

Verantwortung von multinationalen Unternehmen - Forderungen von NGOs

Cornelia Heydenreich

Weltweit nimmt der grenzüberschreitende Austausch von Gütern, Finanzkapital und Informationen stark zu, internationale Produktionsstrukturen und Wertschöpfungsketten sind immer dichter vernetzt. Die globalisierte Wirtschaft gewinnt in allen Bereichen an Macht und Einfluss, es gibt inzwischen internationale Konzerne mit mehr ökonomischer Macht als viele Nationalstaaten. Laut UNCTAD rangieren heute schon 29 Unternehmen unter den 100 größten Ökonomien der Welt.¹

Während sich Unternehmen auf nationaler Ebene im Rahmen von verbindlichen sozialen, ökologischen und ökonomischen Regeln bewegen, ist dies im internationalen Kontext nicht im selben Maße der Fall, da viele Regelungen nicht extraterritorial gültig sind. Auf internationaler Ebene weisen zwar das Wirtschafts- und Handelsrecht strikte Regeln für Unternehmen auf, im sozialen Bereich fehlen jedoch ähnlich verbindliche Rahmenregelungen. Dies führt dazu, dass Unternehmen durch Outsourcing und die Verlagerung von Zulieferung und Produktion in andere Länder zu geringer internalisierten sozialen und ökologischen Kosten produzieren können.

Im Zuge des Neoliberalismus erleben wir zudem einen Abbau von Regulierungen, in dessen Folge immer mehr Wirtschaftsbereiche Marktmechanismen unterworfen werden, meist ohne dass die Staaten für die notwendige soziale und ökologische Rahmenregelung sorgen. Angesichts des enormen Wettbewerbsdrucks und der kurzfristigen Renditeerwartungen der Shareholder erscheinen Regulierungen des Marktes unbedingt notwendig, um soziale, ökologische und menschenrechtliche Standards durchzusetzen.

¹ UNCTAD, Are Transnationals bigger than Countries?, Genf 2002, <http://www.unctad.org/Templates/Webflyer.asp?docID=2426&intItemID=1528&lang=1>.

Aus Entwicklungsländern werden immer wieder Fälle von unternehmerischem Fehlverhalten publik, in denen transnationale Konzerne oder deren Zulieferer soziale und ökologische Mindeststandards missachten und sich noch nicht einmal an die im Gastland herrschenden Gesetze und Normen halten. Dies geschieht häufig in Ländern, in denen die staatlichen Kapazitäten, teilweise auch der Wille, zur Durchsetzung und Kontrolle dieser Normen unterentwickelt sind oder nicht mehr funktionieren.

Das prinzipielle Regulierungsproblem besteht zwar laut Enquete-Kommission des deutschen Bundestages² vor allem in der mangelnden Umsetzung nationaler Standards (sicher auch aufgrund der zunehmenden Machtkonzentration bei Unternehmen), doch zeigen sich andererseits auch Regelungslücken. Sollten diese jedoch durch Gesetzesinitiativen im nationalen Alleingang geschlossen werden, werden von einigen Staaten negative Auswirkungen auf ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit befürchtet.

Aus all diesen Gründen fordern Nichtregierungsorganisationen (NGOs) die Schaffung international verbindlicher Regelungen. Die derzeit von großen Teilen der Wirtschaft und der Politik favorisierten, freiwilligen Instrumente können zwar auch einen Beitrag für nachhaltige Entwicklung leisten, greifen jedoch vielfach zu kurz oder sind nur bedingt wirksam, wie auch jüngst eine Studie der OECD³ nachgewiesen hat. Freiwillige sowie allein auf der Logik des Marktes beruhende Instrumente sind nicht ausreichend, um soziale, ökologische und menschenrechtliche Normen durchzusetzen. Vielfach sahen sich Unternehmen auch erst auf massiven Druck von außen oder durch Skandale dazu veranlasst, Verhaltenskodizes aufzustellen. Sie bergen die Gefahr in sich, als Alibi- und PR-Aktivitäten eingesetzt zu werden, um Öffentlichkeitskampagnen und damit einher gehende negative Verbraucherreaktionen zu vermeiden, ohne dass die tatsächliche Befolgung der Selbstverpflichtung garantiert ist. Zudem sind v.a. Markenfirmen auf ein positives Image in der Öffentlichkeit angewiesen. Vielfach versuchen Unternehmen, durch die freiwillige Selbstverpflichtung ordnungsrechtliche Maßnahmen gerade auch in ihren Stammländern abzuwehren.

