgenden: *Risk Awareness Tool*) wurde 2006 vom Investitionskomitee der OECD geschaffen. Das Instrument ist aus einem Auftragsbericht über die problematischen menschenrechtlichen Aktivitäten transnationaler Unternehmen in Staaten mit repressiven Regimen oder sonstigen Konfliktregionen heraus entstanden. Es bietet Unternehmen Hintergrundinformationen und Anleitungen in Bezug auf ausländische Investitionen in diesen Regionen. Die Frage, wie sich Unternehmen gerade in Gebieten mit „mangelhafter Regierungsführung“⁹⁵ verantwortungsvoll verhalten sollen, ist im Rahmen der Umsetzung der OECD-Leitsätze für

⁹⁴ OECD (2006), *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*.

⁹⁵ Zum Begriff „weak governance zone“ siehe ausführlich im Glossarteil des OECD(2006), *Risk Awareness Tool*, 42. Vgl. auch Kapitel 3.1.



multinationale Unternehmen⁹⁶ des öfteren aufgeworfen worden. Diese halten dazu lediglich Folgendes fest:

“Außerdem sollten die Unternehmen in Situationen bewaffneter Konflikte die Standards des humanitären Völkerrechts einhalten, was den Unternehmen dabei helfen kann, dem Risiko vorzubeugen, negative Auswirkungen zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten, wenn sie in solch einem schwierigen Umfeld tätig sind.“⁹⁷

Gewissermaßen in Ergänzung dazu stellt das *Risk Awareness Tool* konkrete Verhaltensempfehlungen für Konfliktregionen bereit. Sie sind in Form eines Fragenkatalogs, versehen mit einleitenden Erläuterungen, aufbereitet und in sechs Unterabschnitte gegliedert. Diese behandeln jeweils einen spezifischen Aspekt privatwirtschaftlicher Aktivitäten in Konfliktregionen mitsamt den sich daraus potentiell ergebenden Problemstellungen. Sie richten sich an das Unternehmensmanagement, das die enthaltenen Informationen seinen Entscheidungen über Investitionen und laufende Operationen in solchen Gebieten zugrunde legen sollte.⁹⁸

Die unzureichende Wahrnehmung der Verantwortung durch die Gaststaaten stellt die dort tätigen Unternehmen vor besondere Herausforderungen hinsichtlich der Beachtung menschenrechtlicher Standards, Korruptionsbekämpfung und Geldwäsche („*Obeying the Law and Observing International Instruments*“) und erhöht die Anforderungen an die internen Leitungs- und Überwachungssysteme („*Heightened Managerial Care*“). Außerdem ist besondere Vorsicht beim Eingehen politischer Allianzen sowie Beziehungen zu Wirtschaftspartnern, Kunden und der eigenen Belegschaft geboten, welche allesamt aus kriminellen Motiven handeln könnten („*Political Activities*“, „*Knowing Clients and Business Partners*“). Des Weiteren regt das *Risk Awareness Tool* zum regionalen und internationalen Austausch von Informationen sowie zum Aufdecken bestehender Missstände, etwa in Bezug auf

⁹⁶ Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen stellen einen unverbindlichen Verhaltenskodex dar, der seitens der Regierungen von 43 Unterzeichnerstaaten (34 OECD-Mitglieder sowie neun weitere Staaten: Ägypten, Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Lettland, Litauen, Marokko, Peru und Rumänien) an die Unternehmen, die von deren Hoheitsgebiet aus weltweit operieren, gerichtet ist. Sie enthalten Prinzipien zu Offenlegung, Menschenrechten, Beschäftigung und Sozialpartnerschaft, Umwelt, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Seit ihrer Verabschiedung 1976 wurden sie viele Male überarbeitet, zuletzt im Jahr 2011. Für die Implementierung der Leitsätze sorgen in den Teilnehmerländern verpflichtend einzurichtende Nationale Kontaktstellen (NKS), die die Leitsätze bekannt machen und Beschwerden über Verstöße von Unternehmen gegen die enthaltenen Standards entgegennehmen; diese können mittels informeller Schlichtungsverfahren gelöst werden. Vgl. OECD (2011).

⁹⁷ Supra, 37f, RZ 40.

⁹⁸ OECD (2006), 13.



Menschenrechtsverletzungen oder korrupte Praktiken, an („*Speaking out about Wrongdoing*“). Einschlägige Fragen zum möglichen Beitrag, den Unternehmen zu institutionellen und politischen Reformen in den Gastländern leisten können, werden im letzten Abschnitt behandelt („*Business Roles in Weak Governance Societies – A Broadened View of Self Interest*“). In zwei Annexen finden sich außerdem relevante Begriffsbestimmungen und eine Liste mit weiterführenden Informationsquellen für betroffene bzw. interessierte Unternehmen.

Von seiner Rechtsnatur her ist das *Risk Awareness Tool* gleich seinem „großen Bruder“, den OECD-Leitsätzen, ein unverbindlicher Empfehlungskatalog – allerdings ohne den für die Leitsätze charakteristischen Umsetzungsmechanismus in Form der Nationalen Kontaktstellen (NKS). Das *Risk Awareness Tool* kann aber als zusätzliche Informationsquelle von diesen Beschwerdestellen herangezogen werden und steht ihnen ergänzend zu den allgemeinen Standards der Leitsätze als hilfreiches, spezifisches Instrument bei der Beurteilung von Fällen im Kontext „Unternehmen in Konfliktzonen“ zur Verfügung.⁹⁹ Diese Möglichkeit einer zumindest indirekten Verknüpfung mit dem Implementierungsapparat der OECD-Leitsätze steigert das Potenzial des *Risk Awareness Tools* als Instrument für die Steuerung privatwirtschaftlicher Aktivitäten in Konfliktregionen erheblich.¹⁰⁰

Die Datenbank der NGO *OECD Watch* listet 23 Beschwerdefälle auf, die einen Bezug zu Gewaltkonflikten haben.¹⁰¹ Einen konkreten Hinweis auf das OECD *Risk Awareness Tool* findet man beispielsweise in der vor der britischen NKS behandelten Beschwerde gegen die Fluglinie *DAS Air*.¹⁰² Das Unternehmen hatte vorgegeben, über mehrere Jahre hinweg unwissentlich Konfliktrohstoffe aus von Rebellen kontrollierten Gebieten in der Demokratischen Republik Kongo transportiert zu haben. Bei der Beurteilung des Falles stützte sich die NKS unter anderem auf einen Bericht des UN-Expertengremiums über die illegale Ausbeutung natürlicher Ressourcen in der Demokratischen Republik Kongo aus dem Jahr 2001¹⁰³ und befand, dass *DAS Air* durch seine Aktivitäten die OECD-Leitsätze verletzt sowie insbesondere die in Konfliktregionen gebotene besondere Sorgfalt („*heightened care*“) außer Acht gelassen habe.¹⁰⁴ Abschließend empfiehlt die NKS ausdrücklich die Beachtung

⁹⁹ OECD (2006), 13.

¹⁰⁰ Vgl. Nowrot (2006), 8f.

¹⁰¹ Siehe OECD Watch, Case database, Violent conflict.

¹⁰² *Raid vs. DAS Air* (2008).

¹⁰³ Panel of Experts on the Illegal Exploitation of Natural Resources and Other Forms of Wealth of the Democratic Republic of Congo (Addendum to the report), S/2001/1072, para. 20.

¹⁰⁴ *Raid vs. DAS Air* (2008), para. 43.



des OECD *Risk Awareness Tools*, was als Aufforderung für alle in Großbritannien ansässigen Unternehmen anzusehen ist.¹⁰⁵

b. *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*

Von einer der weltweit führenden NGOs im Bereich Peacebuilding, *International Alert*, stammt der 2005 veröffentlichte Leitfaden *Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*¹⁰⁶ (Im Folgenden: CSBP-Guidance). Unter Beteiligung von ExpertInnen zum Thema Konfliktbearbeitung und Peacebuilding, BeraterInnen aus dem Sozial- und Umweltbereich sowie Unternehmen aus dem Rohstoffsektor wurde ein detaillierter Handlungsleitfaden spezifisch für Öl-, Gas- und Minengesellschaften entwickelt. Es stellt eine Art „Werkzeugkasten“ für die Vermeidung bzw. angemessene Bearbeitung von Konflikten im Einflussbereich von Rohstoffunternehmen dar. Die CSBP-Guidance führt beispielhaft durch sämtliche Stufen des Projektzyklus eines solchen Unternehmens und unterstützt sowohl die verantwortlichen Führungskräfte vor Ort, als auch jene MitarbeiterInnen am Stammsitz eines Unternehmens, die mit Risiko- und Sicherheitsfragen, Auslandsinvestitionen oder *Social Performance* betraut sind.

Vom Aufbau her ist die CSBP-Guidance vierteilig: Sie besteht aus einer Einleitung mit Begriffsbestimmungen und Erläuterungen. So genannte „*Operational Guidance Charts*“ enthalten knappe Übersichtstabellen über die möglichen Konfliktthemen in einzelnen Projektphasen und Hinweise auf die für deren Bearbeitung geeigneten Komponenten der CSBP-Guidance. Dazu zählen verschiedene Prüfungstools („*Screening Tool*“, „*Macro-level Conflict Risk and Impact Assessment tool*“ (M-CRIA), und „*Project-level Conflict Risk and Impact Assessment tool*“ (P-CRIA) sowie spezifische Informationen über neun unterschiedliche Themenbereiche („*Flashpoint Issues*“).

Das *Screening Tool* bildet den Ausgangspunkt der Prüfung und eignet sich besonders für sog. „*Greenfield-Projekte*“ (i.e. der Aufbau eines neuen Projektes an einem bisher nicht genutzten Standort). Checklisten und konkrete Risikoindikatoren dienen der Prüfung des Konfliktpotenzials eines Landes oder einer Region. Art und Ausprägung bestehender Konflikte können besser eingeschätzt werden, um gegebenenfalls schon im Vorfeld von etwaigen Hochrisiko-Investitionen absehen zu können. Die Prüfung erfolgt durch Fragen zu Regierungsführung sowie der ökonomischen, sozio-kulturellen und sicherheitspolitischen Situation im Land. Als Ergebnis wird über eine Art Ampelsystem angezeigt, wie hoch das entsprechende

¹⁰⁵ Supra, para. 54.

¹⁰⁶ International Alert (2005).



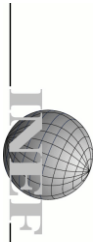
Konfliktrisiko einzuschätzen ist.¹⁰⁷ Für die Durchführung eines Projekts kommen die spezifischeren Werkzeuge für Risiko- und Folgenabschätzung, M-CRIA und P-CRIA, zum Einsatz. Ersteres baut auf den Ergebnissen des *Screening Tools* auf und verwendet eine Kombination aus weitergehenden Recherchen (u.a. durch die Einbindung von Stakeholdern), externer Beratung und firmeninterner Reflexion. Dies ermöglicht eine umfassende und gründliche Analyse des Gesamtkontexts des geplanten Investitionsvorhabens. M-CRIA setzt dort an, wo die standardmäßigen Finanz- und Politisikobewertungen von Unternehmen sowie die herkömmlichen Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen („*Environmental and Social Impact Assessments*“, *ESIA*) nicht ausreichen, um die gesamte Palette der Themen zu erfassen, die Konflikte provozieren, auslösen oder verschärfen können. Die Ergebnisse, die aus diesem Prozess hervorgehen, sollen abteilungsübergreifend weiter diskutiert und verarbeitet werden, um die konkreten Aus- und Wechselwirkungen der jeweiligen Unternehmensaktivität auf den/mit dem Konflikt identifizieren und Maßnahmen zu deren Milderung („*mitigation measures*“) definieren zu können.¹⁰⁸

Auf lokaler Ebene erfüllt das Projektprüfungstool P-CRIA prinzipiell dieselben Funktionen, fügt aber methodisch neue Dimensionen und Schwerpunkte hinzu. Dies sind gezielte Beratungen mit Einzelpersonen, Stakeholder-Gruppen und betroffenen Gemeinschaften, Workshops zur Problemlösung und andere Gemeinschaftsaktivitäten. Diese Maßnahmen sollen gewährleisten, dass transparente und vertrauensvolle Beziehungen zwischen dem Unternehmen und seinem Umfeld entstehen, die Spannungen vermindern und Konflikte vermeiden helfen. Im Rahmen solcher Einflussmöglichkeiten soll das Unternehmen durch eine gerechte soziale, wirtschaftliche und politische Entwicklung zur Friedensförderung beitragen können. Die Durchführung des P-CRIA stellt dem Unternehmen also eine Art „soziale Betriebserlaubnis“ („*license to operate*“) aus.¹⁰⁹ Die abschließenden „*Flashpoint Issues*“ behandeln zentrale Fragen, die sich typischerweise für Unternehmen in Konfliktregionen ergeben, und zeigen die möglichen Auswirkungen sowie bewährte Methoden zum Umgang damit auf. Die abgedeckten Themenbereiche umfassen: Stakeholder-Einbindung, Umsiedlung, Entschädigung, Indigene Völker, Soziale Investitionen (i.e. Aktivitäten von Unternehmen, die einen nachhaltigen Beitrag zur Gesellschaft leisten), Umgang mit

¹⁰⁷ International Alert (2005), 43ff.

¹⁰⁸ Supra, 53.

¹⁰⁹ Supra, 82.



bewaffneten Gruppen, Sicherheitsvorkehrungen, Menschenrechte, Korruption und Offenlegung.

c. *Voluntary Principles on Security and Human Rights*

Im Jahr 2000 wurden die *Voluntary Principles on Security and Human Rights* (Im Folgenden: *Voluntary Principles*)¹¹⁰ in einem gemeinsamen Prozess von Regierungen (federführend waren die USA und Großbritannien), großen Unternehmen der Rohstoff- und Energiebranche (darunter *Shell* und *BP*) sowie mehreren bekannten Menschenrechts- und CSR-Organisationen entwickelt.¹¹¹ Ihr erklärtes Ziel ist nach eigener Darstellung, die teilnehmenden Unternehmen dabei anzuleiten, wie sie bei gleichzeitiger Sicherung ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten auch die Einhaltung der Menschenrechte gewährleisten können.¹¹²

Das Dokument ist spezifisch auf Unternehmen des Öl-, Gas- und Bergbausektors zugeschnitten. Die enthaltenen, in drei Themenbereiche gegliederten Grundsätze unterstützen sie bei der Identifizierung von Menschenrechtsgefährdungen und Sicherheitsrisiken im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit¹¹³, und bei der Gestaltung der Zusammenarbeit mit staatlichen und privaten Sicherheitskräften.¹¹⁴ Hier geht es etwa darum, dass der Einsatz von Gewalt durch die Sicherheitskräfte proportional und rechtmäßig erfolgt und dass ein System zur Meldung und Untersuchung entsprechender Vorwürfe von Gewaltexzessen und anderer Menschenrechtsverletzungen einzurichten ist.¹¹⁵

Wie schon der Name erkennen lässt, ist die Mitgliedschaft bei den *Voluntary Principles* freiwillig und – abgesehen von einem Kostenbeitrag, den Unternehmen für das Sekretariat zu leisten haben – kostenlos. Neben Unternehmen zählen auch Regierungen und NGOs zu den Teilnehmern der Initiative, die zustimmen, die *Voluntary Principles* proaktiv zu implementieren bzw. ihre Umsetzung zu fördern. Dabei kommen den staatlichen, privatwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren unterschiedliche Funktionen und Verpflichtungen zu: Unternehmen sind neben der Implementierung der Prinzipien innerhalb ihrer Geschäftstätigkeit unter

¹¹⁰ The Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000).

