

HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)

*Überprüfung der Einhaltung
menschenrechtsrelevanter Bestimmungen*

QUICK CHECK

Kurzfassung für die schnelle Überprüfung

Deutsche Übersetzung

Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern)



**Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB)
der PHZ Luzern**

Mit Unterstützung von:

- BDO AG
- Kulturförderung, Kanton Luzern
- Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft

Vorwort zur deutschen Version

Das Dänische Menschenrechtsinstitut hat ein „Human Rights Compliance Assessment Tool: Quick Check“ für Unternehmen entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Instrument zur Identifizierung von menschenrechtlichen Herausforderungen und von korrespondierenden Massnahmen für Unternehmen. Dieses Tool liegt bisher auf Englisch, Chinesisch, Dänisch, Spanisch, Holländisch und Ukrainisch vor und ist sehr erfolgreich. Das Tool ist online zugänglich (Link zur englischen Version: https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_English.pdf). Bisher gibt es dieses Tool aber noch nicht auf Deutsch.

Das Dänische Menschenrechtsinstitut hat nun mit dem Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der Pädagogischen Hochschule Luzern vereinbart, dass das ZMRB für die Übersetzung in Deutsch, für die Positionierung und für den Vertrieb des Tools verantwortlich ist, damit es v. a. auch für KMUs im deutschsprachigen Raum zugänglich ist. Das Tool ist ebenfalls online frei zugänglich.

Das Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der Pädagogischen Hochschule Luzern berät Unternehmen bei menschenrechtlichen Herausforderungen (neben Beratungsmandaten für nationale und internationale Institutionen und Organisationen, u. a. die UNO, die UNESCO, die OSZE, den Europarat, die EU, Amnesty International, ...). Das Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der PH Luzern bietet zudem Workshops für Unternehmen, Institutionen und öffentliche Verwaltungen an, die in die Menschenrechte einführen, oder die sich mit den jeweils spezifischen menschenrechtlichen Herausforderungen des Zielpublikums auseinandersetzen. Schliesslich fördert das Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der PH Luzern die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Menschenrechte, indem es u. a. alle zwei Jahre das Internationale Menschenrechtsforum Luzern (IHRF) durchführt.

Das „Human Rights Compliance Assessment Tool: Quick Check“ wurde 2006 nach einem sechsjährigen Entwicklungsprozess veröffentlicht. An der Erarbeitung des Tools waren 80 Unternehmen und Menschenrechtsorganisationen aus 14 europäischen Ländern beteiligt. Der Entwicklungsprozess war darauf ausgerichtet, dass sowohl die Standards und Indikatoren von Menschenrechtsorganisationen als auch der Businessalltag von Unternehmen berücksichtigt wurden.

Die vorliegende deutsche Fassung des „Human Rights Compliance Assessment Tool: Quick Check“ soll Unternehmen im deutschsprachigen Raum in ihrem Beitrag zur Durchsetzung der Menschenrechte unterstützen.

Leitfaden für die Anwendung des HRCA Quick Checks **Seite 3**

A. BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

1. Zwangsarbeit **Seite 10**

2. Kinderarbeit und Beschäftigung von Jugendlichen **Seite 17**

3. Diskriminierungsverbot **Seite 23**

4. Vereinigungsfreiheit **Seite 30**

5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz **Seite 36**

**6. Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
(Arbeitszeiten, Lohn, Urlaub usw.)** **Seite 45**

B. GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

1. Sicherheit **Seite 62**

2. Landmanagement **Seite 67**

3. Umweltschutz **Seite 78**

4. Korruption und Bestechung **Seite 83**

5. Produkte des Unternehmens **Seite 86**

C. LIEFERKETTENMANAGEMENT **Seite 91**

3. MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

Leitfaden für die Anwendung des HRCA Quick Checks

Was ist das HRCA?

Das HRCA (Human Rights Compliance Assessment) ist ein Instrument, das Unternehmen dabei hilft zu ermitteln, ob durch ihre Geschäftstätigkeit möglicherweise die Menschenrechte von Arbeitnehmenden, Ortsansässigen und anderen Anspruchsgruppen verletzt werden. Das Instrument wird seit 1999 im Rahmen des Projekts Human Rights & Business vom Dänischen Institut für Menschenrechte (DIHR) in Zusammenarbeit mit dem Dänischen Industrieverband (DI) und dem Dänischen Industrialization Fund for Developing Countries (IFU) entwickelt und von der Dänischen Regierung unterstützt (DANIDA). Ziel dieser Kooperation ist die Entwicklung eines weit verbreiteten Instruments, das die Unternehmen im Umgang mit den für ihr jeweiliges Geschäft relevanten Menschenrechtsfragen unterstützt.

Wie funktioniert das HRCA?

Grundlage des Instruments ist eine Datenbank mit mehr als 350 Fragen und 1'000 entsprechenden Indikatoren, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den beiden Pakten der Vereinten Nationen (1966) und über 80 weiteren bedeutenden Menschenrechtsverträgen und -konventionen abgeleitet sind. Der Quick Check wurde erstmals im Jahr 2005 herausgegeben. Dabei handelt es sich um ein interaktives Computerprogramm, das den Unternehmen die Möglichkeit gibt, die in der HRCA-Datenbank enthaltenen Informationen mit Bezug auf ihre jeweiligen Geschäfts- und Arbeitsbereiche anzupassen. Anhand des Feedbacks von Anwendenden und Menschenrechtsgruppen werden die Normen und Indikatoren einmal jährlich aktualisiert, damit sie jederzeit die tatsächlichen Probleme in den Unternehmen sowie mögliche Neuerungen oder Weiterentwicklungen im Bereich des internationalen Menschenrechtsschutzes widerspiegeln.

Was ist der HRCA Quick Check?

Der HRCA Quick Check, der etwa zehn Prozent der in der gesamten HRCA-Datenbank enthaltenen Fragen und Indikatoren umfasst, bezieht sich auf die wesentlichen Menschenrechtsfragen, die alle Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigen müssen. Diese Checkliste wurde in Zusammenarbeit mit einer Gruppe von Entwicklungsfinanzierungsinstituten entwickelt und soll Unternehmen sowie Investmentfonds eine konzentrierte Überprüfung mit Blick auf die wichtigsten Menschenrechte ermöglichen. Der Quick Check ist Teil des umfangreicheren HRCA-Computerprogramms, das weitergehende Hilfestellungen zu einer Vielzahl von Menschenrechtsfragen gibt. Das komplette HRCA-Instrument ist auf der Website www.humanrightsbusiness.dk verfügbar.

Welche Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt der Quick Check?

Der Quick Check berücksichtigt Menschenrechtsverletzungen in folgenden Bereichen:

1. Beschäftigungspraktiken - mit Blick auf die Rechte von Personen, die von Unternehmen beschäftigt werden oder die sich bei ihnen bewerben;
2. Gesellschaftliche Auswirkungen - mit Blick auf die Rechte von Personen, die in Gesellschaften (zum Beispiel politisch, kulturell oder geografisch bestimmt) leben, welche von der Geschäftstätigkeit oder den Produkten der Unternehmen betroffen sind;
3. Lieferkettenmanagement - mit Blick auf die Rechte von Personen, die von der Tätigkeit der Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner der Unternehmen betroffen sind, wie zum Beispiel Arbeitnehmende, Ortsansässige oder andere Anspruchsgruppen.

Wie werden internationales und nationales Recht im HRCA behandelt?

Das HRCA geht von den internationalen Menschenrechten aus, allerdings unter der Prämisse, dass die Unternehmen die jeweils strengeren Normen einhalten, gleichgültig ob es sich dabei im Einzelfall um die im Tool aufgeführte internationale Norm oder aber ein Landesgesetz handelt. Die einzelnen Fragen des Quick Checks beziehen sich auf spezifische Quellen des internationalen Rechts und relevante internationale Leitlinien, die jeweils zitiert werden. Die im Instrument genannten, eigentlich auf Staaten bezogenen, internationalen Gesetzestexte wurden im Quick Check so abgeändert, dass sie sich nun auf Unternehmen beziehen. Ausserdem sind Leitlinien verschiedener Menschenrechtsorganisationen, Forschungsinstitutionen und anderer unabhängiger Gremien angegeben, sofern sie nützliche Referenzen für Unternehmen sein können.

Sind die Menschenrechtsstandards für die Geschäftstätigkeit relevant?