Im Folgenden sollen zunächst inhaltliche Anforderungen an verantwortliches Unternehmensverhalten formuliert werden, das einen Beitrag zu einer nachhaltigen und gerechten Welt leisten kann und daraufhin werden Krite-

² *Deutscher Bundestag*, Schlussbericht der Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft - Herausforderungen und Antworten, 2002, S. 183.

³ *OECD*, *Voluntary Approaches for Environmental Policy: Effectiveness, Efficiency and Usage in Policy Mix*, Paris 2003.

rien für entsprechende Instrumente entwickelt. Im Anschluß werden zwei der aktuell häufig diskutierten Ansätze, die OECD-Leitsätze und der Global Compact, an Hand dieser Kriterien diskutiert und einander gegenübergestellt.

Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung

Eine zukunftsfähige und gerechte Welt wird häufig an den Kriterien für Nachhaltigkeit gemessen: Wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte müssen berücksichtigt werden, partizipative und demokratische Grundsätze müssen gewahrt sein. Die Menschenrechte müssen als grundlegende Normen geachtet werden. Unternehmen sind Teil der Gesellschaft und müssen deshalb ebenfalls zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Sie nutzen natürliche und menschliche Ressourcen und sind in besonderer Weise für ein nachhaltiges und gerechtes Handeln verantwortlich. Wegen ihrer großen Bedeutung für die soziale und ökologische Entwicklung sind heute vor allem transnationale Unternehmen und ihre Zulieferer legitimationspflichtig geworden.

Die im folgenden aufgeführten Forderungen basieren auf zwischenstaatlich geltenden Konventionen, Vereinbarungen und Erklärungen.⁴ Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Aspekte nur in der Verantwortung der Unternehmen liegen, sondern zum Teil auch von örtlichen Rahmenbedingungen abhängen, die in staatlicher Verantwortung sind.

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit verlangt, dass Unternehmen durch die Zahlung von Steuern einen Beitrag zur Finanzierung der gesellschaftlichen Aktivitäten leisten, durch Technologietransfer zur Entwicklung beitragen und sich nicht an Bestechung oder Korruption beteiligen sollen. Auf der Wettbewerbsebene sollen monopolistische Marktstrukturen und Kartellbildung verhindert werden, Märkte dürfen nicht durch Dumpingmethoden ruiniert werden. Ausländische Direktinvestitionen sollen mit der lokalen Wirtschaft verknüpft werden und Wachstumseffekte generieren; dieser Zustrom von Investitionen sollte sich auf möglichst viele Regionen in der Welt verteilen.

⁴ Amnesty International sowie ein niederländisches NGO-Netzwerk zu Unternehmensverantwortung (CSR Platform) haben die einzelnen Vereinbarungen den grundlegenden Forderungen zugeordnet, vgl. *amnesty international*, Menschenrechte. Herausforderung und Verpflichtung der Wirtschaft, Bonn 2000; *CSR Platform*, CSR Frame of Reference, 2002, www.mvo-platform.nl.