¹¹¹ Seither sind zahlreiche weitere Mitglieder der tripartiten Multistakeholder-Initiative beigetreten. Derzeit sind es sieben staatliche, elf zivilgesellschaftliche und 20 privatwirtschaftliche Teilnehmer. Fünf weitere Organisationen, darunter das Internationale Komitee des Roten Kreuzes und die Internationale Vereinigung der Petroleumindustrie (IPIECA), haben Beobachterstatus.

¹¹² Vgl. The Voluntary Principles (2000), 1, para. 2.

¹¹³ *Supra*, 2f.

¹¹⁴ *Supra*, 3ff bzw. 5ff.

¹¹⁵ Vgl. The Voluntary Principles, Fact Sheet – General.



anderem zum Dialog und Austausch relevanter Informationen mit den anderen Teilnehmern angehalten. Zu den Aufgaben der Regierungen zählen in erster Linie die öffentliche Bewusstseinsbildung und „Bewerbung“ der *Voluntary Principles* sowie die Kooperation mit anderen Regierungen und Stakeholdern auf nationaler und internationaler Ebene. Und NGOs sollen vor allem ein breites Bewusstsein für die Themen Menschenrechte und Sicherheit schaffen; hierbei geht es unter anderem darum, betroffene Gemeinschaften aufmerksam zu machen, dass sie selbst eine wichtige, proaktive Rolle bei der Wahrung ihrer eigenen Sicherheit und Achtung ihrer Menschenrechte spielen. Zudem sollen NGOs Unternehmen und staatliche Akteure bei der Entwicklung politischer, Trainings- und anderer Maßnahmen zur Umsetzung der *Voluntary Principles* unterstützen.

Auch wenn es sich bei den *Voluntary Principles* um ein *Soft Law*-Instrument handelt, so verfügt es dennoch über gewisse „harte“ Kriterien für die Mitglieder. So sind sie verpflichtet, jährlich einen Bericht über ihre Aktivitäten im Zusammenhang mit der Förderung der *Voluntary Principles* abzuliefern. Geschieht dies nicht, können die Mitwirkungsrechte ausgesetzt werden. Eine solche Suspendierung kann auch bei Verstößen gegen die sieben Teilnahmekriterien erfolgen, z.B. wenn die Kollaboration mit anderen Teilnehmern verweigert wird, oder Empfehlungen des Lenkungsausschusses der *Voluntary Principles* hinsichtlich einer zuvor eingebrachten „Beschwerde“ durch ein anderes Mitglied nicht beachtet werden. Im äußersten Fall kann auch der komplette Ausschluss von der Teilnahme an der Initiative beschlossen werden.¹¹⁶ Jenseits dieser Vorgabe existieren keine institutionalisierten Umsetzungsmechanismen.

Die *Voluntary Principles* schaffen somit lediglich einen Rahmen, der es den Unternehmen und anderen Mitgliedern ermöglicht, in einem kollaborativen Prozess menschenrechtliche Verhaltensstandards für ihre Aktivitäten zu entwickeln und anzuwenden. Zu dem Zweck wurde im September 2011 eigens ein Implementierungs-Leitfaden, die sog. *Implementation Guidance Tools*¹¹⁷ (IGT) geschaffen. Es handelt sich dabei um eine Sammlung von Instrumenten zur Selbstevaluierung, Maßnahmenplanung, Aufgabenblätter und Referenz-Tools, die als Orientierungshilfe bei der Umsetzung der *Voluntary Principles* dienen sollen.

¹¹⁶ The Voluntary Principles on Security and Human Rights – Participation Criteria, 2f.

¹¹⁷ ICMM/ ICRC/ IFC/ IPIECA (2011).



d. *Human Rights Training Toolkit for Oil and Gas Industry*

Die in den 1970er Jahren nach dem Start des Umweltprogramms der Vereinten Nationen gegründete internationale Petroleumindustrie-Vereinigung (IPIECA) ist die einzige derartige Organisation, die Firmen aus dem Öl- und Gassektor sowohl *Upstream* (i.e. Exploration, Förderung, Produktion) als auch *Downstream* (i.e. Transport, Weiterverarbeitung, Vertrieb, etc.) in ökologischen und sozialen Fragen repräsentiert. Der Kreis ihrer Mitglieder, derzeit 34 Unternehmen und 16 Branchenverbände, erstreckt sich eigenen Angaben zufolge auf etwa die Hälfte der gesamten weltweiten Ölproduktion.¹¹⁸

Mit der wachsenden Bedeutung des Themas Menschenrechte für den Rohstoffsektor hat IPIECA eine eigene Arbeitsgruppe zur Bewusstseinsbildung für diesen Bereich eingesetzt. 2006 wurde das erste Ergebnis ihrer Arbeit veröffentlicht: das *Human Rights Training Toolkit for Oil and Gas Industry*¹¹⁹ (Im Folgenden: *Training Toolkit*).¹²⁰ Das aktuell in zweiter Auflage (2009) verfügbare Instrument soll Unternehmen für menschenrechtliche Fragestellungen sensibilisieren und insbesondere dahingehend aufklären, inwiefern die Menschenrechte in den verschiedenen Einsatzfeldern der Rohstoffindustrie auftreten und sich dort „geschäftrelevant“ auswirken können. Das *Training Toolkit* richtet sich vor allem an Länder-, Asset- und ManagerInnen anderer Unternehmensbereiche, für die ein menschenrechtliches Grundverständnis im Zusammenhang mit dem operativen Geschäft von Öl- und Gasfirmen eine Voraussetzung für die tägliche Arbeit darstellt.¹²¹

Das *Training Toolkit* ist eine Anleitung zur Durchführung von Menschenrechtstrainings in Unternehmen und kann flexibel an die relevanten Unternehmenspolitiken und -abläufe sowie an die im konkreten Kontext anwendbare nationale Gesetzeslage angepasst werden. Es besteht aus vier Elementen: Eine Präsentation erklärt das Menschenrechtskonzept, den wirtschaftlichen Kontext, die Hauptrisikobereiche für den Öl- und Gassektor und umfasst außerdem eine breite Palette von Beispielen für Stakeholder-Beziehungen. Das separate Arbeitsbuch hält die Hintergrundinformationen dafür bereit. Drittens gibt es ein Trainerhandbuch für die Gestaltung von Trainings und viertens

¹¹⁸ Siehe IPIECA.

¹¹⁹ Das Training Toolkit besteht aus mehreren Einzeldokumenten, die auf der Website von IPIECA zum Download bereit stehen (ZIP-Ordner). Vgl. IPIECA (2009).

¹²⁰ Außer dem hier beschriebenen Tool hat die „Human Rights Task Force“ auch eine internationale Workshop-Reihe zur Dissemination des Tools, einen Bericht über Menschenrechte und Ethik sowie einen Leitfaden zu Unternehmensaktivitäten in Konfliktzonen durchgeführt bzw. entwickelt. IPIECA (2008b); zum Leitfaden siehe weiter unten.

¹²¹ IPIECA (2009), Overview (“Introduction.doc”).

informieren weiterführende Quellenangaben über die relevanten Menschenrechtsdokumente, Normen und Standards, ausgewählten Initiativen und spezialisierten NGOs.

Für die Entwicklung des *Training Toolkits* hat die Arbeitsgruppe externe ExpertInnen aus dem Rechts- und Trainingsbereich hinzugezogen. Ausdrücklich wird betont, dass das Tool ein deskriptives Instrument ist, das den IPIECA Mitgliedsunternehmen keine Vorschriften bezüglich der Durchführung von Menschenrechtstrainings macht.¹²²

Das Thema „Unternehmensaktivitäten in Konfliktregionen“ wird vom *Training Toolkit* nur als ein Aspekt neben vielen behandelt. Es wird aber auf den IPIECA *Guide to operating in areas of conflict for the oil and gas industry*¹²³ aus dem Jahr 2008 verwiesen. Dieser Leitfaden hilft multinationalen Öl- und Gasunternehmen bei der Bewertung der möglichen Risiken, Auswirkungen auf ansässige Gemeinschaften, Reputation und bei ethischen Fragen sowohl bei der Planung neuer Investitionen als auch bei schon bestehenden Projekten in Konfliktregionen. Außerdem enthält er Hilfestellungen für das Risikomanagement (die Ansätze reichen dabei von „do no harm“ bis zu aktiven Maßnahmen zur Verhütung bzw. Bewältigung von Konflikten). Weiterführende Quellen und eine Sammlung von Fallstudien komplettieren den Konflikt-Leitfaden. Ein Anhang listet außerdem geeignete Tools für die verschiedenen Projektphasen, von der Planung bis zur Stilllegung von Rohstoffförderstätten, auf (u.a. das OECD *Risk Awareness Tool* sowie die einzelnen Bestandteile der CSBP-*Guidance* von *International Alert*).

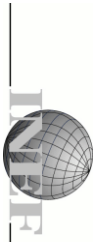
3.4.3 Wirkung der Instrumente im Hinblick auf den positiven Beitrag von Unternehmen in Konfliktregionen

Betrachtet man die oben dargestellten Initiativen im Vergleich, sind auf den ersten Blick sowohl Gemeinsamkeiten als auch eine Reihe Unterschiede festzustellen. Ihre Bandbreite reicht von den relativ kompakten Empfehlungen der *Voluntary Principles* über die schon ausführlicher formulierte Anleitung des OECD *Risk Awareness Tool* zur umfassend und komplexer gestalteten CSBP-*Guidance* von *International Alert*, wohingegen das IPIECA *Training Toolkit* eher ein Sensibilisierungs- und Schulungsinstrument darstellt. Eine wesentliche Übereinstimmung ist in der Zielsetzung der Initiativen zu sehen. Sie liegt darin, Bewusstseinsbildung und konkrete Handlungsanleitungen für Unternehmen, die in Konfliktregionen bzw.

¹²² IPIECA (2009), („Section_1_PPT-Oct09.ppt“), Folie 1.

¹²³ IPIECA (2008a).





einem „konfliktrelevanten“ Sektor (z.B. der Rohstoffförderung) tätig sind, zur Verfügung zu stellen. So soll erreicht werden, dass diese sich im Rahmen ihrer Tätigkeiten „konfliktsensibel“ verhalten, also sich weder an Konflikten beteiligen noch sonstwie davon profitieren, sondern vielmehr einen Beitrag zur Deeskalation und Friedensbildung im Gaststaat bzw. der jeweiligen Region leisten können.

Zur Beantwortung der Frage, welches Potenzial die beschriebenen Instrumente bezüglich der Erreichung dieses Ziels haben, werden in einem ersten Schritt Informationen zu folgenden Kriterien überblicksmäßig dargestellt:

- (1) der Entstehungsprozess eines Instruments, d.h. die beteiligten Akteursgruppen und Verfahren;
- (2) das Entstehungsjahr bzw. Jahr der aktuellen Auflage des Instruments;
- (3) die für die Anwendung des Instruments geeignete Zielgruppe, bzw. Branche;
- (4) die Fokussierung des Instruments auf den Bereich „Unternehmen in Konfliktregionen“ bzw. gegebenenfalls andere thematische Ausrichtungen;
- (5) die Art und der Umfang des Instruments, auch im Hinblick auf die Praktikabilität seiner Anwendung;
- (6) der normative Bezugsrahmen, d.h. die Menschenrechtsnormen und internationalen Standards, auf die sich das Instrument stützt;
- (7) die Art der Berichterstattung bzw. des internen oder externen Monitorings von Aktivitäten;
- (8) das Bestehen eines Beschwerdesystems oder vergleichbaren, effektiven Mechanismus;
- (9) die Partizipation der Zivilgesellschaft am Umsetzungsprozess des Instruments;
- (10) und schließlich die Referenzen bzw. Querverweise innerhalb des Instruments auf andere Instrumente, freiwillige Verhaltenskodizes und internationale Standards sowie weitere hilfreiche Quellen.

Im nächsten Schritt gilt es zu beurteilen, ob ein freiwilliges Implementierungsinstrument dafür geeignet ist, einen nennenswerten Beitrag zur Konfliktvermeidung bzw. -minderung im Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten oder sogar einen positiven Beitrag in Richtung Friedensbildung zu leisten. Das hängt wiederum von mehreren Faktoren ab: vom Grad seiner Akzeptanz bei den relevanten Akteursgruppen (siehe im Folgenden a.), von seinem Anwendungs- und Verbreitungsgrad (siehe b.) sowie vom Anwendungsbereich (siehe c.). Der wichtigste Maßstab der Wirksamkeit ist schließlich die Art der Mechanismen und Umsetzungsverfahren der untersuchten Instrumente (siehe d.).

Die nachstehende Tabelle und folgenden Ausführungen zu den vier oben besprochenen Tools sind eine Synthese der diesbezüglichen Analysen aus dem europäischen Forschungsprojekt „LARRGE“¹²⁴, einer Untersuchung menschenrechtsrelevanter Implementierungsinstrumente bei Lukas/Hutter (2009)¹²⁵, einschlägiger Literatur zum Thema, Internetrecherchen sowie Telefoninterviews mit ausgewählten ExpertInnen.¹²⁶



Kriterien		Implementierungsinstrumente			
		OECD Risk Awareness Tool	International Alert CSBP-Guidance	Voluntary Principles	IPIECA Training Toolkit
1	Entstehungsprozess/ beteiligte Akteure	Multistakeholder-Prozess: OECD Mitgliedstaaten, Interessensvertreter der Wirtschaft und Arbeitnehmerschaft sowie Zivilgesellschaft (aus OECD und Nicht-OECD Ländern)	Multistakeholder-Prozess: International Alert, Rohstoffunternehmen, externe ExpertInnen (Risikoanalyse und -management, Konfliktbearbeitung, Soziales und Umwelt), NGOs, IGOs, Gemeinschaften, Regierungsvertreter vor Ort („field trips“)	Multistakeholder-Prozess: Regierungen, (GB, USA), sieben Rohstoffunternehmen, vier NGOs und andere Organisationen aus dem CSR- und Menschenrechtsbereich	IPIECA Arbeitsgruppe („Human Rights Task Force“) mit Unterstützung externer ExpertInnen aus dem Rechts- und Trainingsbereich
2	Entstehungsjahr/ Aktualität	2006	2005	2000/2009 ¹²⁷	2006/2009 ¹²⁸
3	Zielgruppe/ Branche	alle Unternehmen (+Berufsverbände, Gewerkschaften, NGOs und internationale Finanzinstitutionen)	Unternehmen aus dem Rohstoffsektor	Unternehmen aus dem Rohstoffsektor, Regierungen und NGOs	Primär Unternehmen aus dem Rohstoffsektor, aber auch andere Branchen
4	Fokus (thematisch)	Konfliktregionen (Menschenrechte werden u.a. thematisiert)	Konfliktregionen (Menschenrechte werden u.a.	Konfliktregionen, Menschenrechte, Sicherheit	Menschenrechte allgemein (Konflikt wird thematisiert)

¹²⁴ Labour-Rights-Responsibilities-Guide (LARRGE) (2009-2010).