Der Bereich der Menschenrechte ist sowohl auf politischer als auch auf akademischer Ebene gut ausgearbeitet: Die Rechte und Normen ergeben sich aus Verträgen und Konventionen, internationaler Rechtsprechung, sowie Berichten unterschiedlicher nationaler und internationaler Gremien und den Vereinten Nationen. Allerdings wurden die meisten Normen und Umsetzungsmechanismen nicht für Unternehmen, sondern mit Blick auf Regierungen entwickelt. Um sicherzustellen, dass unsere Auslegung des internationalen Unternehmensrechts auf eine breite Zustimmung seitens der Unternehmen und der Menschenrechtsgruppierungen trifft, haben wir das Instrument einem von der EU finanzierten, einjährigen Konsultationsprozess unterzogen. An den Beratungen waren insgesamt 80 Unternehmen und Menschenrechtsgruppen aus zehn europäischen Ländern beteiligt. Die Mitglieder der Teams vertraten zu gleichen Teilen Unternehmen und Menschenrechtsgruppierungen. Sie überprüften jeweils die gleichen Rechte, um zu gewährleisten, dass die daraus abgeleiteten Normen und Indikatoren sowohl praktische und ökonomische Aspekte als auch gesellschaftliche und juristische Interessen berücksichtigen.

Ist das Instrument tatsächlich praxistauglich?

Das Forschungsteam, welches das Instrument entwickelte, konnte jederzeit auf Daten einer Reihe von Partnerunternehmen und Unternehmensorganisationen zurückgreifen. So wurde gewährleistet, dass die Entwicklung des Tools stets auch von den praktischen Interessen und Bedürfnissen der Geschäftswelt geleitet war. Für den Praxistest stellte sich Shell International zur Verfügung. Die Feldtests fanden in zwei ganz unterschiedlichen Unternehmenseinheiten von Shell statt: der erste in einem Land, in dem die Menschenrechte generell wenig Beachtung finden, der zweite in einer durch Rassenkonflikte gezeichneten Gesellschaft. Weitere Tests der „Quick Check“-Version des Instruments wurden im Jahr 2005 von Shell International und Grundfos durchgeführt.

Wie fange ich an?

Der Quick Check besteht aus 28 Hauptfragen und 240 entsprechenden Indikatoren. Auf jede Frage folgt eine nähere Erläuterung, Verweise auf internationales Recht und eine Liste von vorgeschlagenen Indikatoren mit Kästchen zum Ankreuzen: „ja/stimmt“, „nein/stimmt nicht“, „F/A“ = weitere Aufmerksamkeit erforderlich, „N/A“ = nicht relevant, „keine Info“.

JA/STIMMT **NEIN/STIMMT NICHT** **F/A** **N/A** **KEINE INFO**

Wir empfehlen Ihnen, zunächst die Frage einschliesslich Erläuterungen zu lesen und dann die vorgeschlagenen Indikatoren zu bearbeiten, bevor Sie die Hauptfrage beantworten.

Was hat es mit den vorgeschlagenen Indikatoren auf sich?

Die vorgeschlagenen Indikatoren sind Leitlinien, die Ihnen bei der Beurteilung helfen sollen, ob Ihr Unternehmen die in der Hauptfrage angesprochenen Bestimmungen einhält. Die Indikatoren des Instruments beziehen sich auf drei Bereiche: Richtlinien, Verfahren und Umsetzung. Anhand der Richtlinienindikatoren können Sie feststellen, ob es in Ihrem Unternehmen Leit- oder Richtlinien gibt, die sich auf die in der Hauptfrage angesprochene Menschenrechtsthematik beziehen. Mit Hilfe der Verfahrensindikatoren ermitteln Sie, ob Ihr Unternehmen über geeignete und ausreichende Verfahren verfügt, um diese Richtlinien praktisch umzusetzen; die Umsetzungsindikatoren erfordern eine Verifikation der praktischen Umsetzung. Um eine aussagekräftige Beurteilung zu erhalten, sollten Sie zunächst die Richtlinien-, Verfahrens- und Umsetzungsindikatoren betrachten und erst danach die Hauptfrage beantworten. Auch wenn die Zahl der Indikatoren zunächst sehr hoch erscheint, sind die Kategorien der vorgegebenen Antworten so flexibel gestaltet, dass Sie, sobald Sie mit dem Instrument etwas vertrauter sind, alle Indikatoren schnell und problemlos bearbeiten können.

Welchen Bezug zur Hauptfrage haben meine Einschätzungen im Zusammenhang mit den Indikatoren?

Alle Indikatoren dieses Instruments haben für jedes Unternehmen – je nach Branche, Risiko, Land und Art der Geschäftstätigkeit – eine andere Relevanz und Bedeutung. Um diesen Unterschieden flexibel Rechnung zu tragen, ermöglicht Ihnen das Tool, die Indikatoren zu gewichten und zu bestimmen, welche Relevanz sie für Ihr Unternehmen in Bezug auf die Hauptfrage haben. Im Allgemeinen gilt: Je mehr Indikatoren Sie mit „stimmt“ beantworten, desto wahrscheinlicher ist es, dass Ihr Unternehmen auch die Hauptfrage mit „Ja“ beantworten kann. Falls Sie nicht alle Indikatoren mit „stimmt“ bewerten können, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass Ihr Unternehmen die Bestimmungen nicht einhält, auf die sich die Hauptfrage bezieht. Sie sollten sich in diesem Fall jedoch genauer anschauen, bei welchen Indikatoren es Abweichungen gibt, um feststellen zu können, ob Ihre Firma die Anforderungen grundsätzlich erfüllt. Ein Beispiel: Bei allen Indikatoren zu einer bestimmten Frage können Sie „stimmt“ ankreuzen, nur bei einem Indikator nicht, denn in Ihrem Unternehmen wird dieser Aspekt auf eine andere Art als die geschilderte erfüllt. Geben Sie in diesem Fall (neben dem betroffenen Indikator) an, welches Verfahren Ihr Unternehmen anstelle des beschriebenen einsetzt. Die Hauptfrage können Sie dann mit „ja“ beantworten. Falls Sie aber bei einer Frage alle Indikatoren als „stimmt nicht“ bezeichnet haben und die Hauptfrage dennoch mit „ja“ beantworten, sollten Sie entweder diese Antwort nochmals überdenken oder begründen, warum die aufgeführten Indikatoren für Ihr Unternehmen irrelevant sind. Gibt es Indikatoren, zu denen in Ihrem Unternehmen keine Informationen vorliegen, kreuzen Sie einfach das Kästchen „keine Info“ an. Das Ergebnis Ihrer Beurteilung wird jedoch umso zuverlässiger sein, je höher die Zahl der Indikatoren ist, zu denen Sie sich qualifiziert äussern können.

Wie sind die vorgegebenen Antworten zu verwenden?

Ja/nein bzw. stimmt/stimmt nicht: Diese Antworten geben Sie, wenn Sie eine Frage bejahen (verneinen) oder einer Aussage (nicht) zustimmen können. Wir empfehlen Ihnen, Hauptfragen möglichst mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten und bei so vielen Indikatoren wie möglich „stimmt“ oder „stimmt nicht“ anzukreuzen. Dieses Vorgehen erleichtert Ihnen die Kontrolle Ihrer Beurteilung und die Feststellung, welche Fortschritte Ihr Unternehmen von Jahr zu Jahr macht.

Weitere Aufmerksamkeit erforderlich (F/A): Kreuzen Sie diese Auswahl an, wenn Ihr Unternehmen sich gerade mit dieser Frage beschäftigt und beispielsweise Verfahren korrigiert, die sich auf bestimmte Fragen oder Indikatoren beziehen, dieser Prozess jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Sie können diese Auswahl auch treffen, wenn Ihre Antwort sich nicht eindeutig einer der vier übrigen Rubriken zuordnen lässt.

Nicht zutreffend (N/A): Diese Auswahl treffen Sie, wenn die jeweilige Frage oder der Indikator für Ihr Unternehmen irrelevant ist, etwa weil sie/er sich auf eine andere Branche oder ein anderes Land bezieht.

Keine Info: Diese Antwort bedeutet, dass Sie den Indikator nicht beurteilen oder die Frage nicht beantworten können, weil Ihnen dazu notwendige Informationen fehlen.

Was bedeuten die roten, gelben und grünen Markierungen mit Blick auf die Leistung meines Unternehmens?