Unter dem Aspekt der *sozialen Nachhaltigkeit* werden auch die Menschenrechte erfasst, von denen einige für gute Unternehmensführung relevant sind. Auf der internen, innerbetrieblichen Ebene sind die Menschenrechte durch die Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation ILO weiter ausformuliert. Die sogenannten ILO-Kernarbeitsnormen dulden keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, keine Kinderarbeit und keine Zwangsarbeit und sollen Gewerkschaftsfreiheit sicherstellen. Über die Kernarbeitsnormen hinaus muss ein sozial nachhaltiges Unternehmen eine Vielzahl weiterer Arbeitsnormen - etwa in Bezug auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Löhne und akzeptable Arbeitszeiten - einhalten. Darüber hinaus sind jedoch auch die externen Auswirkungen auf die ‚Stakeholder‘ zu berücksichtigen. Dies umfasst zum einen die Rechte der Verbraucher: Unternehmen sollen Verbraucherschutznormen einhalten, verständliche Produktinformationen liefern und für ihre Produkte Haftung übernehmen. Zum anderen bedeutet dies, die Rechte der betroffenen Bevölkerung z.B. bei Umsiedlungen das Recht auf Nahrung und auf Wohnung zu berücksichtigen und keine Zwangsumsiedlungen vorzunehmen sowie Landrechts- und Indigenenrechte anzuerkennen.

Unternehmen sollen in gebührender Weise die Umwelt schützen und so zu einer *ökologisch nachhaltigen* Entwicklung beitragen. Sie sollen messbare Ziele für die Verbesserung ihrer Umweltergebnisse aufstellen und dies regelmäßig überprüfen sowie eine ständige Verbesserung der Ergebnisse anstreben. Unternehmen sollen gemäß dem Vorsorgeprinzip schon im Voraus Maßnahmen zum Umweltschutz ergreifen und nach dem Verursacherprinzip sollen diejenigen für die Schäden haften, die sie verursacht haben. Bei neuen Vorhaben sollen entsprechend der nationalen und internationalen Vorgaben Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt werden. Die Unternehmen sollen die natürlichen Ressourcen, insbesondere die nicht erneuerbaren Ressourcen, schonen und die öffentlichen Güter schützen. Sie sollen keine doppelten Standards anwenden, sondern durch die Anwendung der besten verfügbaren Technologien ihre Prozesse und Produkte über den ganzen Lebenszyklus umwelt- und gesundheitsverträglich gestalten.

Die Einhaltung der *Menschenrechte* bedeutet für Unternehmen neben der Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte auch die Berücksichtigung von bürgerlich-politischen Menschenrechten. Dies betrifft insbesondere Unternehmen, die in Konfliktzonen tätig sind; sie sollten darauf achten, durch ihre Aktivitäten keine Kriegsökonomien zu finanzieren. Ebenso stellt sich die Frage, ob in autoritären Regi-

men nicht die Machthaber durch Investitionen und Handel gestärkt und legitimiert werden und deshalb – falls es vor Ort gefordert wird – ein Rückzug notwendig ist. Unternehmen sollen auch sicherstellen, dass sowohl in der Firmenpolitik selbst als auch in der praktischen Umsetzung bei allen Sicherheitsmaßnahmen des Unternehmens, z.B. bei der Bewachung eines Betriebes oder der Bauarbeiten einer Pipeline, die Menschenrechte geachtet und geschützt werden.

Die Betroffenen von Unternehmensaktivitäten müssen rechtzeitig aktiv einbezogen werden: Ein Dialog mit allen Interessengruppen soll organisiert werden, die Betroffenen sollen in entsprechende Verfahren einbezogen werden und ihnen sollen Anhörungsrechte eingeräumt werden. Ebenfalls sollen die Betroffenen regelmäßig über die Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten informiert werden.

Dieser Anforderungs-Katalog soll im gesamten Unternehmensbereich umgesetzt werden, also im Kerngeschäft des Unternehmens, nicht nur bei karitativen Projekten oder durch einzelne Best Practice Beispiele.