¹²⁵ Lukas/Hutter (2009), 167ff.

¹²⁶ Diese sind: Paloma Munoz, Analyst im "Business and Human Rights Department" des Danish Institute for Human Rights (DIHR), Interview vom 19.7.2012, und Phil Champain, Programmdirektor bei International Alert, Interview vom 26.07.2012.

¹²⁷ 2009 wurden Teilnahmekriterien betreffend den Umsetzungsprozess der Voluntary Principles überarbeitet.

¹²⁸ Das Training Toolkit wurde 2009 überarbeitet und aktualisiert.



			thematisiert)		
5	Art und Umfang des Tools/ Praktikabilität	<i>Risk Assessment</i> , ca. 45 Seiten, Level für Fortgeschrittene (Vorwissen nötig)	<i>Risk Assessment + Impact Assessment</i> , ca. 195 Seiten, Einstiegstool	<i>Risk Assessment</i> , sieben Seiten, für Einsteiger und Fortgeschrittene	Trainingsunterlagen, ca. 130 Seiten + 50 Ppt-Folien, Einstiegstool (Trainingsexpertise nötig)
6	Normativer Bezugsrahmen	AEMR, IPBPR, IPWSKR, ILO Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit (ILO Kernarbeitsnormen, Konventionen Nr. 29, 105, 111, 138 und 182), ILO Tripartite Declaration, UN Guidelines on Consumer Policy, UN Convention against Corruption, MDGs, OECD-Leitsätze, OECD Convention on Combating Bribery	AEMR, IPBPR, IPWSKR, ILO Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit (ILO Kernarbeitsnormen, Konventionen Nr. 111, 100, 29, 87, 169, 138, 105, 98, 182), ILO Tripartite Declaration, OECD-Leitsätze, div. UN Konventionen, Genfer Konventionen samt Zusatzprotokollen, uvm. ¹²⁹	AEMR, ILO Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit (ILO Kernarbeitsnormen), UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, Genfer Konventionen	AEMR, IPBPR, IPWSKR, ILO Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit (ILO Kernarbeitsnormen und andere Konventionen Nr. 154, 111, 100, 118, 29, 87, 169, 155, 174, 105, 47, 98, 182, 144, 14, 148, 3, 103, 2), UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, UN Convention Against Corruption
7	Bericht-erstattung/ Monitoring	Nicht vorgesehen. Auf Bedeutung von Monitoring wird hingewiesen.	Nicht vorgesehen. Auf Bedeutung von Monitoring wird hingewiesen.	Jährliche Berichte über Umsetzungsaktivitäten	Nicht vorgesehen. Auf Bedeutung von Monitoring wird hingewiesen.
8	Beschwerde-mechanismus/ Sanktionen	Nein. Nur mittelbar über Beschwerde gem. OECD-Leitsätzen (<i>Risk Awareness Tool</i> dient hier als zusätzliche Informationsquelle für NKS bei der Bewertung von Fällen)	Nein.	Verfahren zur Lösung von Fällen, in denen die Umsetzungsleistungen eines Mitgliedes angezweifelt werden; Möglichkeit der Suspendierung der Mitwirkungsrechte bei Nichteinhaltung der Teilnahmekriterien oder Nichtbefolgung der Empfehlungen des Lenkungsausschusses; Ausschluss ist möglich	Nein.
9	Partizipation der Zivil-gesellschaft	Wird angeregt (durch Politikdialog). Mittelbar durch Beschwerdemöglichkeit gem. OECD-Leitsätzen	Wird angeregt insbes. für M-CRIA (Politikdialog - umfangreiche Einbindung unterschiedlicher Akteure: NGOs, polit.	Beitritt von NGOs möglich (können Beschwerden über mangelnde Umsetzungs-bemühungen anderer Mitglieder einbringen), auch	Wird angeregt (Kooperationen und Partnerschaftsprojekte mit NGOs mit spez. Expertise „im Feld“, z.B. nachhaltige Entwicklung,

¹²⁹ Für eine vollständige Liste siehe International Alert (2005).

			Entscheidungsträger, Medien, religiöse Führer, wissenschaftliche Akteure, lokale Unternehmer, etc.)	durch Politikdialog	Menschenrechte etc.)
10	Referenzen/ Querverweise	Referenzen im Tool und Appendix: OECD DAC Guidelines on Helping Prevent Violent Conflict, Int. Alert CSBP-Guidance, UN GC Business Guide to Conflict Impact Assessment and Risk Management, Voluntary Principles, Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Transparency International Business Principles for Countering Bribery, Human Rights Compliance Assessment (DIHR), GRI, ISO 14000, World Bank Gov. Indicators, uvm.	Referenzen im Tool und Annex: UN GC, UN Draft Norms, OECD-Leitsätze, SA 8000, Global Sullivan Principles, IFC Performance Standards, Equator Principles, Voluntary Principles, AI Human Rights Principles, Extractive Industries Transparency Initiative, GRI, Kimberley Process Certification Scheme, DIHR Human Rights Compliance Assessment Tool, UN GC Embedding Human Rights in Business Practice, IBLF-Is it any of your business?, Publish what you pay, uvm.	Nicht in Voluntary Principles selbst, aber in Implementation Guidance Tools (IGT): Business and Human Rights Resource Centre country resources, Human Rights Watch country reports, DIHR, AI, US State Department Country Reports on Human Rights Practices, Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, Maplecroft, Transparency International, EITI, World Bank Governance Indicators, uvm.	Referenzen im Tool und eigener Teil 4 („Additional Resources“): Voluntary Principles, UN Draft Norms, das Rahmenwerk des UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze, UN GC, IFC Performance Standards, EITI, DIHR HR Compliance Assessment Tool, Guide to HR Impact Assessment and Mgmt., IBLF-Is it any of your business?, IPIECA Guide to Social Impact in Oil& Gas Industry, IPIECA Guide to Health IAS, GRI etc; Indirekte Verweise (über IPIECA conflict guide): OECD Risk Awareness Tool, Alert CSBP-Guidance.

Quelle: eigene Darstellung

a. Grad der Akzeptanz

Über Erfolg oder Misserfolg eines Steuerungsmechanismus für Unternehmen entscheidet vor allen Dingen dessen prinzipielle Anerkennung bei den relevanten Akteuren. Dazu zählen in erster Linie die NutzerInnen des Instrumentes, die Unternehmen, aber auch der breitere staatliche, über- und nichtstaatliche Kreis ihrer Stakeholder (z.B. Behörden der Gast- und Heimatstaaten, politische EntscheidungsträgerInnen, internationale Organisationen und Institutionen, NGOs, Gewerkschaften, lokale Bevölkerungsgruppen, etc.). Umso entscheidender ist es, auf Instrumente zu setzen, deren Entstehung auf einer breiten partizipatorischen Basis erfolgt ist (vgl. Kriterium 1). Sowohl das *OECD Risk Awareness Tool*, als auch die *CSBP-Guidance* und die *Voluntary Principles* sind in Multistakeholder-Prozessen von Regierungen, Unternehmen bzw. Unternehmensverbänden und der Zivilgesellschaft entwickelt worden. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Standpunkte von Interessensgruppen, beispielsweise durch umfangreiche Konsultationsprozesse wie beim *OECD Risk Awareness Tool*, verspricht eine





ausgewogene und konsensfähige inhaltliche Gestaltung.¹³⁰ Eine weitere partizipatorische Komponente ist in der Möglichkeit zur Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure an den Umsetzungsverfahren zu sehen (vgl. Kriterium 9). Hier sind die *Voluntary Principles* hervorzuheben, bei denen NGOs nicht bloß über Dialog und andere Kooperationsformen in die Implementierung eingebunden werden, sondern der Initiative als gleichberechtigte Mitglieder neben Unternehmen und Regierungen beitreten können. Auch hinsichtlich der Effektivität der Durchsetzungsverfahren spielt die Einbindung der Zivilgesellschaft eine wichtige Rolle (siehe dazu unten bei d.).

Ob ein Instrument die Zustimmung möglichst vieler relevanter Akteure findet oder nicht, hängt auch davon ab, inwieweit bei der Entwicklung an schon bestehende, anerkannte Initiativen angeknüpft und auf diese aufgebaut wird (vgl. Kriterium 10). Die Erfahrungen und das Vorwissen anderer Tool-Entwickler bergen das Potenzial, Bewährtes zu verstärken und über deren Netzwerke einen größeren Adressatenkreis anzusprechen. Außerdem hilft diese Vorgehensweise dabei, unnötigen Doppelungen und einer weiteren Zersplitterung des Systems vorzubeugen. Auch Bezugnahmen auf Vorreiter- oder Parallel-Initiativen sowie gezielte Verweise auf die dort entwickelten Umsetzungswerkzeuge, die die neu geschaffenen Prinzipien oder Leitlinien ergänzen, tragen zur Konsolidierung und einer breiteren Anerkennung bei. Dieser Aspekt erscheint beim OECD *Risk Awareness Tool* am stärksten ausgeprägt, aber auch in den übrigen Instrumenten finden sich Referenzen zu einschlägigen internationalen Initiativen, wenn auch bei den *Voluntary Principles* nur über den „Umweg“ der *Implementation Guidance Tools*. In Querverweisen auf die hier untersuchten Instrumente findet man am häufigsten die *Voluntary Principles* und *CSBP-Guidance*, drei der vier Tools verfügen außerdem über hilfreiche Quellen-Annexe.

b. Verbreitungs- und Anwendungsgrad

Die Erwähnung oder explizite Empfehlung der Anwendung einzelner Implementierungsinstrumente in anderen Tools kann aber nicht bloß als Ausdruck ihrer Akzeptanz, sondern insbesondere auch als wesentlicher Beitrag zu ihrer weiteren Verbreitung betrachtet werden. Im Allgemeinen hängt der Verbreitungsgrad eines Instruments primär davon ab, welche Zielgruppe angesprochen wird (vgl. Kriterium 3). Von den im Rahmen der Studie analysierten Instrumenten richten sich zwei, nämlich die *CSBP-Guidance* und die *Voluntary*

¹³⁰ So auch Nowrot (2006), 9f.



Principles, ausdrücklich an Unternehmen aus dem Rohstoffsektor. IPIECA nennt als Hauptzielgruppe zwar dieselben Akteure („*Oil and Gas Industry*“), das *Training Toolkit* eignet sich aber auch für Unternehmen aus anderen Branchen, die Menschenrechte in ihrer Geschäftspraxis berücksichtigen möchten. Den umfassendsten Adressatenkreis hat, wie schon am Titel erkennbar ist, das *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*. Es spricht ausdrücklich auch kleinere und mittlere Unternehmen an.¹³¹ Darüber hinaus hat der Rat der OECD den aktiven Einsatz des Instruments durch Berufsverbände und Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und internationale Finanzinstitutionen angeregt.¹³²

Prinzipiell ist eine Ausweitung der Zielgruppe über den primären Kreis der privatwirtschaftlichen Akteure hinaus für die anderen Tools ebenso denkbar. Sinnvoll scheint in diesem Zusammenhang vor allem die Verwendung durch Consultants, die über das zur Implementierung im Unternehmensalltag spezifisch notwendige Know-How (sei es Trainings-, Menschenrechts- oder eine andere Art der Expertise) verfügen. Diese Form der (externen) Unterstützung ist insbesondere dort ratsam, wo es die Instrumente an der nötigen Klarheit hinsichtlich der Umsetzungsmaßnahmen und -erwartungen mangeln lassen. Beispielfhaft seien hier die *Voluntary Principles* angeführt. In mehr als zehn Jahren ihres Bestehens ist der Mitgliederstand stark angewachsen¹³³, viele Unternehmen (auch Nichtmitglieder der Initiative) haben die *Voluntary Principles* in ihre internen Ausbildungsprogramme und als Voraussetzung in ihre Service-Verträge mit privaten oder staatlichen Sicherheitsdiensten integriert (siehe dazu d.). Sie werden darüber hinaus auch von bedeutenden multilateralen Organisationen referenziert, beispielsweise von der OECD oder in den *IFC Performance Standards*.¹³⁴ Nichtsdestotrotz ist ihr Potenzial sowohl was die Anzahl als auch die Vielfalt der teilnehmenden Akteure angeht, durchaus ausbaufähig.¹³⁵ Tripathi (2010) sieht einen Grund dafür in der Tatsache, dass die *Voluntary Principles* im Vergleich zu anderen Initiativen zu unklare Anforderungen an ihre Mitglieder stellen:

„While the language says what is expected, encouraging companies to do specific things, it does not clearly specify how that is to be done, leaving all stakeholders –

¹³¹ OECD (2006), 9.

¹³² Conclusions by the OECD Council, June 2006. *Supra*, 5.

¹³³ Vgl. Kapitel 3.4.2 c.

¹³⁴ Dazu Tripathi (2010); o.V. (2010).

¹³⁵ Ruggie sieht einen Bedarf in erster Linie bei weiteren Unternehmensmitgliedern und Regierungen. Ruggie (2011b), 4.



*businesses, governments, and human rights groups – with different expectations of what’s required.*¹³⁶

Der Verbreitungsgrad eines Implementierungsinstruments steht mit der Komplexität bzw. Praktikabilität seiner Anwendung in einem engen Zusammenhang (vgl. Kriterium 5). Jedoch allein aus Art und Umfang eines Tools lässt sich dessen „Benutzerfreundlichkeit“ nicht ablesen. Unternehmen mögen vielleicht in einem ersten Schritt eher kompakt verfasste Instrumente wie die *Voluntary Principles* oder das *OECD Risk Awareness Tool* favorisieren, in der Praxis kehrt sich das aber zuweilen um, weil – wie so oft – der Teufel der Implementierung im Detail der zwar simpel formulierten, aber durchaus hohen Ansprüche an Unternehmen liegt.

Dessen ungeachtet rangieren die *Voluntary Principles* und das *IPIECA Training Toolkit* weit oben auf der „Beliebtheitskala“. Sie finden bei Rohstoffunternehmen häufig Gebrauch und ihre Anwendung wird auch von internationalen ExpertInnen befürwortet.¹³⁷ Die *Voluntary Principles* haben darüber hinaus durch die kürzliche Publikation der *Implementation Guidance Tools*¹³⁸ eine wesentliche Aufwertung erfahren, die den Kreis der potentiellen AnwenderInnen noch ausweiten wird.

c. Anwendungsbereich

Dem Fokus dieser Studie folgend, behandeln die vier analysierten Tools den Bereich privatwirtschaftlicher Aktivitäten in Konfliktregionen. Hierfür bedarf es konkreter, gewissermaßen „maßgeschneiderter“ Managementstrategien und -systeme, wie sie mit Hilfe von zumindest drei der vier vorgestellten Instrumente von den Unternehmen selbst entwickelt werden können (*OECD Risk Awareness Tool*, *CSBP-Guidance* und *Voluntary Principles*). Diese Initiativen thematisieren die zentralen Probleme des Rohstoffsektors, wie menschenunwürdige Arbeitsbedingungen im Abbau, mangelnde Transparenz und Sicherheit, Korruption, die Finanzierung bewaffneter Auseinandersetzungen („Konfliktrohstoffe“, „Ressourcenkonflikte“), damit zusammenhängende gesellschaftspolitische oder sozio-ökonomische Spannungen sowie teilweise auch nachteilige ökologische Auswirkungen.¹³⁹

Das *IPIECA Training Toolkit* eignet sich dagegen eher für allgemeine Menschenrechts-Trainings und weniger als Grundlage für die Entwicklung konkreter Handlungsansätze eines Unternehmens. Der Bereich „*Operating in areas of conflict*“ wird nur vergleichsweise kurz neben anderen unternehmensrelevanten Menschenrechts-

¹³⁶ Tripathi (2010).

