

CSR Compliance

IAO STANDARDS

UMSETZUNG DURCH UNTERNEHMEN IN TRANSNATIONALEN
WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

CSR Compliance?

CSR „Compliance“ ein Widerspruch?

- Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) definiert Compliance als die in der „*Verantwortung des Vorstands liegende Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien*“
- Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen „*selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen*“
- CSR – lediglich selbst gesetzte Standards und Anforderungen?

Corporate Social Responsibility

Keine einheitlich assoziierte Inhalte (responsibility, accountability, sustainability, responsiveness, citizenship etc.)

- **Wandlung Bedeutungsinhalte:**
- EU (2001) CSR ist „ein Konzept das den Unternehmen als Grundlage dient, auf **freiwilliger** Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit (...) zu integrieren“
- EU (2011) CSR ist „die **Verantwortung von Unternehmen** für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“

Was gilt?

➤ Erwartungshaltung für Compliance

Klare Benennung und normative Festlegung für was, für wen und wem gegenüber Unternehmen welche Verantwortung tragen

➤ Stattdessen:

- Mischung und Sammelsurium unterschiedlicher Verbindlichkeiten
- Erwartungen aus unterschiedlichen nationalen/ internationalen Rechtsquellen gegenüber unterschiedlichen Empfängern

➤ **Hard-Law**

staatliches, supranationales und internationales Recht mit rechtsverbindlichen Durchsetzungsmechanismen gegenüber unterschiedlich Verpflichteten

➤ **Soft-Law**

verhaltenssteuernde „Soll“ Vorgaben unternehmerischer Verantwortung die, unabhängig ihrer Herkunft und Rechtscharakter, Bindungswirkung entfalten können

CSR Rechtsquellen

- **UN Guiding Principles on Business and Human Rights**
Rahmen für unternehmerisches Handeln durch Säulen
“*Protect, Respect and Remedy*” – Soft Law
- **UN Working Group on Business and Human Rights**
Umsetzungsstrategie UNGP über nationaler Aktionspläne
(NAPs) mit prozessualen und inhaltlichen Vorgaben –Soft Law
- **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**
Guidelines mit Umsetzungsverfahren - „Binding Governance
Systems“ außerhalb Justiz - Soft Law

CSR Rechtsquellen

- **EU Reporting Directive** [2014/95/EU](#)
Berichterstattung von Unternehmen zu nicht - finanziellen Sachverhalten, wie Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Korruptionsprävention und Diversity.
EU Regulation on Conflict Minerals;
- **Nationale Beispiele**
e.g. UK Bribery Act, UK Modern Slavery Act; Devoir de Vigilance Act, (F); Konzernverantwortungsinitiative (CH), Wet Zorgplicht Kinderarbeid (NL)
- **Gesetzes“skizze“ BMZ Deutschland:**
(Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz) einschließl. eines „Gesetzes zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten“ (Sorgfaltspflichtengesetz)

CSR Rechtsquellen - ILO

190 Übereinkommen – (gerichtet an Staaten), weiter Empfehlungen/Erklärungen (gerichtet auch an Dritte)

- **ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work**

8 ILO Konventionen gelten als Mindeststandards für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – mit Fokus auf international Ratifizierung und Implementierung

- **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE)**

Anleitungen direkt für int. Unternehmen an Hand „best practises“ zur Implementierung von Arbeitsstandards

ILO Kernarbeitsnormen = Menschenrechte



Einfallstore für ILO Prinzipien

- **Vertragliche Umsetzung:**
Aufnahme der **ILO Kernarbeitsnormen** in Code of Conducts und Lieferverträge
- **Gesetzliche Umsetzung:**
Europäische oder nationale Gesetzesvorschriften –nicht international
- **Selbstverpflichtung Unternehmen**
Nationale Aktionspläne
Umsetzung der UN Guiding Principles durch UNHCR über UNWG, über „Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights“.
Beinhaltet ausdrücklich die ILO Kernarbeitsnormen als Teil der allgemeinen Menschenrechte und begründet entsprechende Sorgfaltspflichten (soft law)