Eine rote Markierung bedeutet, dass Ihr Unternehmen die Bestimmungen, auf die sich die Frage bezieht, nicht einhält. Nach Rücksprache mit Ihren juristischen (oder anderen) Beratern sollten Sie umgehend Massnahmen treffen, um diesen Umstand zu ändern. Eine gelbe Markierung bedeutet, dass Sie das Problem erkannt haben und entsprechende Massnahmen ergreifen, wobei jedoch noch weitere Aufmerksamkeit erforderlich ist, bis Ihr Unternehmen „grünes Licht“ erhält. Die grüne Markierung zeigt an, dass Ihr Unternehmen die Bestimmungen vorschriftsmässig erfüllt.

Gewährleistet ein ausgefüllter Quick Check, dass mein Unternehmen alle Vorschriften zu den Menschenrechten einhält?

Der Quick Check ist ein Instrument, das von Mitarbeitenden eines Unternehmens oder von Investment Officers zum Zweck einer Eigenüberprüfung eingesetzt wird. Zwar deckt der Quick Check zahlreiche wesentliche Menschenrechtsfragen ab; dennoch ist er kein Ersatz für ein vollumfängliches HRCA oder eine externe Überprüfung. Um die Ergebnisse zu verbessern, empfehlen wir unbedingt die Einbindung der lokalen Anspruchsgruppen – etwa durch Gespräche zu den im Quick Check erkannten Problemfeldern. Die Ergebnisse sollten durch unabhängige Dritte überprüft werden, damit sichergestellt ist, dass die Bedenken der lokalen Bevölkerung angemessen zu Kenntnis genommen und berücksichtigt werden. Auch wenn der Quick Check nicht gewährleisten kann, dass alle Menschenrechte beachtet werden: seine Aussage über die positive Leistung Ihres Unternehmens in Bezug auf die Menschenrechte ist umso zuverlässiger, je mehr Teile dieses Instruments Sie bearbeiten.

Wo erfahre ich mehr über dieses Tool?

Weitere Informationen über das Ziel und die Entwicklung des HRCA sind in der Broschüre *Building a Tool for Better Business Practice: the human rights compliance assessment* (M. Jungk, 2003) enthalten. Was unter verantwortungsvoller Geschäftstätigkeit, der Prämisse des HRCA, zu verstehen ist, wird in *Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights* (M. Jungk, 2001) erläutert. Diese Broschüren können direkt vom Dänischen Institut für Menschenrechte (DIHR) bezogen werden (+45 32 69 88 51) bzw. auf der Website „Human Rights & Business“, wo auch der Quick Check als interaktives Computerprogramm zur Verfügung steht:

www.humanrightsbusiness.org

9 · MENSCHENRECHTE IM UNTERNEHMEN

Beschäftigungspraktiken

A.1. Zwangsarbeit

A.1.1. Unternimmt Ihr Unternehmen alles Nötige, um zu gewährleisten, dass es in keiner Weise in Zwangsarbeit involviert ist oder von dieser profitiert? (Mit dem Begriff Zwangsarbeit sind unter anderem auch Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit in Gefängnissen, Sklaverei, Leibeigenschaft und Menschenhandel gemeint.)

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Freiheit von Zwangsarbeit und Knechtschaft sowie das Recht auf angemessene Lebensumstände.

Unternehmen müssen bestrebt sein zu gewährleisten, dass sie weder direkt noch indirekt von Zwangsarbeit – also Arbeit, die nur unfreiwillig und unter Androhung von Strafe ausgeführt wird – profitieren. Unter Zwangsarbeit in Unternehmen versteht man in der Regel unter anderem erzwungene Überstunden, Menschenhandel oder Schuldknechtschaft. Ein Fall von erzwungenen, unfreiwilligen Überstunden liegt vor, wenn Arbeitnehmende am Arbeitsplatz eingesperrt werden oder man ihnen mit Lohnabzug, physischer Gewalt oder Kündigung droht, wenn sie sich weigern, Überstunden für die Firma zu leisten.

Menschenhandel und Schuldknechtschaft gehen oft Hand in Hand. Menschenhandel ist definiert als Anwerbung oder Entführung und Verschleppung von Personen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Nötigung oder Täuschung, damit diese Menschen in einer anderen Gesellschaft als ihrer ursprünglichen unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten. Im Allgemeinen spricht man von Menschenhandel, wenn zumindest zeitweise entgegen dem erklärten Willen der Betroffenen gehandelt wird. Der Zwang ist möglicherweise nicht gleich offensichtlich, da viele Opfer durch Täuschung und Überreden rekrutiert werden. Am Zielort sind die Arbeits- und Lebensbedingungen dann jedoch meist durch Nötigung, Androhung von Gewalt, Einschränkungen der Bewegungsfreiheit, Verschuldung, Einzug der Papiere und verspäteter Lohnzahlung gekennzeichnet.

Oftmals sind die Opfer bei den Unternehmen, Menschenhändlerinnen und Menschenhändler oder Arbeitsvermittlern so verschuldet, dass sie das Arbeitsverhältnis nicht auflösen können – wobei ihre Schuld meistens durch ein Vermittlungshonorar begründet ist. In manchen Fällen von Schuldknechtschaft gilt die gesamte Arbeit der Schuldnerinnen und Schuldner als „Sicherungsleistung“; sie selbst verdienen nichts und können daher ihre Schulden niemals abtragen. In anderen Fällen

wird die Arbeitsleistung – vorgeblich – auf die Schulden angerechnet, eine Rückzahlung jedoch durch falsche Abrechnungen und extrem hohe Zinsen praktisch unmöglich gemacht. Arbeitnehmende können sich auch verschulden, wenn Unternehmen Löhne zahlen, die nicht zum Leben ausreichen (siehe auch die Frage zu angemessenen Löhnen). Um überleben zu können, sind die Arbeitnehmenden dann gezwungen, Vorschüsse/Darlehen der Arbeitgebenden in Anspruch zu nehmen. Ihre Schulden und die weiterhin ständig benötigten Vorschüsse fesseln sie schliesslich an den Arbeitsplatz. Schuldknechtschaft kann auch Kinder betreffen, wenn diese gezwungen werden, die (vorgeblichen) Schulden ihrer Eltern oder anderer Verwandter abzarbeiten.

Vor allem in Branchen, in denen oft Wanderarbeitende eingesetzt werden, sollten die Unternehmen für das mögliche Auftreten von Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft sensibilisiert sein. In vielen Ländern ist der Arbeitsmarkt eher volatil, so dass die Arbeitnehmenden aus unterschiedlichsten Gründen – schlechte Arbeitsbedingungen oder niedrige Löhne – von einem Arbeitgeber zum nächsten ziehen. Einige Unternehmen verlangen von neuen Arbeitnehmenden eine Kautions, die oft das Eineinhalbfache ihres Monatslohns beträgt. Diese Kautions geht verloren, wenn die Arbeitnehmenden das Unternehmen vorzeitig verlassen. Selbst unter schlechten Arbeitsbedingungen gehen Wanderarbeitende dieses Risiko womöglich nicht ein und bleiben, bis ihr Vertrag endet.

Um Schuldknechtschaft im Unternehmen zu vermeiden, sollten Arbeitgebende dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmenden, bevor sie die Arbeit aufnehmen, einen fairen, transparenten und für sie verständlich abgefassten Vertrag erhalten.

Auch wenn sie nicht direkt in Zwangsarbeit involviert sind, können Unternehmen das Recht auf die Freiheit von Zwangsarbeit verletzen, wenn sie in irgendeiner Weise von solchen Beschäftigungsverhältnissen profitieren – etwa von Zwangsarbeit, die für Zeitarbeitsagenturen, Lieferanten, Geschäftspartner oder Regierungsstellen (siehe die Frage zum Lieferkettenmanagement) geleistet wird. Unternehmen sollten sich bewusst sein, dass sich unter ihren Arbeitnehmenden möglicherweise Personen finden, die durch Menschenhandel in Sklaverei und Schuldknechtschaft gelangt sind. Angesichts der Grösse des Schattenarbeitsmarkts in vielen Entwicklungs- und Industrieländern betrifft dieses Problem die Unternehmen mitunter nicht direkt und/oder die geschilderten Zustände werden unabsichtlich unterstützt. Möglicherweise sind spezielle Massnahmen erforderlich, um den von Menschenhandel Betroffenen zu helfen, sich aus sklavenhalterischen Verhältnissen und Schuldknechtschaft zu befreien.