¹³⁷ Interviews mit Paloma Munoz (DIHR) und Phil Champain (International Alert).

¹³⁸ Siehe dazu Kapitel 3.4.2.c.

¹³⁹ Dazu eingehender Feldt (2009).

aspekten behandelt. Für die gezieltere Befassung mit dem Thema ist der IPIECA Konflikt-Leitfaden¹⁴⁰ heranzuziehen, der mit den übrigen untersuchten Implementierungsinstrumenten durchaus qualitativ vergleichbar und praktikabel erscheint (siehe Kapitel 3.4.2 d.).

Für die inhaltliche Ausgewogenheit bei gleichzeitiger Zielorientierung der Instrumente spricht auch die Einbeziehung fachspezifischer ExpertInnen in den Entwicklungsprozess (vgl. Kriterium 1), was bei *CSBP-Guidance* und *IPIECA Training Toolkit* explizit herausgehoben wird. Aber auch den anderen beiden Multistakeholder-Initiativen hat es aufgrund ihrer fundierten Vor- bzw. Praxiserfahrung sicher nicht an den notwendigen Qualifikationen gemangelt.

Vom normativen Bezugsrahmen her sind keine gravierenden Unterschiede feststellbar (vgl. Kriterium 6). Im Großen und Ganzen stützen sich alle vier Tools auf die relevanten internationalen Menschenrechtsnormen, Arbeits- und Sozialstandards – durchgängig insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) und die ILO Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998 (Kernarbeitsnormen) – sowie weitere im Kontext jeweils bedeutende Abkommen, Erklärungen und Konventionen (z.B. zur Korruptionsbekämpfung, zum Waffengebrauch etc.). Die bereits erwähnten Verweise auf andere Initiativen und weiterführende Informationen, darunter zumeist auch die Quellenangaben zu den wesentlichen Menschenrechtsdokumenten, komplettieren diesen Aspekt.

d. Effektivität

Als Maßstab für die Effektivität eines Tools sind vor allem die Art und Ausgestaltung der Umsetzungsverfahren ausschlaggebend. Das beinhaltet sowohl die Frage, ob Berichterstattungspflichten bestehen und inwiefern das von den Unternehmen behauptete Verhalten überprüfbar ist (vgl. Kriterium 7). Auch die Durchsetzbarkeit mittels Beschwerde- oder Sanktionsmechanismen (vgl. Kriterium 8) ist wesentlich für die Effektivität eines Instruments. Weiterhin hat sich die Partizipation der Zivilgesellschaft, also deren Teilnahmemöglichkeit an eben diesen Prozessen, als entscheidendes Merkmal für die Wirksamkeit erwiesen (vgl. Kriterium 9).

Das *OECD Risk Awareness Tool* enthält keinerlei institutionalisiertes Monitoring zur Überprüfung der Unternehmensaktivitäten, ebenso wenig die *CSBP-Guidance* und das *IPIECA Training Toolkit*. Sie betonen allerdings die Bedeutung von durch das

¹⁴⁰ IPIECA (2008a).





Unternehmen selbst etablierten Implementierungs- und Überprüfungsmechanismen, wenn ein Tool keine Monitoringstruktur vorgibt und auch keine Anbindung an etwaige nationale oder branchenspezifische Kontrollmechanismen besteht (z.B. Arbeitsinspektoren, Zertifizierungen). Hierfür kommen etwa die Integration der Prinzipien in die unternehmensinternen Politiken und Handlungsanweisungen für UnternehmensmitarbeiterInnen, sowie die vertragliche Verpflichtung von Sub-Unternehmen, Zulieferfirmen und anderen Vertragspartnern (z.B. den in Konfliktregionen häufig eingesetzten privaten oder staatlichen Sicherheitsdiensten) in Betracht.¹⁴¹ Tripathi hält dazu Folgendes fest:¹⁴²

“Companies that have developed detailed implementation guidelines point out another feature: their guidelines are mandatory - once a company establishes a policy, employees do not have discretion on whether or not to adhere. (...) ‘Companies should see VPs [Voluntary Principles] as part of their performance standards; security companies or state security forces are sub-contractors, they should meet certain requirements and standards.’ That is the right approach.”

Die Mehrheit der multinational tätigen Unternehmen haben heutzutage derartige Leitbilder, *Performance Standards* oder Musterverträge entwickelt. Vor allem die *Voluntary Principles* finden sich häufiger in ihren Managementsystemen und Lieferantenverträgen, selbst wenn sie der Initiative selbst gar nicht offiziell angehören.¹⁴³ Die Festlegung solcher (vertraglicher) Verpflichtungen allein nützt aber noch wenig ohne entsprechende Maßnahmen, die eine Überprüfung und Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsehen (z.B. unternehmensinternes *Whistleblowing*, Disziplinarmaßnahmen, *Supply Chain Monitoring*, etc.).

Als einziges der untersuchten Tools sehen die *Voluntary Principles* eine jährliche Berichtslegung über die Umsetzungsbemühungen der Mitglieder vor, und zwar sowohl intern als auch extern. Bisher ist aber nur das interne Reporting (gegenüber der Plenarversammlung der *Voluntary Principles*) verpflichtend umgesetzt, weil für *public reporting* die formalen Vorgaben und Kriterien für Art und Umfang der offenzulegenden Informationen fehlen. Hierbei muss etwa berücksichtigt werden, dass aufgrund der namentlichen Nennung weder die Mitglieder selbst noch ihre Beschäftigten, z.B. diejenigen eines Unternehmens in einer Konfliktregion, unnötigen Risiken ausgesetzt werden.¹⁴⁴ Auf freiwilliger Basis können die

¹⁴¹ Siehe Feldt (2009), 19.

¹⁴² Er spricht hier konkret von den *Voluntary Principles*, der Gedanke kann aber ebenso gut auf andere freiwillige Initiativen umgelegt werden. Siehe Tripathi (2010).

¹⁴³ Vgl. Business and Human Rights Resource Centre, *Voluntary Principles on Security and Human Rights*.

¹⁴⁴ Vgl. Freeman (2010).

Teilnehmer aber sehr wohl Berichte über ihre Aktivitäten nach den *Voluntary Principles* veröffentlichen, vertrauliche Informationen über andere Mitglieder, die darin enthalten sein könnten, bedürfen jedoch deren Zustimmung.¹⁴⁵

Auch der Mechanismus, Informationen und Klarstellungen zur Implementierung der *Voluntary Principles* durch weitere Mitglieder einzufordern, stellt eine Form des Monitorings dar. Ein Beschwerdeverfahren zur Ausräumung von Bedenken im Zusammenhang mit der Leistung einzelner Mitglieder schließt nahtlos daran an. TeilnehmerInnen, die an sie gerichtete Anfragen nicht ordnungsgemäß beantworten oder explizite Empfehlungen zur Verbesserung ihrer Umsetzungsleistungen nicht befolgen, droht die Suspendierung, im äußersten Fall sogar der Ausschluss aus der Initiative. Dadurch haben die *Voluntary Principles* ein stärkeres Wirksamkeitspotenzial entwickelt,¹⁴⁶ zumindest auf dem Papier. Ob sich dieses auch in der Praxis entfaltet, ist mangels Transparenz der Umsetzungsprozesse der *Voluntary Principles* nach außen nur schwer feststellbar. Ihr explizit vertraulicher Charakter steht der Beseitigung von Zweifeln an ihrer Effektivität ebenso im Wege, wie die Zurückhaltung der Mitglieder bei der (freiwilligen) Berichterstattung. Es wird hier letztlich darum gehen, einen vernünftigen Mittelweg zwischen voller Offenlegung und der bloßen Veröffentlichung wenig aussagekräftiger Statistiken (z.B. über die Teilnehmerzahlen durchgeführter Menschenrechtstrainings) zu finden.¹⁴⁷

Dabei darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass zur Zeit bei keinem anderen Instrument vergleichbare Mechanismen existieren. Ein weiteres effektives Druckmittel besteht einzig beim *OECD Risk Awareness Tool* über den Umweg einer Beschwerde nach den OECD-Leitsätzen bei den NKS in den Mitgliedsländern und jenen weiteren acht Staaten, die sich den Leitsätzen angeschlossen haben. Im Hinblick auf die Effektivität des Instruments bedeutet dies Folgendes: Einerseits kann das *Risk Awareness Tool* lediglich als Auslegungs- und Konkretisierungshilfe für die Prinzipien der Leitsätze durch die NKS herangezogen werden. Da die NKS aber höchst unterschiedlich agieren, hängt die tatsächliche Wirksamkeit des Tools von den Anstrengungen der NKS im Einzelfall ab.¹⁴⁸ Andererseits birgt diese

¹⁴⁵ Siehe The Initiative of the Voluntary Principles on Security and Human Rights, 20 (Section VIII para. 4).

¹⁴⁶ So etwa Freeman (2010).

¹⁴⁷ Vgl. Tripathi (2010).

¹⁴⁸ Hinzu kommt, dass das Verfahren nach den OECD-Leitsätzen keine echten Sanktionen nach sich zieht. Der Abschluss eines Schlichtungsverfahrens besteht lediglich in der Veröffentlichung einer Stellungnahme der NKS, worin die eingetretene Verletzung der Leitsätze festgestellt wird (dies





Einbeziehung in den Beschwerdemechanismus zweifelsfrei das Potenzial für eine Effektivitätssteigerung des *Risk Awareness Tools* im Hinblick auf die internationalen privatwirtschaftlichen Beiträge zu positiven Veränderungen und Entwicklungen in Konfliktregionen.¹⁴⁹ Beschwerden nach den OECD-Leitsätzen können nämlich auch bei den NKS der Sitzstaaten multinationaler Unternehmen eingebracht werden, wenn die Gaststaaten nicht unter den Teilnehmerländern oder nicht fähig bzw. willens sind, ihre NKS mit den nötigen Ressourcen auszustatten. Das dürfte vor allem auf Konfliktgebiete wie die hier behandelten regelmäßig zutreffen.

Auch bei den *Voluntary Principles* liegt viel Potenzial in der Hand der teilnehmenden Regierungen. Ihre Implementierung auf staatlicher Ebene verlangt spezifische Maßnahmen: So müssen die Mitgliedsstaaten schon im Vorfeld ihrer Anerkennung als „*participating government*“ einen eigenen Umsetzungsplan vorlegen. Der Plan der Schweiz beispielsweise, die erst 2011 als Vollmitglied der *Voluntary Principles* aufgenommen wurde, unterscheidet zwischen Aktivitäten im Inland, Ausland sowie im institutionellen Rahmen der *Voluntary Principles*. Als zentrale Umsetzungsziele bzw. -schritte zählt die schweizer Regierung unter anderem auf: die Bekanntmachung der *Voluntary Principles* bei den in der Schweiz ansässigen und im Ausland tätigen Rohstoffunternehmen durch regelmäßige Multistakeholder-Meetings; die Einrichtung einer Informationswebsite samt Möglichkeit zur vertraulichen Meldung von Verstößen gegen die *Voluntary Principles* durch Rohstoffunternehmen mit Sitz in der Schweiz (dies soll in Kooperation mit der Schweizer OECD-NKS erfolgen, allerdings eher als Instanz zur Früherkennung möglicher Konflikte denn als Beschwerdeinstrument dienen); den Aufbau guter Beziehungen zu den involvierten Akteuren in den Abbaustaaten, insbesondere über die Botschaften, die hierzu besonders geschult werden sollen; die Bemühung um Kohärenz und Kompatibilität mit anderen bestehenden Initiativen (spezifisch für den Bereich der Beziehungen zu privaten Sicherheitsfirmen); und schließlich die Mitentwicklung eines *Impact-Assessment-Tools* zur Beurteilung der tatsächlichen Wirksamkeit der *Voluntary Principles* und Identifizierung von Verbesserungspotenzialen.¹⁵⁰

Die genannten Schritte erscheinen anspruchsvoll und können beispielhaft zum Vergleich mit den Bemühungen anderer Mitgliedsstaaten herangezogen werden.

auch nur, sofern nicht die Vertraulichkeit des gesamten Verfahrens angenommen wurde), vgl. Ballantine/Nitzschke (2004), 56.

¹⁴⁹ Vgl. bei Nowrot (2006), 9f.

¹⁵⁰ Siehe die Dokumentation des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR), Selbstregulierung für Unternehmen des Rohstoff- und Energiesektors.

Wie Ruggie betont, bedarf es nicht nur der Aufnahme weiterer staatlicher Akteure in die *Voluntary Principles*, allen voran der Gaststaaten, sondern alle teilnehmenden Regierungen müssen ihre Bemühungen intensivieren, und zwar „on the ground where it matters most“¹⁵¹.

Bei jenen Tools, die über keinen eigenständigen Beschwerde- oder vergleichbaren Mechanismus verfügen (OECD *Risk Awareness Tool*, CSBP-*Guidance* und IPIECA *Training Toolkit*), können die Partizipationsmöglichkeiten der Zivilgesellschaft bei der Umsetzung ein zentrales Kriterium für die Effektivität und damit das Erfolgspotenzial der Initiative sein. Für die Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteure wird ein möglichst umfassender Austausch, Dialog und die Zusammenarbeit insbesondere mit lokalen NGOs empfohlen. Eine konkrete formelle Mitwirkungsmöglichkeit besteht aber nur im Rahmen der *Voluntary Principles* über den offiziellen Beitritt zur Initiative. Damit erwerben NGOs gleichberechtigte Mitwirkungsrechte (aber auch -pflichten) und können über die vorgesehenen Konsultations- und Beschwerdeverfahren die für sie typische „Watchdog-Funktion“ gegenüber umsetzungsschwachen oder nicht kooperationsbereiten Mitgliedern (Unternehmen und Staaten) verstärkt wahrnehmen.