Nationaler Aktionsplan f. Wirtschaft u. Menschenrechte

- ▶ Die **Bundesregierung** formuliert im NAP die Erwartung, dass *alle Unternehmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (u.a. ILO Kernarbeitsnormen) in transnationalen Wertschöpfungsketten nachkommen, indem sie Prozesse etablieren, die nachteilige Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit ermitteln, verhüten und mindern.*
- ▶ *Grundsatzzerklärung*
- ▶ *Risikoanalyse*
- ▶ *Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle*
- ▶ *Berichtserstattung*
- ▶ *Beschwerdemechanismus*

Ilo Perspektive

- *„The ILO Perspective regarding the CSR of Companies has always been a contribution to decent work agenda as a critical part of ILO efforts to promote economical and social progress.“*
- Die ILO „Decent Work Agenda“ ist Bestandteil der UN 2030 Agenda for Sustainable Development mit ihren Millennium Development Goals
- Wesentliche Bestandteile sind: Beschäftigung, Arbeitnehmerrechte, Soziale Absicherung, Sozialer Dialog und Gleichberechtigung

Initiativen

- **Individuell/vertraglich**

Aufnahme in Codizes, Responsible Sourcing Policies und Lieferbedingungen von Unternehmen

- **Kollektiv z.B.**

- Bündnis für Nachhaltige Textilien**

- Multi-Akteurs-Partnerschaft aus Mitgliedern der Wirtschaft (Unternehmen und Verbände), Nichtregierungsorganisationen (Zivilgesellschaft), Gewerkschaften, Standardorganisationen und der Bundesregierung

- ACT** (Action, Collaboration, Transformation)

- „*Collective Bargaining on Industry Level*“ – Die Kernarbeitsnormen der ILO bilden dabei den Rahmen für die Verantwortlichkeiten und Anforderungen für alle Beteiligten – Industrial Partnership Initiative

Initiativen

Grüner Knopf

- ▶ staatliches Siegel für sozial und ökologisch nachhaltig produzierte Textilien
- ▶ Textilien müssen soziale und umweltbezogene Produktmerkmale erfüllen - Zertifizierung
- ▶ Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten für Menschenrechte und Umwelt in der relevanten Lieferkette
- ▶ Sozialkriterien - ILO Kernarbeitsnormen u. weitere Konventionen z.B. C.155 Gesundheit/Sicherheit Arbeitsplatz;
C.1 Arbeitszeiten

Konkrete Umsetzung

- **ILO - Better Work Initiative**

Gemeinschaftsprojekt der IAO und der International Finance Corporation (IFC), in verschiedenen Ländern zur Entwicklung besserer Arbeitsbedingungen durch Beratung, Bewertung von Compliance und Training /Capacity Building in Zusammenarbeit mit örtlichen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierung

- **EII – Employment Injury Insurance Project** (Bangladesh)

Etablierung einer Berufsunfallversicherung für Arbeitnehmer durch Prävention, Rehabilitation und Kompensation von Personenschäden. Basis: ILO Übereinkommen C 121 Employment Injury Benefits Convention, 1964

Bangladesh

- Textilindustrie (RMG = Ready made Garments)
- Mehr als 10% Anteil am Bruttoinlandsprodukt, 80% Exporteinkünfte
- 4 Millionen Beschäftigte - 90% Frauen, 5.000 Textilfabriken
- Sogn. „Tigerstaat“ nach UNDP Human Development Index
- Kritik wegen schlechten und gefährlichen Arbeitsbedingungen
- Mehrere Industrieunfälle, Tazreen Nov. 2012 (117 Tote), **Rana Plaza** Apr. 2013 (**mehr als 1.100 Tote**)
- ILO vermittelt: **National Tripartite Plan of Action on Fire and Structural Integrity in the RMG Sector in Bangladesh (NTPA) 2013**

NTPA

NTPA konzentriert sich dabei auf folgende Felder:

➤ **Gesetzgebung und Politik**

➤ **Verwaltung und Exekutive**

➤ **Praktische Umsetzung**

hier: Schaffung von Zugangsmöglichkeiten und Foren für int. Stakeholder (Unternehmen, Gewerkschaften, Initiativen, Spender, etc.) zur Unterstützung von Verbesserungen und Durchführung von zusätzlichen Feuer- und Gebäudesicherheitsmaßnahmen