Nähere Auskünfte und Hilfen zum Umgang mit schwierigen Fragen der Zwangsarbeit finden Sie in der Vollversion des Human Rights Compliance Assessment.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Im Unternehmen gibt es Richtlinien, die Zwangsarbeit aller Art – wie Schuldknechtschaft, erzwungene und unfreiwillige Überstunden, Gefangenearbeit und Arbeit durch Opfer von Menschenhandel – verbieten.
- 2 Die Arbeitsverträge sind fair, transparent und in einer für die Arbeitnehmenden verständlichen Form abgefasst.
- 3 Alle Arbeitnehmenden dürfen nach einer angemessenen Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen.
- 4 Alle Arbeitnehmenden dürfen nach ihrer Schicht das Unternehmensgelände verlassen.
- 5 Das Unternehmen gewährleistet durch angemessene Nachforschungen, dass es keine Arbeitskräfte von Agenturen oder Firmen beschäftigt, die an Menschenhandel, Schuldknechtschaft oder Entführungen beteiligt sind.
- 6 Das Unternehmen (oder die von ihm beauftragte Arbeitsvermittlung) verlangt von den Arbeitnehmenden kein Vermittlungsentgelt, das diese gegenüber dem Unternehmen (oder der Arbeitsvermittlung) verschulden könnte; es verlangt von den Arbeitnehmern auch nicht, solche Schulden zugunsten des Unternehmens (oder der Vermittlung) abzarbeiten.
- 7 Das Unternehmen zahlt Löhne, von denen die Arbeitnehmenden leben können, so dass diese nicht gezwungen sind, Vorschüsse zu nehmen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können.
- 8 Das Unternehmen behält weder Löhne ein noch droht es mit dem Einbehalt, um die Arbeitnehmenden zu Überstunden (oder zur Arbeit) zu zwingen, sondern es zahlt die Löhne regelmässig und pünktlich aus.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

9 Das Unternehmen zwingt die Arbeitnehmenden nicht durch Drohungen oder Gewalt, unfreiwillig Stunden oder Überstunden (oder eine bestimmte Arbeit) zu leisten.

10 Das Unternehmen nutzt Gefängnisarbeit nur dann, wenn die Häftlinge durch ein ordentliches Gericht verurteilt wurden und unter der Aufsicht und Kontrolle einer öffentlichen Behörde freiwillig arbeiten.

11 Das Unternehmen zwingt die Arbeitnehmenden nicht, dem Unternehmen eine Kautionszahlung zu leisten.

12 Die Arbeitnehmenden und Arbeitnehmendenorganisationen bestätigen, dass das Unternehmen das Recht auf Freiheit von Zwangsarbeit respektiert.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 4; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 8; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (b); Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1990), Artikel 11 (2); ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit und Sklaverei (C29, 1930), Artikel 2.2.C, 12 und 13; ILO-Übereinkommen über die Abschaffung von Zwangsarbeit (C105, 1957); ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998), Artikel 2(b), Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 6]

A.1.2 Sieht das Unternehmen davon ab, Identitätskarten, Reisedokumente und andere wichtige persönliche Papiere der Arbeitnehmenden einzuziehen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Freiheit von Zwangsarbeit und Knechtschaft sowie das Recht auf freie Wahl des Aufenthaltsortes.

Der Einbehalt von Reisedokumenten und Identitätskarten ist eine unangemessene Einschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit und kann die Arbeitnehmenden zwingen, gegen ihren Willen für ein Unternehmen weiterzuarbeiten, sofern die Dokumente nicht auf Wunsch der Arbeitnehmenden umgehend zurückgegeben werden. Durch den Einbehalt wichtiger persönlicher Dokumente können Arbeitnehmende auch daran gehindert werden, sich bei anderen Unternehmen zu bewerben, sich in der arbeitsfreien Zeit frei zu bewegen oder das Land zu verlassen. Auch das Versäumnis von Unternehmen, die in manchen Ländern üblichen „Release Letter“ („Entlassungsschreiben“) zu übergeben, kann Zwangsarbeit begründen, wenn der oder die betroffene Arbeitnehmer/in daraufhin weder das Unternehmen verlassen noch sich anderenorts bewerben kann, weil das Unternehmen die erforderlichen Unterlagen nicht herausgibt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Die im Unternehmen für die Erhebung der Personaldaten zuständigen Personen werden angewiesen, keine Reisedokumente und/oder Identitätskarten einzubehalten.
- 2 Die Führungskräfte sind nicht im Besitz der persönlichen Reisedokumente oder Identitätskarten der Arbeitnehmenden.
- 3 Damit die Dokumente nicht verloren gehen oder beschädigt werden, fertigt das Unternehmen Fotokopien (oder Abschriften) von den Identitätskarten und Reisedokumenten der Arbeitnehmenden an und behält die Originale auch nicht kurzfristig ein.

Vorgeschlagene Indikatoren:

RICHTIG

FALSCH

F/A N/A

KEINE INFO

4 Aus den Aufzeichnungen des Unternehmens wird ersichtlich, dass das Unternehmen sofort einen „Release Letter“ ausstellt, wenn ein/e Arbeitnehmer/in diesen benötigt, um sich anderenorts zu bewerben.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 4 und 13; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 8 und 12 (2); Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1997), Artikel 8, 21 und 39; ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit (C105, 1957) Artikel 2; ILO-Empfehlung betreffend (indirekte) Zwangsarbeit (R35, 1930), Artikel 3]

A.2. Kinderarbeit und Beschäftigung von Jugendlichen

A.2.1 Hält sich das Unternehmen an die Mindestaltersgrenze?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Bildung und das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.

Kinder haben ein Grundrecht auf Bildung und dürfen erst nach dem Ende der Schulpflicht arbeiten. Das Ende der Schulpflicht und das Mindestalter für den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis werden von den jeweiligen Landesregierungen festgelegt. Nach den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sollte das Alter für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses auf mindestens 15 Jahre festgesetzt sein. Ist das Unternehmen in einem Land tätig, in dem ein höheres Mindestalter gilt bzw. die Schulpflicht später endet, muss sich das Unternehmen an die Landesgesetze halten. Erlauben die Landesgesetze einen früheren Eintritt ins Arbeitsleben, muss das Unternehmen sich an die ILO-Normen halten. Selbst wenn Kinder bei Aufnahme einer Arbeit älter sind als mindestens vorgeschrieben, muss ihre Anstellung so strukturiert sein, dass es keine Konflikte mit dem Schulbesuch oder der Ausbildungspflicht gibt.

Die in diesem Abschnitt beschriebenen Verbote sollen die Unternehmen nicht daran hindern, jungen Arbeitnehmenden legitime Berufsausbildungen oder technische Ausbildungspläne anzubieten. Die Berufsausbildung darf jedoch nicht als Vorwand dienen, um junge Arbeitskräfte in vermeintliche Lehrstellen zu locken und sie dann auszubeuten, indem man ihnen geringere Löhne als erwachsenen Arbeitnehmenden zahlt, obwohl sie die gleiche Arbeit leisten. Auch die Ausbildung darf keinesfalls zu kurz kommen. Echte Ausbildungsprogramme sind generell zeitlich befristet, haben eine erzieherische Komponente, werden im Rahmen von Schulprogrammen (oder unter der Aufsicht des Arbeitsministeriums oder einer Arbeitsorganisation) angeboten und stehen nicht im Konflikt mit der Schulpflicht.

In seltenen Fällen dürfen die Regierungen von Entwicklungsländern das Arbeitseintrittsalter auf 14 Jahre senken, jedoch nur in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und nur nach einer Beratung mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Unternehmen, die sich auf solche lokalen Bestimmungen berufen wollen, müssen zunächst überprüfen, ob die lokale Gesetzgebung mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 übereinstimmt (siehe: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>).

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Es gibt eine eindeutige Unternehmensrichtlinie zum Mindesteintrittsalter der Arbeitnehmenden, die den nationalen Vorschriften entspricht, wobei das Eintrittsalter mindestens 15 Jahre beträgt.
- 2 Bevor das Unternehmen Bewerbende einstellt, müssen diese anhand von Geburtsurkunden oder anderen offiziellen Dokumenten nachweisen, dass sie das vorgeschriebene Mindestalter erreicht haben.
- 3 Die Personalverantwortlichen kennen sich mit den in den jeweiligen Ländern üblichen Dokumentenfälschungen aus und sind in der Lage, gefälschte Dokumente zu erkennen.
- 4 In den Ländern, in denen es üblicherweise keine Geburtsurkunden gibt oder wo sie häufig gefälscht werden, hat das Unternehmen ein Verfahren eingerichtet, um das Alter der jungen Bewerber – beispielsweise anhand der durchschnittlichen Körpergrösse oder der Kenntnis geschichtlicher Ereignisse – einschätzen zu können.
- 5 Das Unternehmen weiss, wann der Unterricht in den örtlichen Schulen stattfindet und stellt sicher, dass keine schulpflichtigen Kinder eingestellt werden.
- 6 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren für Arbeiten ein, die mit deren Schulbesuch oder Ausbildung in Konflikt stehen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

7 Die Auszubildenden des Unternehmens stellen nicht den grössten Teil der Belegschaft; die Lehrzeit ist zeitlich befristet, wird im Rahmen eines Schulprogramms (oder unter der Aufsicht des Arbeitsministeriums oder einer Arbeitsorganisation) angeboten, hat eine erzieherische Komponente und steht nicht im Konflikt mit der Schulpflicht der Auszubildenden.