3.4.4 Zusammenfassung

Alle hier vorgestellten Instrumente dürfen für sich behaupten, praktische und handhabbare Werkzeuge für in Konfliktregionen tätige Unternehmen (vor allem aus dem Rohstoffsektor) zu sein. Sie alle bieten solide Hilfestellungen für eine menschenrechtskonforme und sicherere Gestaltung der Geschäftstätigkeit in einer Umgebung, die verbindliche staatliche Regulierung und Schutz vermissen lässt; sie nähern sich dieser schwierigen Aufgabe nur von unterschiedlichen Seiten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zwei Instrumente aufgrund ihrer Durchsetzungsmöglichkeiten ein besonderes Potenzial bergen, was ihre Effektivität angeht, und gleichzeitig auch einen Beitrag dazu leisten können, den Dschungel an existierenden Initiativen im CSR-Bereich etwas auszulichten. Nach Abschluss des Ruggie-Prozesses ist der Ruf nach Wegen zur Operationalisierung seines Rahmenwerks und zur Implementierung der UN-Leitprinzipien laut geworden. Mit einem klaren und ernsthaften Bekenntnis zur Umsetzung eines geeigneten Instruments, z.B. dem OECD *Risk Awareness Tool* oder den *Voluntary Principles*, können Unter-

¹⁵¹ Ruggie (2011b), 4.





nehmen nun demonstrieren, dass sie gewillt sind, ihre von Ruggie statuierten Verpflichtungen wahrzunehmen. Insbesondere auch dann, wenn es um den schwierigen Kontext von Konfliktgebieten geht.

Der lauter werdende Ruf nach Beiträgen der Privatwirtschaft zur Konfliktminderung und Friedenssicherung in diesen Regionen geht über die von Ruggie definierte Unternehmensverantwortung für Menschenrechte hinaus. Sich pro-aktiv um Frieden und Stabilität zu bemühen ist etwas anderes, als Konflikten bloß weitestgehend auszuweichen, sich selbst vor den negativen Auswirkungen zu schützen und sich dabei gleichzeitig nicht an allfälligen Menschenrechtsverletzungen zu beteiligen oder zu bereichern.¹⁵² Nicht immer ist klar, wo die Grenze zwischen der Erfüllungspflicht („*compliance*“) und freiwilligen Maßnahmen („*beyond compliance*“) der Unternehmen zu ziehen ist. Versucht ein Unternehmen beispielsweise in Bezug auf die lokale Verteilungsgerechtigkeit beim Handel mit Gütern aus einer Konfliktregion eine positive Verschiebung zu bewirken, ist es eine Frage der Auslegung, ob man darin noch eine reine *Compliance*-Maßnahme oder schon einen Beitrag zur Friedensförderung erkennen mag.¹⁵³

Die CSBP-*Guidance* von *International Alert* enthält als einziges der untersuchten Tools eine umfangreiche Darstellung von Friedensbildung. Dieser Aspekt wird als Spitze einer „Strategie-Pyramide“ für Unternehmen in Konfliktregionen dargestellt: die Basis bildet „*Compliance*“, den Mittelbau „*Do no harm*“.¹⁵⁴ Das Peacebuilding-Potenzial in der betrieblichen Praxis, also den Einflussbereich und die entsprechenden Möglichkeiten eines Unternehmens werden anhand von drei Kategorien abgesteckt: Kerngeschäft, soziales Investment und Politikdialog. Das Tool bildet auch übersichtlich und nachvollziehbar die unterschiedlichen (gesellschafts-)politischen Ebenen und das notwendige Zusammenspiel verschiedener Akteure ab. Insbesondere weist es Unternehmen auf die relevanten Partner in einem Friedensbildungsprozess hin. Weiterführende Quellen und Hilfsmittel sind ebenfalls angeführt.

Von einer „*Do no harm*“- zu einer „*Do something good*“-Unternehmenspolitik ist es ein weiter Weg, der privatwirtschaftlichen Akteuren einiges an Kapazitäten und spezifischen Kompetenzen abverlangt.¹⁵⁵ Der Einsatz geeigneter *Soft Law*-Instrumente kann hierfür eine Unterstützung sein, wie auch aus den Ergebnissen einer empirischen Untersuchung von Unternehmensaktivitäten in unterschiedlichen

¹⁵² Vgl. Rieth/Zimmer (2004), 76.

¹⁵³ Interview mit Paloma Munoz (DIHR).

¹⁵⁴ *International Alert* (2005), 10.

¹⁵⁵ Interview mit Phil Champain (*International Alert*).

Konfliktkontexten gefolgt werden kann (siehe dazu ausführlicher im folgenden Kapitel).

3.5 Beispiele unternehmerischen Handelns in Konfliktregionen

3.5.1 Öffentliche Wahrnehmung und wissenschaftliche Debatte

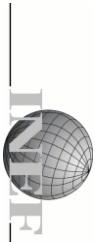
Gespeist von einer Vielzahl negativer Verhaltensbeispiele werden Unternehmen in Konfliktregionen nach wie vor hauptsächlich als potentielle Problemverursacher wahrgenommen. Die Idee, dass privatwirtschaftliche Akteure in diesen Gebieten auch durchaus positive Beiträge leisten können, ist dagegen vergleichsweise wenig verbreitet und der akademische Diskurs darüber noch relativ jung. Mit der Analyse der Rolle von Wirtschaftsunternehmen als mögliche „Problemlöser“ im Konflikt hat sich unter anderem Klaus Dieter Wolf umfassend beschäftigt. Beispielsweise hat er untersucht, unter welchen Bedingungen private Akteure *Governance*-Beiträge leisten und inwieweit sich hier staatliche und privatwirtschaftliche Handlungsformen ergänzen können, sowie die Möglichkeiten und Grenzen unternehmerischer Selbstregulierung ausgelotet.¹⁵⁶

Der Frage, wie und unter welchen Bedingungen Unternehmen zu Frieden und Sicherheit in Konfliktregionen beitragen können, war zuletzt ein breit angelegtes, von Wolf und Deitelhoff geleitetes Forschungsprojekt gewidmet. Ausgehend von mehreren Fallstudien wurde das Verhalten von Unternehmen verschiedener Sektoren in Konfliktregionen unter die Lupe genommen. Im Ergebnis konnte gezeigt werden, dass direkte Beiträge zur Bereitstellung von Sicherheit von Unternehmen nicht geleistet werden; dies wird von ihnen als klassische staatliche Aufgabe angesehen. Es gibt aber sehr wohl Formen von unternehmerischem Engagement, die einen indirekten Beitrag zu Frieden und Sicherheit darstellen. Hierzu zählen lokale Entwicklungsprojekte ebenso wie Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption. Begünstigt wird dies unter anderem durch den allgemeinen CSR-Trend, durch kritisches zivilgesellschaftliches oder aber auch proaktives staatliches Engagement.¹⁵⁷ Daraus folgt, dass CSR-Tools, die Unternehmen in ihren Handlungen in Konfliktregionen anleiten, die Zivilgesellschaft aktiv in ihre Umsetzungsprozesse involvieren und die den Heimatstaaten der Unternehmen politische Initiativen abverlangen, den möglichen

¹⁵⁶ Siehe Wolf (2011a) und Wolf (2011b); Wolf/Schwindenhammer (2011).

¹⁵⁷ Für eine zusammenfassende Dokumentation der Forschungsergebnisse siehe Deitelhoff/Wolf (2010).





positiven Beiträgen von Unternehmen in Konfliktregionen maßgeblich Vorschub leisten können.

Abgesehen davon war die bisherige wissenschaftliche Debatte überwiegend den negativen Folgen unternehmerischen Handelns gewidmet, wie unter anderem Haidvogl feststellt.¹⁵⁸ Er konstatiert hier eine verzerrte Wiedergabe und stellt die Frage, warum Unternehmen nicht einen positiven Beitrag leisten sollten, da die Mehrheit von ihnen an einem stabilen Umfeld interessiert sei.¹⁵⁹ Nach Ansicht der im Zuge der Studie konsultierten ExpertInnen liegt jedoch keine Verzerrung vor. Es komme vielmehr darauf an, mit welchen Unternehmen man es zu tun habe, auf welcher Ebene sich ihre Tätigkeit in der Konfliktregion abspiele und wie sehr sie sich im Gastland als „integriert“ sehen. Betrachten sich Unternehmen nämlich als langfristige Akteure im Gastland – als *„local players“*, wie Champain es ausdrückt – ist es sehr viel wahrscheinlicher, dass sie ihre Ressourcen in die Beilegung von Konflikten und die proaktive Förderung von Friedens- oder Stabilitätsprozessen investieren. Beispielhaft anzuführen sind hier etwa das Engagement von Unternehmen im Transformationsprozess in Südafrika oder jenes im nordirischen Friedensprozess.¹⁶⁰ Nur wenn diese eine Motivation haben, auf positive Veränderungen in Konfliktregionen hinzuwirken – sei es das Streben nach einem stabilen Umfeld für ihre Aktivitäten, ohne auferlegte gesetzliche Verpflichtungen oder aber auch nur die Angst vor Reputationsverlusten –, werden sie sich dafür einsetzen, Teil einer Lösung zu sein; anderenfalls werden sie Teil des Problems in diesen komplexen Situationen bleiben.¹⁶¹

Zur besseren Veranschaulichung der Thematik werden im Folgenden zwei prominente Beispiele vorgestellt: der Ölkonzern *Shell* und der Elektronikriese *Apple*. Blickt man auf die vergangenen zwei Jahrzehnte zurück, sind Unternehmen aus ganz verschiedenen Sektoren für ihre Geschäftstätigkeit in Konfliktregionen in die Kritik geraten. Dies gilt für Firmen der Ölindustrie genauso wie für die Bergbau-, Sicherheitsdienstleistungs-, Transport-, Tourismus-, Textil- oder Lebensmittelbranche.¹⁶² Da die vorliegende Studie einen Schwerpunkt in Richtung Rohstoffsektor (im weitesten Sinne) setzt und allein drei der näher analysierten Implementierungsinstrumente explizit für diese Branche geeignet sind, wurden die folgenden Praxisbeispiele diesem Thema entsprechend fortgesetzt.

¹⁵⁸ Siehe Haidvogl (2012), 19 und 23.

¹⁵⁹ Supra, 30.

¹⁶⁰ Vgl. Haidvogl (2012).

¹⁶¹ Ergebnis der Interviews mit Paloma Munoz (DIHR) und Phil Champain (International Alert).

¹⁶² Vgl. z.B. Haidvogl (2012), sowie Feil et al. (2008).

3.5.2 *Shell in Nigeria*

Die Rolle von *Shell* in Nigeria hat mit Abstand die meiste internationale Aufmerksamkeit erlangt, was die Aktivitäten von Unternehmen in Konfliktgebieten angeht – aus drei Gründen: Erstens, weil die britisch-holländische *Shell*-Gruppe (*Royal Dutch Shell*) der größte und älteste Ölproduzent in Nigeria ist und die dortige Rohstoffindustrie über privilegierte Beziehungen mit der Regierung (*Joint Venture* mit der staatseigenen *National Petroleum Company*) verfügt; zweitens, weil die Förderanlagen von *Shell* weitgehend an Land liegen und damit verstärkt den Ressentiments der lokalen Bevölkerungsgruppen, die Umweltverschmutzung und Verteilungsungerechtigkeit beklagen, ausgesetzt sind; und drittens, weil das Unternehmen in den 1990er Jahren zur Zielscheibe von Protesten einer Gruppe des Ogoni-Volkes geworden ist. *Shell* wurde der Mittäterschaft an der Tötung ihres Stammesführers, Ken Saro-Wiwa, sowie an anderen Menschenrechtsverletzungen seitens der staatlichen Sicherheitskräfte¹⁶³ bezichtigt und vor amerikanischen Gerichten angeklagt.¹⁶⁴

Eines der bekanntesten Verfahren ist jene 1996 von internationalen NGOs unter ATCA¹⁶⁵ eingebrachte Klage, *Wiwa vs Royal Dutch Shell*.¹⁶⁶ Konkret wurde *Shell* darin die Beteiligung an den Hinrichtungen zweier Ogoni-Führer (neben Saro-Wiwa auch der Leiter einer Jugendbewegung der Ogoni), an Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Folter und unmenschlicher Behandlung, sowie an willkürlichen Festnahmen und Inhaftierungen vorgeworfen.¹⁶⁷ Es gab zahllose Versuche von *Shell*, das Gericht dazu zu bringen, die Klage abzuweisen. Erst 2009 wurde, nach insgesamt zwölf Jahren wechselseitiger Eingaben der Kläger und der Beschuldigten sowie mehrerer Abweisungen wegen angeblicher Nicht-Zuständigkeit des Gerichts, ein Verhandlungstermin anberaumt. Wenige Tage zuvor kam es überraschend zu einer außergerichtlichen Einigung der Parteien, in der *Shell* einer Entschädigungssumme von 15,5 Millionen US-Dollar für die Familien der Opfer zustimmte.¹⁶⁸

¹⁶³ Zum Verfahren gegen den nigerianischen Staat vor der Afrikanischen Menschenrechtskommission siehe oben Kapitel 2.1.1.

¹⁶⁴ Human Rights Watch (1999).

¹⁶⁵ Siehe dazu Kapitel 2.2.3.

¹⁶⁶ US District Court for the Southern District of New York, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.* No 96, Civ 8386, 2002.

¹⁶⁷ Siehe die Klage in *Wiwa vs Royal Dutch/Shell* vom 8. November 1996.

¹⁶⁸ Mouawad (2009). Für eine umfassende Dokumentation des Verfahrens und aller Dokumente siehe *The Case Against Shell*.





Shell hat die vorgebrachten Anschuldigungen stets zurückgewiesen und sich von den Aussagen von Regierungs- und Sicherheitsbehörden, die sich für die Unterdrückung der Proteste der Ogoni aussprachen, distanziert. Auch Absprachen hätte es nicht gegeben, Zahlungen an die nigerianischen Sicherheitskräfte seien nur aufgrund staatlichen Drucks erfolgt.¹⁶⁹ Dem nationalen und internationalen öffentlichen Druck hatte *Shell* zunächst nicht nachgegeben. Die Aufforderungen seitens der Zivilgesellschaft an das Unternehmen, seinen Einfluss geltend zu machen und im Schauprozess um Ken Saro-Wiwa und die acht anderen Angeklagten bei den nigerianischen Behörden zu intervenieren, hatte *Shell* als unangemessene Einmischung in die inneren Angelegenheiten eines souveränen Staates kategorisch zurückgewiesen.¹⁷⁰ Es wurde lediglich versucht, beim damaligen Militärdiktator Abacha eine Strafmilderung zu erwirken, ohne jedoch den unfairen Verfahrensverlauf und die Unverhältnismäßigkeit der Strafe zu thematisieren.¹⁷¹

Seither hat *Shell* seine Bemühungen um die Berücksichtigung der sozialen und ökologischen Aspekte und auch der menschenrechtlichen Dimension seiner Geschäftstätigkeit auf die nigerianische Bevölkerung immens verstärkt und zwar mit dem Ziel, sowohl einen Beitrag zur Stärkung der Sicherheit als auch im Hinblick auf die politischen und sozio-ökonomischen Entwicklungen in Nigeria, insbesondere im Nigerdelta, zu leisten. Der diesbezügliche Maßnahmenkatalog ist umfangreich. Er reicht von der Betonung der Menschenrechte für die Unternehmensaktivitäten im Verhaltenskodex und der Schaffung interner Leitlinien zu Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung über die Einrichtung institutionalisierter Stakeholder-Dialoge, große Investitionen in lokale Entwicklungsprojekte, bis hin zum Engagement in Netzwerken und Initiativen wie dem *Global Compact*, der *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) oder den *Voluntary Principles*.¹⁷²

Ob das Engagement von *Shell* als Beispiel für eine gelungene „unternehmensethische Transformation“ gesehen werden kann, wie noch vor einigen Jahren angenommen wurde,¹⁷³ darf aber bezweifelt werden. Zum einen wird kritisch angemerkt, dass *Shell* anstelle staatliche Aufgaben wahrzunehmen (i.e. durch die Bereitstellung bestimmter öffentlicher Güter), lieber den eigenen unternehmerischen Verpflichtungen nachkommen soll. Dies betrifft beispielsweise

¹⁶⁹ Vgl. Human Rights Watch (1999).