Anforderungen an Instrumente zur Implementierung

Um diese Anforderungen in der Praxis zur Anwendung zu bringen, bedarf es Instrumente zu ihrer Durchsetzung. Hauptverantwortlich für die Schaffung von Rahmenbedingungen für das gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Handeln ist der Staat bzw. die Staatengemeinschaft. Dies betont angesichts der Tendenz einer Verlagerung bisher staatlicher Aufgaben in den Bereich privater Regelungsvereinbarungen nicht nur NGOs, sondern auch die Enquete-Kommission.⁵

Diese Unternehmensregulierungen müssen in vielen Fällen international vereinbart werden, damit Unternehmen nicht Staaten mit unterschiedlich strengen Regeln gegeneinander ausspielen können. Zumindest grundlegende Normen müssen für alle Unternehmen verbindlich festgelegt werden. Solche Prozesse müssen gegebenenfalls von einer verstärkten Demokratisierung staatlicher Strukturen begleitet sein.

Freiwillige Unternehmenskodizes können und sollen rechtliche Normen höchstens ergänzen bzw. als ‚Lückenbüßer‘ ersetzen, sie dürfen nicht dazu

⁵ *Deutscher Bundestag*, Schlussbericht der Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft - Herausforderungen und Antworten, 2002, S. 444.

genutzt werden, um verbindlichere Regelungen abzuwenden. Die Kernbereiche mit gewissen Mindestanforderungen müssen rechtsverbindlich sein, darüber hinaus gehende Aktivitäten können zunächst freiwillig organisiert werden, wenn dies einfacher, schneller und flexibler zu realisieren ist. Dabei entwickelte Best Practices Erfahrungen können mit der Zeit zu ganz ‚normaler‘ Praxis werden und damit eine Vorreiterfunktion erfüllen, woraus sich weitere Standards für internationale Regelungen entwickeln können.

Wirksame freiwillige Instrumente müssen allerdings bestimmte Kriterien erfüllen. Viele Nichtregierungsorganisationen fordern, dass Verhaltenskodizes sich an klar definierten Zielen orientieren und international anerkannten Sozial-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards entsprechen. Die Instrumente müssen mit wirksamen Überwachungsmechanismen ausgestattet sein, also neben internen auch externe Kontrollen und Verifizierung beinhalten. Bei Verletzungen des Kodexes muss es für die Betroffenen oder deren Fürsprecher Beschwerdemöglichkeiten geben. Bei Nichteinhaltung müssen Sanktionen verhängt und der Schaden wieder gut gemacht bzw. die Betroffenen entschädigt werden. Die genannten Nachhaltigkeits-Normen sollen auch durch die Zulieferer und Unterauftragnehmer eingehalten werden. Dies ist schon bei der Auswahl der Zulieferer und der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen; Zulieferer sollten, wo nötig, bei der Umsetzung der Standards unterstützt werden. Die Kodizes müssen in der Management-Praxis des Unternehmens umgesetzt werden, damit sie wirklich implementiert und in der Strategie des Unternehmens verankert sind. Die Unternehmen sollen regelmäßig zweckdienliche und aktuelle Informationen in einer den Betroffenen verständlichen Sprache über ihre Geschäftstätigkeit und (mögliche) Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit veröffentlichen und Nachhaltigkeitsberichte sollen sich an vorhandenen Standards orientieren.

Für Unternehmen müssen genügend Anreize vorhanden sein, um die Forderungen tatsächlich umzusetzen. Dabei darf nicht nur an negative Anreize in Form von Sanktionen, sondern auch an positive Anreize gedacht werden. Insbesondere bei Instrumenten mit staatlicher Beteiligung fällt es auch den Regierungen zu, Anreizinstrumente zu schaffen, z.B. im Rahmen von öffentlichen Beschaffungsmaßnahmen, damit sich Unternehmen an die Forderungen halten. Ebenso spielt auch der Finanzsektor eine wichtige Rolle dabei, Unternehmen zu nachhaltigen Aktivitäten zu motivieren, z.B. durch Nachhaltigkeitsratings und Nachhaltigkeitsfonds.