8 Aus den Daten der Arbeitnehmenden des vergangenen Jahres ist ersichtlich, dass es keine Kinderarbeit im Unternehmen gibt.

9 Die lokalen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und die lokalen Schulen bestätigen, dass das Unternehmen keine Kinder beschäftigt.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 24 und 26; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7; UN-Kinderrechtskonvention (1989), Artikel 32 (2); ILO-Übereinkommen über das Mindestalter (C138, 1973), Artikel 3]

A.2.2 Wenn das Unternehmen feststellt, dass es schulpflichtige Kinder beschäftigt, sorgt es dann dafür, dass die Kinder an einem Schul-/Ausbildungsprogramm teilnehmen anstatt sie fristlos zu entlassen?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Bildung und das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.

Stellt ein Unternehmen fest, dass es Arbeitnehmende beschäftigt, die das Mindestalter noch nicht erreicht haben, muss es umgehend Abhilfe schaffen. Armut und fehlende Sozialeinrichtungen sind die Hauptursachen für Kinderarbeit. Minderjährige Arbeitnehmende fristlos zu entlassen, kann sich als sehr nachteilig erweisen, weil die Kinder oftmals in noch gefährlichere Arbeitsverhältnisse, in Prostitution oder ein Leben auf der Strasse abrutschen, um nicht zu verhungern. Daher müssen Unternehmen sich dafür einsetzen, dass diese Kinder an einem Bildungsprogramm teilnehmen und ihnen helfen, den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu schaffen. Es können sich auch mehrere Unternehmen an einem Standort zusammenschliessen, um gemeinsam Lösungen für das Problem der Kinderarbeit zu finden.

Weitere Auskünfte und Beispiele bewährter Praktiken für den Umgang mit dem Problem schulpflichtiger Kinderarbeitenden finden Sie in der Vollversion des Human Rights Compliance Assessment.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Wenn es sich herausstellt, dass Kinder im Unternehmen arbeiten, bietet das Unternehmen deren Eltern, Vormund, älteren Geschwistern oder anderen erwachsenen Verwandten an, sie anstelle der Kinder anzustellen.
- 2 Das Unternehmen richtet Ausbildungsprogramme (oder Ähnliches) ein, um die Grundbildung arbeitender Kinder zu gewährleisten, und bietet ihnen dabei gleichzeitig praktische Arbeitserfahrung sowie finanzielle Unterstützung.
- 3 NGOs und Vertretungen der lokalen Kommunen bestätigen, dass das Unternehmen keine Kinder fristlos entlassen hat.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 26; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 13 (1); UN-Kinderrechtskonvention (1989), Artikel 28 (1) und 32; ILO-Übereinkommen zur Sozialpolitik (Grundlegende Ziele und Normen) (C117, 1962), Artikel 15]

A.2.3 Stellt das Unternehmen sicher, dass es keine Minderjährigen (unter 18 Jahren) für Arbeiten anstellt, die gefährlich, gesundheitsschädlich, unsicher oder moralisch bedenklich sind?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Freiheit von Zwangsarbeit und Knechtschaft sowie das Recht auf Arbeit und auf gerechte, günstige Arbeitsbedingungen.

Unternehmen dürfen keine Minderjährigen (unter 18 Jahren) für Arbeiten anstellen, die gefährlich, gesundheitsschädlich, unsicher oder moralisch bedenklich sind. Sie müssen zudem bestrebt sein zu gewährleisten, dass sie weder direkt noch indirekt von solcher Arbeit profitieren (siehe auch die Frage zum Lieferkettenmanagement). Die Regierungen der Länder müssen definieren, welche Arbeiten als gefährlich oder schädlich für Minderjährige anzusehen sind; die Unternehmen müssen die jeweiligen Landesgesetze beachten. Sie sind gehalten, als international gültige Leitbilder für „schädliche Arbeiten“ die hier angefügten Indikatoren heranzuziehen, die zum Teil der Empfehlung 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit entnommen sind.

Landesregierungen können Arbeitnehmenden über 16 Jahre ausnahmsweise gestatten, bestimmte Arbeiten zu übernehmen, die allgemein als schädlich angesehen werden, wenn Folgendes gewährleistet ist: a) Es haben Gespräche mit den betroffenen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenverbänden stattgefunden; b) der Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Moral der Kinder ist gewährleistet, und c) die Kinder erhalten in jedem Fall eine spezielle Einweisung oder Ausbildung für die Arbeiten, die sie ausführen sollen. Unternehmen sollten die jeweiligen Landesgesetze auf alle relevanten Ausnahmen überprüfen, sich auf solche Ausnahmefälle jedoch nur dann verlassen, wenn auch die oben genannten Kriterien eingehalten werden.

Die in dieser Frage angesprochenen Verbote sind nicht mit den Normen zum Mindestalter zu verwechseln. Alle Unternehmen müssen bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden das vorgeschriebene Mindestalter (siehe die entsprechende Frage oben) beachten – unabhängig davon, ob eine Arbeit womöglich schädliche Auswirkungen hat oder nicht.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT **STIMMT NICHT** **F/A** **N/A** **KEINE INFO**

1 Im Unternehmen gibt es Richtlinien oder Leitlinien, die definieren, welche Arbeiten im Unternehmen als gefährlich, gesundheitsschädlich, unsicher oder moralisch bedenklich für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gelten. Diese Definition geht auf alle Aspekte der nachfolgenden Indikatoren ein.

2 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren ein, wenn diese durch ihre Arbeit psychischem, emotionalem oder sexuellem Missbrauch ausgesetzt sind. (II 3 (a), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Empfehlung 190).

3 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren ein, wenn diese „unter Tage, unter Wasser, in gefährlichen Höhen oder in engen Räumen“ arbeiten müssen. (II 3 (b), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Empfehlung 190).

4 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren ein, wenn diese mit gefährlichen Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeugen arbeiten oder schwere Lasten manuell handhaben oder transportieren müssen. (II 3 (c), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Empfehlung 190).

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

5 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren ein, wenn diese in einer ungesunden Umgebung arbeiten müssen, in der sie „gefährlichen Stoffen, Agenzien oder Verfahren oder gesundheitsschädlichen Temperaturen, Lärmpegeln oder Vibrationen“ ausgesetzt sind. (II 3 (d), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Empfehlung 190).

6 Das Unternehmen stellt keine Personen unter 18 Jahren ein, wenn diese gezwungen sind, Arbeit unter besonders schwierigen Bedingungen zu verrichten, „beispielsweise Arbeit während langer Zeit oder während der Nacht oder Arbeit, bei der das Kind ungerechtfertigterweise gezwungen ist, in den Betriebsräumen des Arbeitgebers zu bleiben“. (II 3 (e), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Empfehlung 190).

7 Jugendliche Arbeitnehmende müssen ärztlich untersucht werden, damit sichergestellt ist, dass sie für die vorgesehene Arbeit körperlich geeignet sind. (ILO-Übereinkommen 77, Artikel 2(1) (1946); ILO-Übereinkommen 78, Artikel 2(1) (1946)).

8 Die Führungskräfte sind sich der oben genannten Einschränkungen für Arbeiten, die von Jugendlichen unter 18 Jahren ausgeführt werden, bewusst.

9 Arbeitnehmendenvertretungen oder NGOs bestätigen, dass das Unternehmen keine Arbeitnehmende unter 18 Jahren für Arbeiten anstellt, die deren Gesundheit, Sicherheit, schulische oder moralische Entwicklung gefährden könnten.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 4, 23, 24 und 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7; UN-Kinderrechtskonvention (1989), Artikel 32; ILO-Übereinkommen über die schlimmsten Fälle von Kinderarbeit (C182, 1999), Artikel 3; 146, 1973), Artikel 3; ILO-Empfehlung 190 zur Beseitigung der schlimmsten Fälle von Kinderarbeit (R190, 1999); ILO-Empfehlung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (R146, 1973), Teil IV]

A.3. Diskriminierungsverbot

A.3.1 Gewährleistet das Unternehmen, dass seine Arbeitsentgelte, Zusatzleistungen und beschäftigungsrelevante Entscheide auf relevanten und objektiven Kriterien basieren?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Freiheit von Diskriminierungen und das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.