¹⁷⁰ Siehe bei Rieth/Zimmer (2004), 86.

¹⁷¹ Human Rights Watch (1999).

¹⁷² *Shell* war sogar Gründungsmitglied der *Voluntary Principles*. Siehe oben Kapitel 3.4.2 c. Vgl. Rieth/Zimmer (2004), 86f. sowie im Detail auch Feil et al. (2008), 26ff.

¹⁷³ So etwa Rieth/Zimmer (2004), 87.

die adäquate Entschädigung der Betroffenen von längst vergangenen Umweltverschmutzungen, oder die zufriedenstellende Einbindung der lokalen Bevölkerungsgruppen in sie tangierende Entscheidungen betreffend neuer Ölförderprojekte.¹⁷⁴ Zum anderen tauchen auch immer wieder neue Berichte auf, wonach das Unternehmen alles andere als nachhaltig wirtschaften soll und wiederholt mit gravierender Umweltverschmutzung und Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht wird.¹⁷⁵ Es ist daher wichtig, die internationale Aufmerksamkeit weiter zu schärfen. Umso mehr, als es sich bei dem Einsatzgebiet von *Shell* bis heute um eine Region mit immer wieder aufflammenden Gewaltkonflikten handelt.



3.5.3 Lieferketten-Monitoring bei Apple

Der amerikanische Elektronikkonzern *Apple* war unter den ersten Unternehmen, die sich der Herausforderung des Lieferketten-Monitoring angenommen haben. Ein spezifischer Verhaltenskodex, der sog. *Apple Supplier Code of Conduct* (Im Folgenden: *Supplier CoC*),¹⁷⁶ legt fest, dass alle Lieferanten dafür Sorge zu tragen haben, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, auf eine faire Einstellungspraxis zu achten, ihre Mitarbeiter respektvoll zu behandeln und in der Produktion ökologisch verantwortungsvoll zu agieren. Der *Supplier CoC* stützt sich auf die von der *Electronic Industry Citizenship Coalition* (EICC, ein Zusammenschluss von Elektronikherstellern mit gemeinsamem Verhaltenskodex) entwickelten Standards, geht aber in manchen Bereichen noch darüber hinaus, etwa was die Aspekte unfreiwilliger Beschäftigungsverhältnisse, der Beschäftigung Minderjähriger oder überlanger Arbeitszeiten angeht.¹⁷⁷ Zur Überprüfung der Einhaltung des Kodex führt *Apple* unangekündigte Audits durch und droht bei Verstößen mit der sofortigen Kündigung der Lieferverträge, unter Umständen sogar mit gerichtlichen Folgen.¹⁷⁸

Trotz alledem hat das Unternehmen zuletzt wegen des Vorwurfs unmenschlicher Arbeitsbedingungen und einer auffälligen Häufung von Selbstmorden unter den Beschäftigten seines chinesischen Lieferanten *Foxconn* für weltweite

¹⁷⁴ Feil et al. (2008), 29.

¹⁷⁵ Z.B. Endres (2012). Siehe auch die umfassende Dokumentation über die nach wie vor unveränderten Praktiken der Ölfirmen im Nigerdelta von Amnesty International, Kampagne zum Nigerdelta.

¹⁷⁶ Apple, Supplier Code of Conduct.

¹⁷⁷ Vgl. Apple, Supplier Responsibility – Supplier Code of Conduct.

¹⁷⁸ Apple, Supplier Code of Conduct, 1 para. 2.



Negativschlagzeilen gesorgt.¹⁷⁹ Um die Sache aufzuklären und für mehr Transparenz zu sorgen, ist *Apple* 2011 als erstes Unternehmen der Technologiebranche der *Fair Labor Association* (FLA)¹⁸⁰ beigetreten. *Apple* legt nunmehr seine Lieferkette den unabhängigen FLA-Auditoren offen und lässt sie – ergänzend zu selbst durchgeführten Audits – anhand des FLA-*Workplace Code of Conduct* überprüfen.¹⁸¹ Die Untersuchungen zu *Foxconn* im März 2012 haben prompt die schlechten Zustände bei *Apples* wichtigster Zulieferfirma bestätigt: zu lange Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden sowie mangelhafte Sicherheits- und Gesundheitsstandards.¹⁸² Außerdem wurde bekannt, dass *Foxconn* seinen MitarbeiterInnen just in der Phase der FLA-Ermittlungen rückwirkend massive Lohnerhöhungen gewährt haben soll; dies wurde der Firma als Versuch ausgelegt, die laufenden Untersuchungen zu manipulieren.¹⁸³ Die Kritik an *Apple* hat sich seither noch verschärft.

Etwas besser sieht die Situation hinsichtlich der Beschaffung „konfliktfreier“ Mineralien für die Fertigung von *Apple* Produkten aus. Hier ist die Firma Branchenvorreiter. Hintergrund dafür ist Folgender: 2010 wurde ein in Reaktion auf die Finanzmarktkrise geschaffenes neues US-Bundesgesetz, der *Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* (Im Folgenden: *Dodd-Frank-Act*)¹⁸⁴ verabschiedet. Gemäß Präambel verfolgt der *Dodd-Frank-Act* unter anderem das Ziel, die Verantwortlichkeiten und die Transparenz im Finanzsystem zu verbessern und damit für mehr Stabilität des Finanzmarktes zu sorgen. Ein Teil des Gesetzes sieht vor, dass Firmen in Zukunft bescheinigen müssen, dass ihre Lieferketten frei von Produkten sind, für deren Erzeugung Konfliktrohstoffe verwendet wurden – ein schwieriges Unterfangen.¹⁸⁵

2011 hat *Apple* damit begonnen, seine Zulieferkette rigoros unter die Lupe zu nehmen. Zu diesem Zweck wurden über 200 Lieferanten, die Tantal (auch bekannt als Koltan), Zinn, Wolfram oder Gold verwenden, um daraus Komponenten für

¹⁷⁹ Vgl. beispielsweise Koch (2011); weitere Berichte zu *Foxconn* z.B. bei Spiegel Online, <http://www.spiegel.de/thema/foxconn/> (16.11.2012).

¹⁸⁰ Die Fair Labor Association ist ein Zusammenschluss von NGOs, Unternehmen und Universitäten mit dem Ziel, die Umsetzung der Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen weltweit zu verbessern. Dies passiert mittels Trainings, Bereitstellung von Expertise und geeigneten Tools, sowie im Rahmen unabhängiger Inspektionen. Siehe <http://www.fairlabor.org/> (16.11.2012).

¹⁸¹ *Apple* (2012), 3.

¹⁸² Spiegel Online, Inspektoren decken Missstände bei *Apple*-Zulieferer *Foxconn* auf, 30.03.2012.

¹⁸³ Siehe Hamburger Abendblatt, Krisenmanagement? *Foxconn* erhöht Mitarbeiter-Löhne, 21. Februar 2012.

¹⁸⁴ *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*.

¹⁸⁵ Dwoskin (2012).



Apple-Produkte herzustellen, sowie 175 Schmelzhütten, von welchen diese ihre Rohstoffe beziehen, identifiziert und auditiert. Das Unternehmen steht dabei an der Spitze einer gemeinsamen Initiative mit der EICC und der *Global e-Sustainability Initiative (GeSI)* (ein weiterer solcher Branchenverband wie EICC).¹⁸⁶

Allein schon die Identifizierung aller Schmelzereien, von denen die Rohmaterialien für die Herstellung von Komponenten von *Apple*-Produkten bezogen werden, stellt einen gewaltigen Schritt dar, zumal viele andere Unternehmen behaupten, dass eine solche detaillierte Überwachung der Zulieferkette nicht machbar sei. Durch spezielle Trainingsprogramme versucht *Apple* darüber hinaus, die Schmelzereien für die Problematik von Konfliktmineralien zu sensibilisieren.¹⁸⁷ Die vier genannten Rohstoffe werden unter anderem in Minen in der Demokratischen Republik Kongo gefördert. Das Land ist für seine menschenunwürdigen Abbaubedingungen und schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen bekannt.¹⁸⁸

Viele Zulieferfirmen haben sich nach Inkrafttreten des *Dodd-Frank-Act* dazu entschieden, keine Rohstoffe mehr aus dem Kongo, sondern aus anderen Ländern wie Australien oder Kanada zu beziehen.¹⁸⁹ Das ist der leichtere Weg, hilft dem von Gewaltkonflikten, Korruption und Armut wirtschaftlich geschwächten Land aber nicht weiter. *Apple* geht über die umfassende Kontrolle seiner Lieferkette sicher den schwierigeren Weg. Neben den Anstrengungen für ein lückenloses Lieferketten-Monitoring wären darüber hinaus noch weitere spezifische Maßnahmen für die Konfliktregion Kongo wünschenswert. *Apple* könnte zum Beispiel versuchen, in seiner Position als Branchenführer ein Zertifizierungssystem für konfliktfreie Mineralien aus dem Kongo einzuführen (vergleichbar mit dem von DeBeers angestrebten *Kimberley-Prozess* für Diamanten vor ca. zehn Jahren).¹⁹⁰

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Unternehmen sind in Konfliktregionen vor große Herausforderungen gestellt. Sie operieren unter erschwerten Bedingungen, meist in kaum oder gar nicht funktionsfähigen staatlichen Strukturen. Erwiesenermaßen sind Konfliktregionen Brennpunkte für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und erfordern von

¹⁸⁶ Apple, Supplier Responsibility – Labor and Human Rights. Vgl. auch Apple (2012), 4.

¹⁸⁷ Lezhnev (2012).

¹⁸⁸ Siehe dazu u.a. die Berichte des Panel of Experts on the Illegal Exploitation of Natural Resources and Other Forms of Wealth of the Democratic Republic of Congo; Swedwatch (2007); Global Witness (2006); RAID (2009).

¹⁸⁹ Vgl. Dvoskin (2012).

¹⁹⁰ Vgl. Lezhnev (2012).



staatlicher und unternehmerischer Seite die Wahrnehmung von erhöhter menschenrechtlicher Verantwortung.

Ist der Gaststaat nicht fähig oder willens, Menschenrechte einzuhalten bzw. zu schützen, etwa weil er selbst Menschenrechtsverletzungen (mit-)verursacht, stellt sich die Frage, ob der Staat, in dem das Unternehmen (das an Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist) seinen Sitz hat („Sitzstaat“), das unternehmerische Fehlverhalten ahnden kann bzw. muss. Weiterhin stellt sich die Frage, ob der Sitzstaat selbst für dieses Fehlverhalten zur Verantwortung gezogen werden kann. Diese extraterritoriale Staatenverantwortung ist rechtlich umstritten und die Zurechenbarkeit menschenwidrigen Handelns nach internationalem Recht eng gefasst. Da Unternehmen weitgehend unabhängig von ihren Sitzstaaten agieren, ist die für die Zurechnung wichtige Verbindung (beispielsweise durch staatliche Kontrolle über Anteilsrechte) oft nicht gegeben. Hingegen ist der Sitzstaat nach dem Universalitätsprinzip jedenfalls befähigt – manche meinen sogar verpflichtet – bei Handlungen, die gegen international „zwingendes Recht“ verstoßen bzw. schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen darstellen, tätig zu werden. Diese Verstöße sind in Konfliktregionen im Vergleich zu Nichtkonfliktregionen überproportional häufig anzutreffen. Nationalstaatliches Beispiel für dieses Tätigwerden ist etwa der US-amerikanische ATCA, nach dem schon eine Reihe von Unternehmen wegen schwerer Verstöße gegen die Menschenrechte angeklagt wurden. Auf internationaler Ebene zeichnet sich eine zunehmende Ausformung der Sitzstaatverantwortung ab. Von verschiedenen Seiten (UN-Sonderbeauftragter für Wirtschaft und Menschenrechte, UN-Expertengremium zur Ausbeutung natürlicher Ressourcen im Kongo, Teile der Wissenschaft und Zivilgesellschaft) wird die Sitzstaatverantwortung betont und ihre Umsetzung auf zivil- und strafrechtlichem (s.u.) sowie administrativem Weg gefordert. Laut dem UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte sollten Nationalstaaten ihre Möglichkeiten in diesen Bereichen ausloten.

Eine direkte menschenrechtliche Verantwortung für Unternehmen nach internationalem Recht existiert bisher nicht. Auch im internationalen Strafrecht ist eine solche Verantwortung (noch) nicht etabliert, allerdings beinhaltet die Zuständigkeit des Internationalen Strafgerichtshofs die individuelle strafrechtliche Verantwortung, die auch Führungskräfte bzw. MitarbeiterInnen von Unternehmen umfasst, wenn es sich um schwere und systematische Menschenrechtsverletzungen und Menschenrechtsverbrechen handelt.

Um nicht mit schweren Menschenrechtsverletzungen in Zusammenhang gebracht zu werden, werden für Unternehmen, die in Konfliktregionen geschäftlich aktiv sind, aus strafrechtlicher Perspektive insbesondere folgende Empfehlungen gegeben: Auch im Bereich des Strafrechts werden die in der Studie skizzierten men-

schenrechtlichen Risikoprüfungen („*human rights impact assessments*“) von Unternehmen entscheidend sein. Besonders muss in Konfliktregionen vorab die politische, soziale und menschenrechtliche Situation bekannt sein.¹⁹¹ Daneben sollten konzernintern besondere Informations- und Aufklärungsmaßnahmen für sämtliche involvierten MitarbeiterInnen getroffen werden. Essenziell ist auch die Einbindung der Zulieferbetriebe mittels vertraglicher Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten. Gerade transnationale Konzerne haben aufgrund ihrer ökonomischen Macht gute Möglichkeiten, auf kleinere, oftmals in einem Abhängigkeitsverhältnis stehende Zulieferunternehmen und Subkontraktoren positiven Einfluss auszuüben.