Die oben aufgeführten inhaltlichen und strukturellen Anforderungen an Instrumente zur Unternehmensverantwortung werden im folgenden exemplarisch an zwei derzeit häufig diskutierten Ansätzen untersucht: Den OECD-Leitsätzen für Multinationale Unternehmen und dem Global Compact der UNO. Ein weiteres, wichtiges Instrument, die UN Normen für Unternehmen, werden hier nicht diskutiert, es sei jedoch auf den Beitrag von Elisabeth Strohscheidt in dieser Publikation verwiesen.

OECD-Leitsätze und Global Compact – Zwei Instrumente zur Unternehmensverantwortung im Vergleich

Der Global Compact ist ein Pakt für Unternehmensverantwortung zwischen der UN und einzelnen Unternehmen, der seit 2000 existiert.⁶ Die OECD-Leitsätze sind Empfehlungen der OECD-Länder und weiterer Unterzeichnerstaaten, die seit 1976 bestehen und im Jahre 2000 umfangreich überarbeitet wurden.⁷

Der Global Compact ist als Dialog- und Lernforum konzipiert, deshalb muss er nicht zwingend und ausschließlich an den Kriterien für Verhaltenskodizes gemessen werden. Doch die folgende Diskussion soll deutlich machen, wo er zu kurz greift und daher nicht als „Qualitätsstandard“⁸ geeignet ist und dass parallel weitere Regulierungen notwendig sind.

Der Global Compact ist sehr allgemein gehalten und eine Reihe der oben genannten inhaltlichen Aspekte fehlen. Der Global Compact umfasst nicht die Verantwortung für die Zulieferer. Es gibt kein Monitoring, ob die Prinzipien eingehalten werden, die Berichte werden nicht kontrolliert, es gibt keinen Beschwerde- und keinen Sanktionsmechanismus. Die Einhaltung

⁶ Weitere Ausführungen zum Global Compact siehe Artikel von Alexander Fonari in dieser Publikation.

⁷ Weitere Ausführungen zu den OECD-Leitsätzen im entsprechenden Artikel von Cornelia Heydenreich in dieser Publikation.

⁸ Entwicklungsministerin Wieczorek-Zeul will den Global Compact als "führenden Qualitätsstandard für verantwortungsbewusste Unternehmen" etablieren, vgl. Heidmarie Wieczorek-Zeul, BMZ, Keynote Speech zur Veranstaltung "Globale Partnerschaften - von der Idee zur Praxis. Der Global Compact in Deutschland" am, 24.10.03, <http://www.bmz.de/presse/reden/rede200310241.html>.

der neun Prinzipien wird weder kontrolliert noch gibt es ein Ausschlussverfahren, wenn sich Unternehmen nicht an die Grundsätze halten.⁹

Die Transparenz des Global Compact bzw. der Aktivitäten seiner Teilnehmer wird seit seiner Gründung immer stärker eingeschränkt. Zu Beginn war vorgesehen, dass jedes Unternehmen jährlich einen Bericht über die Umsetzung des Global Compact vorlegen sollte, später wurde dies ersetzt durch die Verpflichtung, jährlich ein Best Practice Beispiel vorzustellen, jetzt müssen die Unternehmen nur noch in ihren Jahresberichten über ihre Aktivitäten zur Umsetzung des Global Compact informieren.¹⁰

Der Global Compact basiert auf dem Ansatz, Best Practice vorzustellen. Diese lässt jedoch einerseits nicht auf die ‚normale Praxis‘ des Unternehmens schließen, andererseits ist sie oft nicht verallgemeinerbar und damit kaum auf andere Firmen übertragbar.¹¹

Bei Unternehmen ist der Global Compact insgesamt bekannter und beliebter als die OECD-Leitsätze. Dies wird damit begründet, dass er weltweit sichtbar sei, kurze und prägnante Grundsätze beinhalte und besonders gut zu kommunizieren sei¹² - sicher aber auch, weil er unverbindlicher ist und kein Beschwerdeverfahren enthält. Übrigens ist die Anzahl der deutschen Mitglieder im Global Compact auch deshalb relativ gering, weil dieses Instrument einigen Unternehmen nicht weit genug geht - sie selber haben bereits weiterentwickelte Standards umgesetzt.