Unter den Begriff der Diskriminierung fällt „jede Unterscheidung, Ausschliessung oder Bevorzugung“ aufgrund persönlicher Merkmale – wie Geschlecht, Alter, nationale oder ethnische Abstammung, Rasse, Hautfarbe, Glaube, soziale Stellung, Sprache, geistige oder körperliche Behinderung, Mitgliedschaft in einer Vereinigung, Meinung, Gesundheitszustand (einschliesslich AIDS/HIV-Erkrankung), Familienstand, sexuelle Neigung, Geburt sowie bürgerliche, soziale, politische Merkmale eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, die sich negativ auf die Beschäftigungschancen auswirken oder anderweitig zu einer Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz führen.

Die Diskriminierung kann direkt oder indirekt sein. Von einer direkten Diskriminierung ist auszugehen, wenn Richtlinien, Praktiken oder Verfahren von Unternehmen sich aufgrund eines persönlichen Unterscheidungsmerkmals gezielt auf eine bestimmte Gruppe von Menschen richten und diese folglich schlechter gestellt werden als andere Personen. Um Diskriminierung zu vermeiden, müssen Unternehmen ihre Arbeitnehmenden hinsichtlich aller Richtlinien, Bedingungen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung (Beförderung, Anstellung, Weiterbildung und Arbeitsentgelt) fair behandeln. Von einer indirekten Diskriminierung ist auszugehen, wenn die praktische Anwendung von Richtlinien, Verfahren oder Praktiken der Unternehmen negative Konsequenzen für eine Gruppe von Menschen hat – auch dann, wenn die Richtlinien, Verfahren oder Praktiken selbst neutral zu sein scheinen. Indirekte Diskriminierung lässt sich am ehesten vermeiden, wenn Richtlinien kaum diskriminierend angewendet werden können, etwa weil gewährleistet ist, dass die auf Beschäftigungsverhältnisse bezogenen Entscheide auf relevanten und objektiven Faktoren (Verdienst, Erfahrung, Aufgaben, Fertigkeiten usw.) beruhen und dass die Entscheidungsfindung nach einheitlichen Verfahren erfolgt. Unternehmen sollten möglichst auch keine irrelevanten persönlichen Informationen (etwa Religion, persönliche Ansichten, Alter oder Familienverhältnisse) von Bewerbenden oder Arbeitnehmenden einholen, wenn diese Angaben keinen Bezug zur ausgeschriebenen Stelle haben. Es gibt einige wenige Ausnahmefälle, in denen Arbeitgebende persönliche Daten erfragen und nutzen dürfen, etwa weil diese Anstellungsvoraussetzungen (BFOQ) für bestimmte Positionen sind. So kann eine politische Partei beispielsweise Kandidierende aufgrund ihrer politischen Ansichten ausschliessen. Solche Ausnahmen sind allerdings selten und für die meisten Unternehmen prinzipiell nicht relevant. Gibt es für eine Stelle bestimmte Anstellungsvoraussetzungen, ist es keine Diskriminierung, wenn das Unternehmen nach den diesbezüglichen persönlichen Angaben fragt.

Das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmenden muss sich nach dem Prinzip „gleiches Geld für Arbeit von gleichem Wert“ richten. Gehalts- oder Lohnunterschiede müssen an objektiven Kriterien gemessen werden. Da die Höhe des Entgelts auch mit den Beförderungs- und Weiterbildungschancen von Arbeitnehmenden korreliert, sollten Unternehmen zudem ihre Beförderungspolitik auf mögliche Vorurteile überprüfen.

Weitere Auskünfte und Hilfen zu spezifischen Diskriminierungsfragen sowie Vorschläge für den Umgang mit schwierigen Fällen finden Sie in der Vollversion des Human Rights Compliance Assessment.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

1 Im Unternehmen gibt es Richtlinien, die gewährleisten, dass Entscheide, die sich auf das Arbeitsentgelt, die Anstellung, Beförderung, Weiterbildung, Disziplinierung, Pensionierung und Kündigung von Arbeitnehmenden beziehen, ausschliesslich auf objektiven Faktoren beruhen und nicht an persönliche Merkmale der Arbeitnehmenden gebunden sind. Solche Merkmale sind beispielsweise Geschlecht, Alter, nationale oder ethnische Abstammung, Rasse, Hautfarbe, Glaube, soziale Stellung, Sprache, geistige oder körperliche Behinderung, Mitgliedschaft in einer Vereinigung, Meinung, Gesundheitszustand (einschliesslich AIDS/HIV-Erkrankung), Familienstand, sexuelle Neigung, Geburt sowie bürgerliche, soziale oder politische Merkmale.

2 Das Unternehmen gewährleistet mit einem speziellen Verfahren, dass es seine (Zusatz-) Leistungen – wie beispielsweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Unterkunft, Gesundheitsversorgung, Beförderung – diskriminierungsfrei gewährt.

3 Die Stellenbeschreibungen sind klar und eindeutig abgefasst. Sie werden von allen Führungskräften beachtet, die Arbeitnehmende anstellen. Sie werden ausserdem ständig aktualisiert, damit das Unternehmen Anstellungen und Beförderungen ausschliesslich aufgrund der für die jeweilige Stelle geforderten Fertigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen vornimmt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 4 Die Stellenanzeigen sprechen keine irrelevanten Merkmale (wie etwa Rasse) an, es sei denn, im Zusammenhang mit der Gleichstellungsförderung.
- 5 Das Unternehmen fragt Kandidierende nicht nach ihrem Familienstand, ihrem Kinderwunsch oder der Anzahl der von ihnen abhängigen Personen; mit solchen Fragen wollen manche Unternehmen die Einstellung von Frauen umgehen, da sie fürchten, dass sich deren familiäre Verpflichtungen nachteilig auf ihren Arbeitseinsatz auswirken könnten.
- 6 Das Unternehmen verlangt von seinen Bewerberinnen oder Arbeitnehmenden keine Schwangerschaftstests, Abtreibungen oder schriftliche Zusicherungen, dass keine Schwangerschaft beabsichtigt ist.
- 7 Das Unternehmen gewährleistet mit einem Verfahren, dass das Arbeitsentgelt auf objektiven Faktoren beruht und nicht diskriminierend ist.
- 8 In den Aufzeichnungen finden sich keine Gehalts-/Lohnunterschiede für Arbeit von gleichem Wert.
- 9 Das Unternehmen trifft angemessene Vorkehrungen, damit auch Arbeitnehmende mit Behinderungen Chancen auf eine Anstellung im Unternehmen haben.
- 10 Das Aus-/Weiterbildungsprogramm des Unternehmens steht allen Arbeitnehmenden auf sämtlichen Ebenen im Unternehmen offen, damit sie sich für eine gewünschte Position qualifizieren können.
- 11 Die Personalverantwortlichen erhalten eine Schulung zur Antidiskriminierungsrichtlinie des Unternehmens.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

12 Die Arbeitnehmenden haben Zugang zu einem Beschwerdesystem, das ihnen die Meldung von Diskriminierungen ermöglicht, und sie sind mit dem System vertraut.

13 Eine Person oder Abteilung im Unternehmen ist für die Überwachung der Einhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften und -richtlinien zuständig.

14 Die Arbeitnehmendenvertretungen bestätigen, dass die Beschäftigungspraktiken des Unternehmens nicht diskriminierend sind.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 1, 2 und 23; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7(a); Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 11(1); ILO-Übereinkommen über gleiches Arbeitsentgelt (C100, 1951), Artikel 1 und 2; ILO-Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (C111, 1958) Artikel 1; Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 21, 22 und 41; ILO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen (C98, 1949), Artikel 1]

A.3.2. Bemüht sich das Unternehmen um eine Atmosphäre des Respekts gegenüber kulturellen Unterschieden und einen sensiblen Umgang mit den Bedürfnissen aller Arbeitnehmenden?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, das Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben und das Recht auf Freiheit von Diskriminierung.