Nationalstaaten bzw. die Staatengemeinschaft sollten vor allem Folgendes beachten: Aufgrund der geschilderten Probleme auf internationaler Ebene, in absehbarer Zukunft ein eigenes „Internationales Unternehmensstrafrecht“ zu etablieren, sollten Staaten (in ihren Rollen als Gast- bzw. Sitzstaaten) umfassende nationale Verbandsstrafrechte schaffen bzw. – soweit solche Strafrechte bereits vorhanden sind – diese erweitern, um über eine effektive straf(prozess)-rechtliche Grundlage für Unternehmensstraftaten im In- und Ausland zu verfügen. Trotz der existierenden Schwierigkeiten und Auffassungsunterschiede sollte die Staatengemeinschaft danach trachten, ein einheitliches, global verbindliches Unternehmensstrafrecht zu gestalten. Entscheidet sich ein Unternehmen trotz menschenrechtswidriger Aktivitäten durch Regierungen, das Militär, usw. im jeweiligen Land den operativen Betrieb aufzunehmen oder fortzuführen, so sollten im Falle strafrechtlich sanktionierter Handlungen bzw. Unterlassungen internationale Unternehmensstrafbestimmungen greifen, die eine sowohl general- als auch spezialpräventive Wirkung entfalten.¹⁹²

Wichtig zu beachten ist außerdem folgendes: Wenn sich ein Unternehmen aus freiwilligen Stücken aus einer Konfliktregion bzw. einem Gastland zurückzieht, weil es die Situation dort nicht mehr länger „mittragen“ kann, dauert es meistens nicht lange, bis andere, weniger menschenrechtsbewusste Unternehmen nachrücken; vor allem im Zusammenhang mit Rohstoffförderung, da hier die Förderanlagen und Abbaustätten bereits eingerichtet sind und sich die Staaten dafür auch gezielt um neue Betreiber und Investoren bemühen. Eine große Herausforderung stellen in diesem Zusammenhang chinesische Firmen dar (und

¹⁹¹ Idealerweise sollten solche Menschenrechtsanalysen *vor* unternehmerischen Investitionsentscheidungen erfolgen und derartige Analysen in rechtlich bindender Weise in nationalen und internationalen Rechtsquellen für Unternehmen determiniert werden.

¹⁹² Eine nationale Strafrechtsverfolgung stößt bei Straftaten mit Auslandsberührung schnell an Grenzen, zumal in Konstellationen, wo Anklage bzw. Gericht für die Amtshilfe in Strafrechtssachen erheblich von der Kooperation mit Behörden bzw. Institutionen im Ausland abhängig sind.





zwar nicht nur in der Rohstoffbranche, wie das Beispiel des *Apple*-Lieferanten Foxconn gezeigt hat). Nur wenige von ihnen engagieren sich bei den bekannten Initiativen, es besteht eine große Diskrepanz zum Engagement westlicher Unternehmen. Hier bedarf es besonderer Bemühungen, um mit chinesischen Unternehmen in Dialog zu treten und kollaborative Prozesse zur Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung in Gang zu bringen.

Auf Unternehmen in Konfliktregionen finden eine Reihe von – rechtlich unverbindlichen – *Soft-Law*-Mechanismen Anwendung. Unter den *Soft-Law*-Initiativen (allgemein, nicht nur den hier untersuchten) existieren durchaus effektive Mechanismen. Diese gilt es weiter auszubauen und zu stärken. Transparentere Prozesse, eine weitere Verbreitung der *lessons learned* und/oder die Ausweitung bestehender effektiver Instrumente auf weitere Sektoren wären wirksame Weiterentwicklungen. Vor dem Hintergrund der Flut an existierenden Instrumenten sind auch Bemühungen um eine verstärkte Harmonisierung der Ansätze wünschenswert und notwendig, um ein *level-playing field* durch gleiche und faire Rahmenbedingungen für möglichst viele Unternehmen zu schaffen.

Die Fallbeispiele von *Apple* und *Shell* zeigen, dass Unternehmen meistens erst dann aktiv werden, wenn eine ernsthafte Gefahr für ihre Geschäftstätigkeit unmittelbar bevorsteht oder sogar schon erfolgt ist (sei es nun Reputationsschäden oder ernsthafte faktische Eingriffe in den Betrieb, z.B. Streiks, Eingriffe in den Produktionsprozess etc.). Außerdem lernen sie meistens nur Schritt für Schritt die verschiedenen Aspekte und Implikationen ihrer Aktivitäten in Krisenregionen zu verstehen. Jeder Konflikt ist anders, dementsprechend gibt es keine „Paradelösung“, die Unternehmen bei Bedarf aus dem Ärmel ziehen können. Die Anwendung spezieller Implementierungsinstrumente ist zu befürworten, allerdings haben sie alle ihre Grenzen in Bezug auf die potenziellen Probleme, die in Konfliktgebieten auftreten können. Es sollte daher vor allem verstärkt auf die Schulung der vor Ort eingesetzten Führungskräfte und ManagerInnen geachtet werden, damit diese im Fall des Falles für den Umgang mit Konfliktthemen vorbereitet sind.



5. Literaturverzeichnis

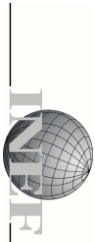
- African Commission on Human & Peoples' Rights (1996), Social and Economic Rights Action Center for Economic and Social Rights vs. Nigeria, Communication No. 155/96, 20th session.
- African Commission on Human & Peoples' Rights (2001), Decision regarding Communication No. 155/96, 30th session, October 2001, Ref. ACHPR/COMM/A044/1, 2001.
- Ambos, Kai (2011), Internationales Strafrecht, München.
- Amnesty International, Kampagne zum Nigerdelta, <http://nigerdelta.amnesty.at/hintergrundinformationen/> (16.11.2012).
- Apple, <http://apple.com/> (26.7.2012).
- Apple, Supplier Code of Conduct, http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_Supplier_Code_of_Conduct.pdf (27.07.2012).
- Apple, Supplier Responsibility – Labor and Human Rights, <http://www.apple.com/supplierresponsibility/code-of-conduct/labor-and-human-rights.html> (27.07.2012).
- Apple, Supplier Responsibility – Supplier Code of Conduct, <http://www.apple.com/supplierresponsibility/code-of-conduct/> (27.07.2012).
- Apple (2012), Supplier Responsibility 2012 Progress Report, http://www.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2012_Progress_Report.pdf (16.11.2012).
- Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte (1999), Allgemeine Bemerkung Nr. 12, E/C. 12/1999/5, 12. Mai 1999.
- Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte (2003), Allgemeine Bemerkung Nr. 15, E/C.12/2002/11, 20. Januar 2003.
- Ballantine, Karen/Nitzschke, Heiko, (2004), Unternehmen in Konfliktregionen: Problemfelder und Handlungsmöglichkeiten, Die Friedens-Warte, Band 79, Heft 1-2, Berliner Wissenschafts-Verlag, 35-56.
- Bernstorff, von, Jochen (2010), Die völkerrechtliche Verantwortung für menschenrechtswidriges Handeln transnationaler Unternehmen. Unternehmensbezogene menschenrechtliche Schutzpflichten in der völkerrechtlichen Spruchpraxis, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung.
- Bexell, Magdalena (2004), Die Verteilung der Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte: Die Unterscheidung zwischen öffentlich und privat, Die Friedens-Warte, Band 79, Heft 1-2, 103-118.
- Buhmann, Karin/Ryngaert, Cedric (Hrsg.) (2012), Special Issue – Business and Human Rights in Conflict Zones, Human Rights & International Legal Discourse, Vol. 6, No. 1.



- Business and Human Rights Initiative (2010), *How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, Global Compact Network Netherlands, http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf (02.08.2012).
- Business and Human Rights Resource Centre, *Case profile: Unocal lawsuit (re Burma)*, <http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/UnocallawsuitreBurma> (17.07.2012).
- Business and Human Rights Resource Centre, *Voluntary Principles on Security and Human Rights*, <http://www.business-humanrights.org/ConflictPeacePortal/Specialinitiatives/VoluntaryPrinciples> (30.07.2012).
- Castan Centre for Human Rights, *Multinational Corporations and Human Rights, Transnational Human Rights Litigation against Companies*, <http://www.law.monash.edu.au/castancentre/projects/mchr/trans-hr-litigation.html> (25.07.2012).
- Cassese, Antonio (2008), *International Criminal Law*, Oxford University Press.
- Clapham, Andrew/Jerbi, Scott (2001), *Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses*, *Hastings Int'l & Comp. L- Review*, Vol. 24, No. 339.
- Deitelhoff, Nicole/Wolf, Klaus-Dieter (2010), *Corporate Security Responsibility? Private Governance Contributions to Peace and Security in Zones of Conflict*, Palgrave Macmillan.
- De Schutter, Olivier (2006), *Extraterritorial Jurisdiction as a tool for improving the Human Rights Accountability of Transnational Corporations*, <http://198.170.85.29/Olivier-de-Schutter-report-for-SRSG-re-extraterritorial-jurisdiction-Dec-2006.pdf> (18.07.2012).
- Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (2010), Public Law 111-203, 124 STAT. 1377, 21 July 2010, <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ203/pdf/PLAW-111publ203.pdf> (31.07.2012).
- Dwoskin, Elisabeth (2012), *Keeping Conflict Minerals Out of Your Cell Phone*, *Bloomberg Business Week*, 12 April 2012, <http://www.businessweek.com/articles/2012-04-12/keeping-conflict-minerals-out-of-your-cell-phone> (27.07.2012).
- Endres, Alexandra (2012), *Das Ölgeschäft wird immer dreckiger*, *Zeit Online*, 14. August 2012, <http://www.zeit.de/wirtschaft/2012-08/oel-gas-konzern-nachhaltigkeit/seite-2> (16.11.2012).
- European Coalition on Oil in Sudan (ECOS) (2010), *Unpaid Debt. The Legacy of Lundin, Petronas and OMV in Sudan, 1997-2003*, http://www.ecosonline.org/reports/2010/UNPAID_DEBT_fullreportweb.pdf (01.08.2012).
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (1985), *X and Y vs. Niederlande*, Entscheidung vom 26. März 1985, Serie A, Nr. 91.

- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (1994), *López Ostra vs. Spanien*, Entscheidung vom 9. Dezember 1994, Serie A, Nr. 303-C.
- Fair Labour Association (FLA), <http://www.fairlabor.org/> (16.11.2012).
- Feil, Moira/Fischer, Susanne/Haidvogel, Andreas/Zimmer, Melanie (Feil et al.), (2008), *Bad Guys, Good Guys, or Something in between? Corporate governance contributions in zones of violent conflict*, PRIF Reports No. 84.
- Feldt, Heidi (2009), *Freiwillige Initiativen im Rohstoffsektor: Welche Ansätze bieten diese Initiativen zur Verbesserung der Governance im Rohstoffsektor in Entwicklungsländern?*, Heinrich Böll Stiftung.
- Forcese, Craig (2001), *ATCA's Achilles Heel: Corporate Complicity*, *International Law and the Alien Tort Claims Act*, 26 *Yale J. Int'l L.* 487.
- Freeman, Bennett (2010), *The Voluntary Principles at 10: time to complete the work of construction, get on with the job of implementation*, http://www.ihrb.org/commentary/board/voluntary_principles_at_10.html (30.07.2012).
- Gagnon, Georgette/Macklin, Audrey/Simons, Penelope C. (2003), *Deconstructing Engagement*, University of Toronto, Public Law Research Paper No. 04-07, January 2003, <http://www.law.utoronto.ca/documents/Mackin/DeconstructingEngagement.pdf> (13.07.2012).
- Global Witness (2006), *Digging in Corruption, Fraud, Abuse and Exploitation in Katanga's copper and cobalt mines*, <http://www.globalwitness.org/sites/default/files/import/kat-doc-engl-lowres.pdf> (31.7.2012).
- Haidvogel, Andreas (2012), *Unternehmen als Friedensmacher? Zur Rolle privatwirtschaftlicher Akteure im nordirischen Friedensprozess*, *Studien der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung* (Bd. 13), Nomos Verlag.
- Hamburger Abendblatt, *Krisenmanagement? Foxconn erhöht Mitarbeiter-Löhne*, 21. Februar 2012, <http://www.abendblatt.de/ratgeber/multimedia/article2193479/Krisenmanagement-Foxconn-erhoeht-Mitarbeiter-Loehne.html> (16.11.2012).
- Heyer, Antje K. D. (2012), *Corporate Complicity under International Criminal Law: A Case for Applying the Rome Statute to Business Behaviour*, *Human Rights International Legal Discourse*, Nr. 1, 14-55.
- Human Rights Watch (1999), *The Price of Oil: Corporate Responsibility and Human Rights Violations in Nigeria's Oil Producing Companies*, London, http://www.hrw.org/reports/1999/nigeria/Nigew991-01.htm#P234_42143 (31.07.2012).
- ICMM/ ICRC/ IFC/ IPIECA (2011), *Voluntary Principles on Security and Human Rights, Implementation Guidance Tools (IGT)*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_IGT_Final_13-09-11.pdf (23.07.2012).
- International Alert (2005), *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*, http://www.iisd.org/pdf/2005/security_conflict_sensitive_business.pdf (28.07.2012).
- Inter-Amerikanischer Gerichtshof für Menschenrechte (1989), *Entscheidung Velásquez-Rodríguez v Honduras* vom 29. Juli 1988, 28 *ILM* 291 (1989).





- International Commission of Jurists (2008), Report of the International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, Corporate Complicity & Legal Accountability, Volume 1-3, Genf.
- International Court of Justice (ICJ) (1986), Military and Paramilitary Activities in and against Nicaragua, Nicaragua vs. USA, ICJ Reports (1986), 14-140.
- International Law Commission (2001), Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts, Addendum zur Resolution der UN Generalversammlung, 12.12.2001, UN Doc. A/RES/56/83.
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), <http://www.ipieca.org/> (26.07.2012).
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) (2008a), Guide to operating in areas of conflict for the oil and gas industry, http://www.ipieca.org/sites/default/files/publications/conflict_guide_0.pdf (28.07.2012).
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) (2008b), Human rights and Ethics in the oil and gas industry, http://www.ipieca.org/sites/default/files/publications/human_rights_ethics.pdf (12.07.2012).
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) (2009), Human Rights Training Toolkit – 2nd Edition, <http://www.ipieca.org/publication/human-rights-training-toolkit-2nd-edition> (21.07.2012).
- Joseph, Sarah (2004), Corporations and Transnational Human Rights Litigation, Hart Publishing.
- Kamminga, Menno/Zia-Zarifi, Saman (Hrsg.) (2000), Liability of Multinational Corporations under International Law, Kluwer Law International.
- Kaleck, Wolfgang/Saage-Maaß, Miriam (2008), Transnationale Unternehmen vor Gericht – Über die Gefährdung der Menschenrechte durch europäische Firmen in Lateinamerika, Schriften zur Demokratie, Band 4, Heinrich Böll Stiftung, Berlin.
- Koch, Hannes (2011), Apple-Lieferant Foxconn: "Hier herrschen Befehl und Gehorsam", Spiegel Online, 10. Mai 2011, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/apple-lieferant-foxconn-hier-herrschen-befehl-und-gehorsam-a-760931.html> (16.11.2012).
- Kyriakakis, Joanna (2008), Corporations and the International Criminal Court: The Complementarity Objection Stripped Bare, 19 Criminal Law Forum, 115-151.
- Labour-Rights-Responsibilities-Guide (LARRGE) (2009-2010), „Progress“ Förder-schiene der Europäischen Kommission, <http://www.larrge.eu/de/welcome.html> (27.07.2012).
- Lambach, Daniel (2007), Das veränderte Gesicht innerstaatlicher Konflikte: "Neue Kriege", Gewaltökonomien und Terrorismus, Bundeszentrale für Politische