Die OECD-Leitsätze sind gegenüber dem Global Compact inhaltlich umfassender und konkreter; sie beziehen sich auch auf Korruption, Verbraucherschutz, Wettbewerb, Besteuerung und Technologietransfer. Die Leitsätze beziehen die Staaten verpflichtend mit ein und setzen damit der zunehmend privaten Regulierung von Unternehmen etwas entgegen: Über Nationale Kontaktstellen müssen die Unterzeichnerstaaten die Leitsätze umsetzen. Die OECD-Richtlinien sehen die Möglichkeit vor, Beschwerden vorzubringen und somit negatives Unternehmensverhalten anzugehen.

⁹ An diesem Kritikpunkt wird derzeit gearbeitet; es bleibt abzuwarten, ob hier ein transparentes Verfahren entwickelt wird und auch außenstehende Organisationen und Betroffene ihre Bedenken vortragen können.

¹⁰ *amnesty international et al*, Anstelle eines Vorworts, in: ai/DGB (Hg.) Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung, Bonn 2003, S. 8.

¹¹ *WEED*, Die Grenzen der Freiwilligkeit, Bonn 2003.

¹² *Lothar Rieth*, Deutsche Unternehmen, Soziale Verantwortung und der Global Compact. Ein empirischer Überblick, Tübingen 2003, S. 17.

Zu kritisieren ist, dass die Leitsätze keinen starken Sanktionsmechanismus besitzen außer einem allgemeinen ‚Naming and Shaming‘. Zudem werden nicht alle geforderten Nachhaltigkeitsaspekte erfasst (z.B. sind weder existenzsichernde Löhne enthalten noch das Verursacherprinzip berücksichtigt). Sprachlich sind die Leitsätze eher schwach formuliert. Die Zulieferbeziehungen sind nur vage berücksichtigt.

Während dem Global Compact Unternehmen individuell beitreten, um sich zur Einhaltung der neun Prinzipien zu verpflichten, gelten die Empfehlungen der OECD-Leitsätze erst einmal für alle Unternehmen aus den Unterzeichnerstaaten¹³ sowie deren Zulieferer. Beide Instrumente besitzen kein Monitoring, ob die Unternehmen wirklich diese Leitsätze einhalten. Zwar beinhalten die OECD-Leitsätze immerhin ein Beschwerdeverfahren, doch die Nationalen Kontaktstellen werden in der Regel nicht von selbst forschend aktiv, wenn eine Unrechtmäßigkeit vermutet wird.

Die OECD-Leitsätze, in größerem Maße aber der Global Compact, werden bisweilen genutzt, um die Durchsetzung weitergehender Instrumente zur Unternehmensverantwortung zu behindern oder zu verdrängen. Der Global Compact wird zwar als ein komplementäres Instrument zu staatlicher und internationaler Unternehmensregulierung dargestellt, dafür wird ihm jedoch zumindest in Deutschland von staatlicher Seite erstaunlich viel Aufmerksamkeit und Unterstützung gewidmet. In vielen Beiträgen von offiziellen Stellen taucht der Global Compact oft als erstes und auch einziges Instrument für Unternehmensverantwortung auf. Damit wird diesem Ansatz viel mehr Interesse zuteil als den OECD-Leitsätzen, zu deren Umsetzung sich die Regierung verpflichtet hat! Die jüngst in der UN Unterkommission verabschiedeten UN Normen für transnationale Konzerne wurden verschiedentlich sogar für den Global Compact als schädlich dargestellt.