Aktivitäten Stakeholder

3 Initiativen

➤ **Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**

220 international brands/importers / 2 int. Textile Unions, NGOs,
ILO chair

Rechtlich verbindliches Industrial Partnership Agreement

Paritätisch besetztes Steering Committee, Konsensprinzip

➤ **Alliance for Bangladesh Workers Safety**

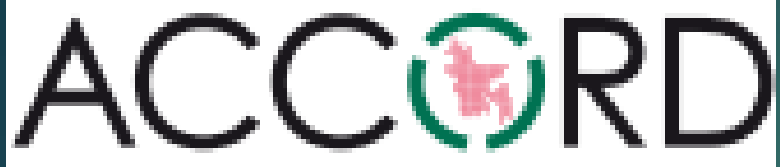
29 Canadian and US brands as signatories

Legally binding Agreement

➤ **NAP National Action Plan**

ILO geführte Nationale Initiative der Regierung von Bangladesh für die

Textilfabriken, die nicht von Accord oder Alliance abgedeckt werden.



Eckpunkte

- 5 years binding agreement (2013– 2018)
- Feuer, Electric and Gebäudesicherheit, Boiler Sicherheit
- Arbeitssicherheitstraining, Vereinigungsfreiheit (Sicherheitskomittes), Beschwerdesystem (Grievance)
- Vertraglich verlängert bis Mai 2021 (Entscheidung HC: Mai 2020 – danach RSC)
- Sitz Stiftung in Amsterdam, Organisation in Dhaka mit mehr als 200 Angestellten
- Volle Transparenz

1,672 FACTORIES COVERED BY ACCORD



1,607
factories
inspected



65 factories recently
listed and scheduled
for initial inspections

36,230

total initial and
follow-up inspections

1,930

targeted
inspections

488 FACTORIES NO LONGER COVERED BY ACCORD



142
made ineligible
for business with
Accord brands



144
closed



152
relocated



50
out of scope



>2,000

FACTORIES INSPECTED OR SCHEDULED
FOR INSPECTION UNDER ACCORD

90%

INITIAL REMEDIATION PROGRESS
ACROSS ACCORD FACTORIES

238

FACTORIES COMPLETED THE INITIAL REMEDIATION

>90%

INITIAL REMEDIATION AT 1,092 FACTORIES



SAFETY COMMITTEE & SAFETY TRAINING



> 1,7 MILLION
WORKERS INFORMED ABOUT WORKPLACE SAFETY

SAFETY & HEALTH COMPLAINTS MECHANISM



COMMONLY ALLEGED SAFETY & HEALTH ISSUES INCLUDE:

- fire/structural/electrical hazards
- health hazards (e.g. excessive work hours)
- workplace violence

Kritik

- Klare „compliancefähige“ allgemeine Vorschriften gibt es kaum – level playing field
- Verschiebung der Adressaten des Völkerrechts, Demokratiedefizit
- Kunden honorieren CSR Bemühungen nicht. Kaum „return on investment“
- Begrenzung der nationalen Legislative/Exekutive in der extraterritorialen Wirkung
- „Compliance“ häufig über gesellschaftlichen Druck (Campaigning)

Kritik

- Überfordernde Erwartungshaltung an Unternehmen zur Durchsetzung – Ultra posse nemo obligatur-
- Erzwingung und Überstülpung eigener moralisch/ethischer Wertvorstellungen
- Konflikt mit nationalem Recht der Herstellungsländer
- Bevormundung und Eingriff in Souveränität durch wirtschaftliche Machtausübung
- Aufbau von massiven, aber schwer zu vermeidenden Haftungsrisiken

Ausblick

- Globalisierung fordert einheitlichen Menschen-, Arbeits- und Sozialstandards.
- ILO Übereinkommen, Empfehlungen, aber insbesondere auch konkrete Projekte sind wesentlicher Bestandteil dieser Entwicklung
- Tri-Partite Konzept ILO Vorbild für Zusammenarbeit in Initiativen und Industrial Partnerships oder Intern. Framework Agreements
- ILO Kernarbeitsnormen sind maßgebend für soft- wie hard law Regelungen
- Rechtliche Verbindlichkeit über „Einfallstore“
- Unternehmen werden gesellschaftlich, aber zunehmend auch haftungsrechtlich in die Verantwortung genommen

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit



„Now that you are 10 years old we can tell you the truth:
Beauty isn 't actually in the eye of the beholder.
There are International Standards ... and you haven 't
met them. ”