Die Grundsätze der Diversität und der Nicht-Diskriminierung erstrecken sich nicht nur auf die Leistungen von Arbeitgebenden, sondern auch auf das Arbeitsklima und das gesamte Arbeitsumfeld. Unternehmen stellen mitunter fest, dass Minderheiten, Frauen oder Arbeitnehmende aus anderen Kulturkreisen daran gehindert werden, sich zu äussern und nach ihren religiösen oder kulturellen Vorstellungen zu leben, wenn das Unternehmen nicht durch spezifische Richtlinien für eine Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sorgt. Möglicherweise entstehen auch Konflikte am Arbeitsplatz, wenn Arbeitnehmende ihre kulturelle Abstammung deutlich zeigen (beispielsweise indem sie bestimmte kulturelle Symbole tragen).

Angesichts starker kultureller und/oder religiöser Spannungen in der Gesellschaft müssen Arbeitgebende möglicherweise zu besonderen Massnahmen greifen, um innerhalb ihres Unternehmens für eine Atmosphäre des Vertrauens und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu sorgen.

Möglicherweise wird den Arbeitnehmenden in den Unternehmen das Recht verweigert, an den in ihrem Kulturkreis üblichen Feiertagen teilzunehmen, weil diese von den jeweiligen Staaten nicht anerkannt werden. Wenn in dem Land, in dem ein Unternehmen tätig ist, nur die dominierende Kultur offiziell anerkannt ist, sollte das Unternehmen diese Einstellung nicht unterstützen, sondern in seinen eigenen Richtlinien allen kulturellen Gruppen das gleiche Recht auf Teilnahme an den Aktivitäten ihrer Herkunftskulturen gewähren.

Unternehmen sollten darauf achten, ob Arbeitnehmende gemobbt oder diskriminiert werden, die einer Minderheitsgruppe angehören, jedoch bestimmte Praktiken, Prinzipien oder Werte dieser Gruppe ablehnen oder sich von der Gruppe abkehren wollen. In solchen Fällen müssen Unternehmen dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmenden gleichermaßen an sozialen und kulturellen Aktivitäten der Unternehmen teilnehmen können und dass die Unternehmensrichtlinien und Weiterbildungsprogramme kulturelle Unterschiede respektieren.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Soziale Leistungspläne- und Urlaubsrichtlinien des Unternehmens berücksichtigen unterschiedliche kulturelle/religiöse Feiertage.

- 2 Die Weiterbildungsprogramme des Unternehmens sind kulturell angemessen, geschlechterneutral und respektieren die Diversität.

- 3 In den Trainingshandbüchern und den Unternehmensbroschüren werden keine stereotypen Beispiele oder Illustrationen verwendet, die bestimmte Bevölkerungsgruppen diskriminieren.

- 4 Das Unternehmen gestattet den Arbeitnehmenden, in ihren Kulturen übliche Kleidung zu tragen, sofern sie dem Geschäftszweck angemessen ist und kein erhöhtes Unfallrisiko am Arbeitsplatz birgt.

- 5 Arbeitnehmendenvertretungen und Arbeitnehmende bestätigen, dass das Arbeitsumfeld für kulturelle Unterschiede aufgeschlossen und nicht diskriminierend ist.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 1, 2, 23 und 27; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 26; Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (1965), Artikel 1; Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 1; Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1990), Artikel 7; ILO-Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (C111, 1958) Artikel 1, 2 und 3; ILO-Übereinkommen zur Sozialpolitik (Grundlegende Ziele und Normen) (C117, 1962), Artikel 14 (e); Erklärung der UNESCO über die Grundsätze einer internationalen kulturellen Zusammenarbeit (1966), Artikel 1; ILO-Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten (C156, 1981), Artikel 3 und 4; ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz (C183, 2000)]

A.4. Vereinigungsfreiheit

A.4.1 Erkennt das Unternehmen die Rechte seiner Arbeitnehmenden, sich zu Vereinigungen zusammenzuschliessen und Kollektivverhandlungen zu führen, an?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: Recht auf friedliche Versammlung und Vereinigungsfreiheit.

Arbeitnehmenden muss die Freiheit gewährt werden, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschliessen, um ihre Interessen am Arbeitsplatz zu wahren. Unternehmen müssen die Aufgaben und die Unabhängigkeit von Arbeitnehmendenvertretungen respektieren und dürfen deren Arbeit nicht behindern. Soweit ihre eigenen, rechtmässigen Interessen nicht über Gebühr beeinträchtigt werden, müssen Unternehmen den Arbeitnehmendenvereinigungen Zugang zu Informationen, Ressourcen und Einrichtungen gewähren, die diese für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen.

Unternehmen müssen ferner das Recht der Arbeitnehmenden auf Kollektivverhandlungen respektieren. Dies schliesst auch die Anerkennung von Massnahmen ein, die sich auf die Beilegung von Streitigkeiten aufgrund der Auslegung und Anwendung des Kollektivvertrags (Tarifvertrags) beziehen. Unternehmen müssen sich an die Entscheide, die von den dafür zuständigen Systemen oder Gerichten getroffen wurden, halten. Sie dürfen keinesfalls Arbeitnehmende kündigen oder diskriminieren, weil diese von ihren Rechten als Arbeitnehmende Gebrauch gemacht, Beschwerden eingereicht, in Gewerkschaften mitgearbeitet oder vermutete Gesetzesverletzungen gemeldet haben.

In einigen Ländern ist die Gewerkschaftspflicht (Closed Shop) zulässig. Dort müssen Arbeitnehmende einer bestimmten Gewerkschaft beitreten, um für das Unternehmen arbeiten zu dürfen. Diese Praxis ist rechtens und verbreitet, obwohl solche Verträge in vielen Ländern als Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmenden angesehen werden. Zurzeit wird über die Gewerkschaftspflicht noch beraten; sie wird allerdings nicht empfohlen.

Auch wenn das Unternehmen selbst das Recht der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit respektiert, kann es sein, dass Gewerkschaftsmitglieder von den nicht organisierten Mitarbeitenden als „Verräterinnen“ und „Verräter“ angesehen werden, weil sie die Aktivitäten der Gewerkschaft als arbeitsplatzgefährdend einschätzen. Daher haben Gewerkschaftsmitglieder mitunter ein erhöhtes Risiko, von den nicht organisierten Mitarbeitenden am Arbeitsplatz physisch oder verbal angegriffen zu werden. In manchen Fällen wird dieses Verhalten von der Landesregierung toleriert oder sogar unterstützt. Unternehmen sollten sich im Klaren darüber sein, dass nicht alle Arbeitnehmenden gegenüber der Gründung von Gewerkschaften positiv eingestellt sind und Gewerkschaftsmitglieder gemobbt werden können –

nicht nur von Arbeitgebenden, sondern auch von ihren eigenen Kolleginnen und Kollegen. In solchen Fällen müssen Unternehmen mitunter die Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit durch besondere Massnahmen sicherstellen.

Weitere Auskünfte über Problemfälle im Zusammenhang mit Gewerkschaften und dem Recht auf Vereinigungsfreiheit finden Sie in der Vollversion des im Jahr 2005 herausgegebenen Human Rights Compliance Assessments.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Im Unternehmen gibt es Richtlinien, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer anerkennen.
- 2 Das Unternehmen erkennt die Gewerkschaften als Verhandlungspartnerinnen für Kollektiv-/Tarifverträge an.
- 3 Das Unternehmen kündigt keine Arbeitnehmende, noch diskriminiert es sie, weil sie von ihren Rechten Gebrauch gemacht, Beschwerden eingereicht, in Gewerkschaften mitgearbeitet oder vermutete Gesetzesverletzungen gemeldet haben.
- 4 Das Unternehmen nimmt an Kollektivverhandlungen teil und berät sich regelmässig mit den autorisierten Arbeitnehmendenvertretungen über die Arbeitsbedingungen, das Entgelt, die Lösung von Streitigkeiten, über interne Beziehungen und Angelegenheiten, die beide Seiten betreffen.
- 5 Das Unternehmen übergibt den Arbeitnehmendenvertretungen Kopien der aktuell geltenden Kollektiv-/Tarifverträgen, damit die auszuhandelnden Konditionen leicht zugänglich sind.
- 6 Das Unternehmen gewährt den Arbeitnehmendenvertretungen in vertretbarem Umfang Zugang zu den Unternehmensunterlagen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben, für Verhandlungen mit dem Unternehmen und zur Sicherung der Unternehmensleistungen in den relevanten Bereichen benötigen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 7 Das Unternehmen gewährt den Arbeitnehmendenvertretenden angemessenen Kontakt zu den Arbeitnehmenden und Zugang zu den für die Ausübung ihrer Aufgaben benötigten Einrichtungen.
- 8 Das Unternehmen gibt anstehende betriebliche Änderungen, die sich auf die Beschäftigung auswirken – etwa geplante Fusionen und Entlassungen – rechtzeitig bekannt.
- 9 Das Unternehmen übt keinen unzulässigen Einfluss auf die Arbeitnehmendenvereinigungen aus; es droht ihnen weder Versetzung noch andere Zwangsmassnahmen an, um sie während der Kollektivverhandlungen in unzulässiger Weise daran zu hindern, dass sie die Interessen ihrer Mitglieder effektiv vertreten.
- 10 Das Unternehmen nutzt keine Militäreinsätze, um Streiks abzuwehren, seine Arbeitnehmenden zu verunsichern oder diese an der Ausübung ihrer Rechte zu hindern.
- 11 Das Unternehmen unternimmt Anstrengungen, um die Gewerkschaftsmitglieder in der Belegschaft gegen Mobbingaktionen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu schützen.
- 12 Arbeitnehmendenorganisationen bestätigen, dass das Unternehmen sie anerkennt, ihnen den Kontakt zu den Arbeitnehmenden und Zugang zu den Einrichtungen gewährt und während der Kollektivverhandlungen in gutem Glauben mit ihnen zusammenarbeitet.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 20 und 23(4); Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 22; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 8; ILO-Übereinkommen über Kollektivverhandlungen (C154, 1981), Artikel 5 (2), Artikel 8; ILO-Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter (C135, 1973), Artikel 1 und 2; Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 48, 49, 50, 51 und 52]