Der Global Compact wird in der Umsetzung zudem seinen eigenen Ansprüchen nicht gerecht. Die Unterzeichner des Global Compact verpflichten sich, alle neun Prinzipien zu befolgen. In der Praxis greifen sich die Unternehmen aber mitunter nur ein Kriterium heraus, insbesondere die Abschnitte zu den Menschenrechten sind noch sehr unbefriedigend umgesetzt. Als Best Practice Beispiele werden z.T. nur karitative Projekte vorgestellt, die jedoch keinen Bezug auf das Kerngeschäft des Unternehmens haben. Nicht selten entsteht der Eindruck, die Unternehmen hätten die von ihnen

¹³ Unterzeichnet sind die Leitsätze von den 30 OECD-Ländern, in denen der überwiegende Teil der Transnationalen Konzerne (TNK) mit Hauptsitz angesiedelt ist, sowie von 7 weiteren Staaten, und umfassen damit den Großteil der weltweiten TNK.

vorgestellten Projekte auch ohne den Global Compact durchgeführt und haben jetzt ein weiteres Forum, auf dem sie ihre Praxis vorstellen und anpreisen können. Es gibt also Belege für die Kritik, dass der Global Compact vor allem einen Beitrag zur Imagepflege der Unternehmen leistet.

Auch die OECD-Leitsätze stoßen bei der Umsetzung in die Praxis an Grenzen. So werden die Leitsätze zum Teil sehr eng ausgelegt, wenn es um Beschwerdefälle geht, vor allem im Bereich von Zulieferbeziehungen, aber auch wenn es um Kreditfinanzierungen und andere Dienstleistungen geht. Die Beschwerdefälle dauern z.T. viel zu lange, zudem können die überinterpretierten Vertraulichkeitserfordernisse auch der geforderten Transparenz entgegenstehen. Während einige Regierungen die Vergabe von Exportkrediten und Investitionsförderungen an die Einhaltung der Leitsätze koppeln, finden andere, dies würde dem grundsätzlichen Prinzip der Freiwilligkeit entgegenstehen. Dies könnten jedoch zusätzliche Anreize für die Unternehmen sein, sich an die Leitsätze zu halten.

Ausblick

Die genauere Betrachtung des Global Compact und der OECD-Leitsätze zeigt, dass beide Instrumente ihre Grenzen haben, unternehmerische Verantwortung weltweit durchzusetzen. Dabei fällt die Kritik am Global Compact aus Sicht von NGOs jedoch viel größer aus als bei den OECD-Leitsätzen, da ersterer viel weniger verbindlich ist. Der Global Compact ist vielmehr eine Fördermaßnahme für das Thema Unternehmensverantwortung und kann einen Beitrag dazu leisten, verstärkt auch Unternehmen aus Entwicklungsländern dafür zu gewinnen. Insgesamt bietet das Ansetzen auf Ebene der Unternehmensleitung die Möglichkeit, das Thema Unternehmensverantwortung von den Nachhaltigkeits- und PR-Abteilungen in die Chefetagen zu heben. Der Global Compact bestärkt außerdem durch den Bezug auf die Menschenrechte die Auffassung, dass die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte auch für Unternehmen verpflichtend ist.

Die OECD-Leitsätze bieten dagegen insbesondere durch das Beschwerdeverfahren einen konkreten Ansatzpunkt, auch negatives Unternehmensverhalten anzugehen. Solange keine weitergehenden Instrumente existieren, bieten die Leitsätze eine Möglichkeit für NGOs, aktiv zu werden. Aber die aufgeführten Defizite und Umsetzungsschwierigkeiten zeigen auch auf, dass wirksamere Instrumente notwendig sind. NGOs werden deshalb zum

einen eine bessere Umsetzung der bisherigen Instrumente fordern, sich zum anderen aber weiter für international verbindliche Regelungen einsetzen.

Erschienen in:

Fonari, A. (Hg.) 2004: Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltstandards bei multinationalen Unternehmen. Germanwatch Regionalgruppe Münchner Raum & Europäische Akademie Bayern e.V., München. 205 Seiten.

Bestelladresse: Germanwatch e.V., Kaiserstr. 201, 53113 Bonn, e-mail versand@germanwatch.org (10,- Euro zzgl. 2,- Euro Versand).