- Bildung, Dossier Innerstaatliche Konflikte, <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatliche-konflikte/54556/veraenderte-konflikte> (09.07.2012).
- Lee, Roy S. (Hrsg.) (1999), *The International Criminal Court, The Making of the Rome Statute*, Kluwer Law International.
- Lezhnev, Sasha (2012), New Apple report shows efforts to avoid conflict minerals in supply chain, *The Christian Science Monitor*, 20 January 2012, <http://www.csmonitor.com/World/Africa/Africa-Monitor/2012/0120/New-Apple-report-shows-efforts-to-avoid-conflict-minerals-in-supply-chain> (27.07.2012).
- Linder, Barbara/Sorell, Tom/Steinkellner, Astrid (2010), *LARRGE: Labour-Rights-Responsibilities-Guide*, http://www.larrge.eu/fileadmin/templates/larrge/images-BIM-user/GUIDE/LARRGE_Guide_en.pdf (10.11.2012).
- Lukas, Karin/Hutter, Franz-Josef (2009), *Menschenrechte und Wirtschaft*, Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien.
- Lukas, Karin (2012), *Human Rights in the Supply Chain: Influence and Accountability*, in: Mares, Radu (Hrsg.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Foundations and Implementation*, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, Vol. 39, Nijhoff Publishers, 2012, 151-168.
- Menschenrechtsausschuss (2004), *Allgemeine Bemerkung Nr. 31, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13*, 26. Mai 2004.
- Mouawad, Jad (2009), Shell to Pay \$15.5 Million to Settle Nigerian Case, *The New York Times*, 8 June 2009, http://www.nytimes.com/2009/06/09/business/global/09shell.html?_r=1&ref=global (31.07.2012).
- Nowak, Manfred (2002), *Einführung in das internationale Menschenrechtssystem*, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien/Graz.
- Nowrot, Karsten (2006), *Das 2006 OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, Policy Papers on Transnational Economic Law, TELC.
- OECD Watch, Case database, Violent conflict, http://oecdwatch.org/cases/advanced-search/cases/advanced-search/keywords/casesearchview?type=Keyword&search=en_Violent%20conflict (26.07.2012).
- Ohne Verfasser (o. V.) (2010), *Principled Security: The Voluntary Principles on Security and Human Rights*, in: *Journal of International Peace Operations*, Vol. 5, Nr. 5, March-April 2010.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2002), *Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Multinational Enterprises in Situations of Violent Conflict and Widespread Human Rights Abuses, Working Papers on International Investment*, May 2002, <http://www.oecd.org/countries/myanmar/2757771.pdf> (23.11.2012).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2005), *Development Assistance Committee (DAC), Valuable Minerals and Violent Conflict*, 2005.

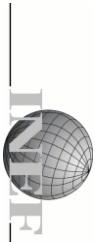




- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, 2006, <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/corporateresponsibility/36885821.pdf> (23.11.2012).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2011 Edition, <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/48004323.pdf> (23.11.2012).
- Paes, Wolf-Christian, (2005), Internationale Initiativen zur Eindämmung von Ressourcenkonflikten und „Neuen Kriegen“: Ein Überblick, in: Die Friedens-Warte (Journal of International Peace and Organization), Band 80, Heft 1-2, Berliner Wissenschafts-Verlag, 61-81.
- Panel of Experts on the Illegal Exploitation of Natural Resources and Other Forms of Wealth of the Democratic Republic of Congo (Addendum of the report) (2001), S/2001/1072, 13. November 2001, [http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/cef0454ec269e555c1256b110052003c/\\$FILE/N0163001.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/e06a5300f90fa0238025668700518ca4/cef0454ec269e555c1256b110052003c/$FILE/N0163001.pdf) (23.11.2012).
- Parker, Christine/Howe, John (2012), Ruggie's Diplomatic Project and Its Missing Regulatory Infrastructure, in Mares, Radu (Hrsg.), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Foundations and Implementation, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, Vol. 39, Nijhoff Publishers, 2012, 273-302.
- Parlevliet, Michelle (2009), Rethinking Conflict Transformation from a Human Rights Perspective, The Berghof Handbook, http://berghof-handbook.net/documents/publications/parlevliet_handbook.pdf (17.07.2012).
- Preparatory Committee (1998), Report on the Establishment of an International Criminal Court, Addendum, UN Doc A/CONF.183/ 2/Add.1 vom 14. April 1998 der United Nations Diplomatic Conference of Plenipotentiaries on the Establishment of an International Criminal Court, 15. Juni-17. Juli 1998, Rom; Download unter <http://www.un.org/law/n9810105.pdf> (02.08.2012).
- Raid vs. DAS Air (2008), Statement by the United Kingdom National Contact Point (NCP) for OECD Guidelines for multinational enterprises: DAS Air, 17 July 2008, <http://www.oecd.org/corporate/guidelinesformultinationalenterprises/44479531.pdf> (23.10.2012).
- Rahmenbeschluss des Rates (2002), Rahmenbeschluss des Rates zur Bekämpfung des Menschenhandels 2002/629/JHA, 19. Juli 2001, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:203:0001:0004:DE:PDF> (04.12.2012).
- Report of the UN Secretary-General, Implementing the Responsibility to Protect, UN Doc. A/63/677.
- Rieth, Lothar/Zimmer, Melanie (2004), Unternehmen in der Rohstoffindustrie – Möglichkeiten und Grenzen der Konfliktprävention, Die Friedens-Warte, Band 79, Heft 1-2, Berliner Wissenschafts-Verlag, 75-101.

- Rights and Accountability in Development (RAID) (2009), Chinese Mining Operations in Katanga, Democratic Republic of the Congo, 2009, <http://raid-uk.org/docs/ChinaAfrica/DRCCHINA%20report.pdf> (31.07.2012).
- Rittberger, Volker (2004), Transnationale Unternehmen in Gewaltkonflikten, Die Friedens-Warte, Band 79, Heft 1-2, Berliner Wissenschafts-Verlag, 15-34.
- Rome Statute of the International Criminal Court, 17. Juli 1998 (in Kraft seit 1. Juli 2002), UN Doc A/Conf.183/9, http://untreaty.un.org/cod/icc/statute/99_corr/cstatute.htm (22.07.2012).
- Rothkopf, David (2012), Power Inc., The Epic Rivalry Between Big Business and Government – and the Reckoning That Lies Ahead, Toronto.
- Ruggie, John (2006), Interim Report on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, UN Doc. E/CN.4/2006/97.
- Ruggie, John (2007a), State Responsibility to Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' Core Human Rights, Individual Report on the United Nations Convention on the Rights of the Child and its Optional Protocols, Report No. 6.
- Ruggie, John (2007b), Mapping international standards of responsibility and accountability for corporate acts, UN Doc. A/HRC/4/35.
- Ruggie, John (2008), Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Addendum 2, UN Doc. A/HRC/8/5.
- Ruggie, John (2009), Business and human rights: Towards operationalizing the "protect, respect and remedy" framework, UN Doc. A/HRC/11/13.
- Ruggie, John (2011a), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect, and Remedy“ Framework, UN Doc. A/HRC/17/31.
- Ruggie, John (2011b), Keynote Remarks at Extraordinary Plenary Voluntary Principles on Security & Human Rights, Department of Foreign Affairs & International Trade Ottawa, Canada, Harvard University 15 September 2011, http://voluntaryprinciples.org/files/Ruggie_Speech_VPs_September_2011.pdf (23.11.2012).
- Schweizer Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), Selbstregulierung für Unternehmen des Rohstoff- und Energiesektors, <http://www.skmr.ch/de/themenbereiche/wirtschaft/Selbstregulierung-Rohstoffunternehmen.html> (26.07.2012).
- Shamir, Ronen (2004), Between Self-Regulation and the Alien Tort Claims Act: On the Contested Concept of Corporate Social Responsibility, Law & Society Review, Vol. 38/ 4, 635–664.
- Spiegel Online, Inspektoren decken Missstände bei Apple-Zulieferer Foxconn auf, 30.03.2012, <http://www.spiegel.de/netzwelt/gadgets/inspektoren-kritisieren-bedingungen-bei-apple-zulieferer-foxconn-a-824698.html> (16.11.2012).
- Stoitchkova, Desislava (2010), Towards Corporate Liability in International Criminal Law, Intersentia.





- SwedWatch (2007), *Powering the Mobile World, Cobalt Production in the DR Congo and Zambia*, <http://germanwatch.org/corp/it-cob.pdf> (27.07.2012).
- Tagesanzeiger (2012), *Ermordung eines Gewerkschafters – Strafanzeige gegen Nestlé*, 06.03.2012, <http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/Ermordung-eines-Gewerkschafters--Strafanzeige-gegen-Nestle/story/11106507> (19.07.2012).
- The Business and Human Rights Resource Centre, *Voluntary Principles on Security and Human Rights*, <http://www.business-humanrights.org/> (26.07.2012).
- The Case Against Shell, <http://wiwavshell.org/> (26.07.2012).
- The Danish Institute for Human Rights, *Human Rights Compliance Assessment*, <https://hrca2.humanrightsbusiness.org/> (26.07.2012).
- The Initiative of the Voluntary Principles on Security and Human Rights (2011), *Governance Rules*, 16 September 2011, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Governance_Rules_Final.pdf (02.11.2012).
- The Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000), http://www.voluntaryprinciples.org/files/voluntary_principles_english.pdf (13.07.2012).
- The Voluntary Principles on Security and Human Rights – *Participation Criteria*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Participation_Criteria_Final_-_127000_v1_FHE-DC.PDF (20.07.2012).
- The Voluntary Principles, *Fact Sheet – Companies and the Voluntary Principles*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Companies_Fact_Sheet_-_129742_v1_FHE-DC.PDF (20.07.2012).
- The Voluntary Principles, *Fact Sheet – General*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Fact_Sheet_April_2012.pdf (20.07.2012).
- The Voluntary Principles, *Fact Sheet – Governments and the Voluntary Principles*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Governments_Fact_Sheet_-_129741_v1_FHE-DC.PDF (20.07.2012).
- The Voluntary Principles, *Fact Sheet – NGOs and the Voluntary Principles*, http://www.voluntaryprinciples.org/files/FHE-DC-129740-v1-VPs_NGO_Fact_Sheet.PDF (20.07.2012).
- Turner, Gabriel W.B. (2012), *Internationales Unternehmensstrafrecht, Konzernverantwortlichkeit für schwere Menschenrechtsverletzungen*, Verlag Österreich.
- Triffterer, Otto (1966), *Dogmatische Untersuchungen zur Entwicklung des materiellen Völkerstrafrechts seit Nürnberg*, E. Albert Verlag.
- Tripathi, Salil (2010), *Have the Voluntary Principles realised their full potential?*, http://www.ihrb.org/commentary/staff/voluntary_principles_tenth_anniversar_y.html (13.07.2012).
- United Nations Economic and Social Council (2003), *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.
- United Nations Security Council (1973), *Resolution 1973*, S/Res/1973.

- United Nations Security Council (2000), Statement of the President of the Security Council S/PRST/2000/20.
- United Nations Security Council (2002), Letter dated 15 October 2002 from the Secretary-General, addressed to the President of the Security Council, S/2002/1146.
- United Nations Security Council (2003), Letter dated 23 October 2003 from the Secretary-General, addressed to the President of the Security Council, S/2003/1027.
- United States Code, Alien's action for tort, 28 U.S.C. § 1350, <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCODE-2009-title28/pdf/USCODE-2009-title28-partIV-chap85-sec1350.pdf> (19.11.2012).
- US District Court for the Southern District of New York (2002), *Wiwa vs. Royal Dutch Petroleum Co.* No 96 Civ 8386, 2002.
- Weber, Antje (2009), Die rechtliche und politische Dimension von extraterritorialen Staatenpflichten bei Menschenrechtsverstößen durch transnationale Konzerne, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 02/2009, Universität Duisburg-Essen, Duisburg.
- Wiwa vs Royal Dutch/Shell* (1996), Klage vom 8. November 1996, <http://ccrjustice.org/files/11.8.96%20%20Wiwa%20Complaint.pdf> (31.07.2012).
- Wolf, Klaus Dieter/Schwindenhammer, Sandra (2011), Der Beitrag privater Selbstregulierung zu Global Governance, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (zfwu)*, Jg. 12, Nr. 1, 2011, 10-28.
- Wolf, Klaus Dieter (2011a), Unternehmen als Normunternehmer: Global Governance und das Gemeinwohl, in: Baumgart-Ochse, Claudia/Schörnig, Niklas/Wisotzki, Simone/ Wolff, Jonas (Hrsg.), *Auf dem Weg zu Just Peace Governance. Beiträge zum Auftakt des neuen Forschungsprogramms der HSKF*, Nomos, Baden-Baden, 2011, 255-274.
- Wolf, Klaus Dieter (2011b), Unternehmen als Normunternehmer: Global Governance und das Gemeinwohl, in: Günther, Klaus (Hrsg.), *Recht ohne Staat? Zur Normativität nichtstaatlicher Rechtsetzung*, Campus, Frankfurt a. M./New York, 2011, 101-118.





Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF), das im Jahr 1990 gegründet wurde, ist eine Forschungseinrichtung der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg. Es kooperiert eng mit der Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF), Bonn, die 1986 auf Initiative des früheren Bundeskanzlers und Friedensnobelpreisträgers Willy Brandt gegründet wurde.

Das INEF verbindet wissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsorientierter Forschung und Politikberatung in folgenden Bereichen: Global Governance und menschliche Sicherheit, fragile Staaten, Krisenprävention und zivile Konfliktbearbeitung sowie Entwicklung, Menschenrechte und Unternehmensverantwortung.

Der spezifische Ansatz des INEF, das als einziges Forschungsinstitut in Deutschland Fragen an der Schnittstelle von Entwicklung und Frieden bearbeitet, spiegelt sich auch im breiten Spektrum der Drittmittelgeber wider. Das INEF führt, oft in Kooperation mit nationalen sowie internationalen Partnern, eigene Forschungsprogramme durch und erschließt systematisch internationale Expertise und Weltberichte. Projekte führt das INEF auch für nicht-staatliche Organisationen (NGOs) und NGO-Netzwerke durch. Das Institut ist in ein internationales Forschungsnetzwerk eingebettet.

Leitung und Vorstand

Direktor: Prof. Dr. Tobias Debiel

Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Dr. Cornelia Ulbert

Vorstand: Prof. Dr. Tobias Debiel (Sprecher); Prof. Dr. Thomas Heberer (stellv. Sprecher); Prof. Dr. Dr. Karl-Rudolf Korte (Dekan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften); Dr. Brigitte Hamm; Prof. Dr. Christof Hartmann; Prof. Dr. Claus Leggewie; Max Meßling; Prof. Dr. Dirk Messner; Prof. Dr. Werner Pascha; Prof. Dr. Susanne Pickel; Ursula Schürmann; Prof. PhD. Karen Shire; Prof. Dr. Harald Welzer; beratend: Prof. Dr. Michael Bohnet, Ministerialdirektor i.R.; Prof. i.R. Dr. Peter Meyns; Prof. em. Dr. Othmar Haberl; Prof. em. Dr. Franz Nuscheler.



Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Universität Duisburg-Essen

Cover-Design: Wibke Helmts

ISBN 978-3-939218-36-4

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstraße 53 D - 47057 Duisburg

Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425

E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de

Homepage: <http://inef.uni-due.de>