A.4.2. Gestattet das Unternehmen seinen Arbeitnehmenden – falls Gewerkschaften der Zutritt zum Betriebsbereich untersagt ist oder nur staatlich zugelassene Organisationen erlaubt sind – durch alternative Massnahmen, sich frei zu versammeln, um Probleme bezüglich ihrer Beschäftigung zu besprechen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: Recht auf friedliche Versammlung und Vereinigungsfreiheit.

In einigen Ländern gibt es kein gesetzlich verankertes Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen, oder es sind nur staatlich kontrollierte Organisationen zugelassen. Unter diesen Umständen sind Unternehmen verpflichtet, das Recht ihrer Arbeitnehmenden auf freie Versammlung und Vereinigungsfreiheit zu respektieren. Sie müssen daher gewährleisten, dass andere Möglichkeiten der Zusammenkunft und der Vertretung zugelassen sind. Darüber hinaus müssen sie durch besondere Massnahmen gewährleisten, dass zu allen beschäftigungsbezogenen Fragen eine offene Kommunikation sowie Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und Arbeitnehmenden möglich sind. Die hier beschriebenen alternativen Massnahmen sind jedoch nur in solchen Ländern einzuführen, in denen es kein Recht auf Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen gibt; anderenfalls könnten solche Initiativen als Versuch, die vorhandenen Gewerkschaften zu umgehen oder zu ersetzen, betrachtet werden.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Das Unternehmen gestattet den Arbeitnehmenden die Teilnahme an regelmässigen Arbeitnehmendentreffen, wo sie ungehindert Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbedingungen äussern können.
- 2 Für diese reinen Arbeitnehmendenversammlungen, an denen über Arbeitsentgelte und -bedingungen diskutiert wird, stellt das Unternehmen Räume zur Verfügung.
- 3 Die Unternehmensleitung trifft sich regelmässig mit den Arbeitnehmendenvertreterinnen und -vertretern zu Gesprächen über beschäftigungsbezogene Probleme und allfällige Beschwerden.
- 4 Die Arbeitnehmenden sind in der Lage, Auskunft über die letzte Arbeitnehmendenversammlung zu geben, die in einem Protokoll oder anderweitig dokumentiert ist.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

5 Die Arbeitnehmenden bestätigen, dass sie an Versammlungen teilnehmen können, die ihre Arbeitsbedingungen thematisieren, und dass die Arbeitnehmendenvertreterinnen und -vertreter sich regelmässig mit der Unternehmensleitung treffen, um diese Probleme zu besprechen.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 20 und 23(4); Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 21 und 22; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 8 (1c); Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1997), Artikel 26 (a) und 40; ILO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (C87, 1948) Artikel 2, 3, 4 und 5; ILO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (C98, 1949), Artikel 1, 3 und 4; Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 41, 42, 43 und 57]

A.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

A.5.1 Gewährleistet das Unternehmen, dass seinen Arbeitnehmenden sichere, geeignete und hygienische Einrichtungen zur Verfügung stehen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit und das Recht auf Gesundheit.

Unternehmen müssen ihren Arbeitnehmenden sichere und gesunde Arbeitsplätze anbieten und sie mit geeigneten Vorkehrungen gegen arbeitsbedingte Risiken und mögliche Gefahren am Arbeitsplatz schützen. Art und Anzahl der notwendigen Sicherheitsvorkehrungen richten sich dabei nach der Branche und den Belangen der Unternehmen, dem Betriebsstandort und den spezifischen Bedürfnissen besonders gefährdeter Arbeitnehmenden (wie etwa Schwangeren). Folgende Massnahmen bieten beispielsweise einen geeigneten Schutz gegen Gefahren: verbesserte Beleuchtung des Betriebsgeländes, Installation von Videokameras, Umzäunung des Geländes, Verstärkung des unbewaffneten Sicherheitspersonals oder auch – im Extremfall – die Unterbrechung des Betriebs, bis das Problem beseitigt ist. Wird eine unvorhergesehene Gefahr erkannt, müssen Unternehmen schnell darauf reagieren und einen Präventionsplan aufstellen, um weitere Zwischenfälle zu vermeiden. Darüber hinaus müssen Unternehmen für den Fall, dass die Sicherheitsvorkehrungen nicht ausreichen, Massnahmenpläne erstellen, um effektiv auf Unfälle und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz reagieren zu können. Sie müssen die für ihren Betrieb geltenden strengsten nationalen Normen und Branchenstandards anwenden; mindestens jedoch müssen sie die in den folgenden Indikatoren genannten Vorkehrungen treffen, die den internationalen Arbeitsübereinkommen entnommen sind.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Das Unternehmen hat im Gesundheits- und Sicherheitsbereich effektive Präventions- und Abhilfemassnahmen und -verfahren eingerichtet, die nationale und internationale Normen sowie die branchenüblichen Standards erfüllen.
- 2 Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards des Unternehmens werden den Arbeitnehmenden in einer für sie verständlichen Sprache mitgeteilt.
- 3 Werden die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften missachtet, wendet das Unternehmen Disziplinarmaßnahmen an.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 4 Das Unternehmen dokumentiert Unfälle und ändert seine Abläufe entsprechend, um Wiederholungen zu vermeiden.
- 5 Das Unternehmen kontrolliert seine Produktionsabläufe, Maschinen und Ausrüstungen regelmässig, um sicherzustellen, dass diese sicher und funktionstüchtig sind.
- 6 Gesundheits- oder sicherheitsbezogene Beschwerden werden im Unternehmen nach einem bestimmten Verfahren entgegengenommen und beantwortet, beispielsweise durch eine für Gesundheits- oder Sicherheitsfragen zuständige Person oder einen entsprechenden Ausschuss.
- 7 Auf allen Ebenen des Unternehmens sind die Zuständigkeiten für Aufgaben in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit eindeutig definiert und werden durch ein speziell eingerichtetes System kontrolliert.
- 8 Die Arbeitnehmenden und die Führungskräfte werden so geschult, dass sie auf Nottfälle am Arbeitsplatz reagieren können; Erste-Hilfe-Ausrüstung steht bereit.
- 9 Die Notausgänge und Fluchtwege sind unverstellt.
- 10 Überall auf dem Betriebsgelände sind funktionsfähige Feuerlöscher und Feuerleitern vorhanden.
- 11 Das Betriebsgelände und die Betriebsausrüstung sind sauber und werden instand gehalten (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 7).
- 12 Den klimatischen Verhältnissen sowie der Art des Betriebs entsprechend sind die Arbeitsplätze ausreichend und in geeigneter Weise mit Frischluft oder gereinigter Luft belüftet (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 8).

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 13 Die Arbeitsplätze sind angenehm und gleichbleibend temperiert (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 10).
- 14 Die Arbeitsplätze sind ausreichend und in geeigneter Weise beleuchtet (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 18).
- 15 Allen Arbeitnehmenden steht Trinkwasser zur Verfügung (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 12).
- 16 Es stehen ausreichende und geeignete Waschplätze sowie sanitäre Einrichtungen zur Verfügung, die sauber sind und instand gehalten werden (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 13).
- 17 Den Arbeitnehmenden stehen geeignete und ergonomische Stühle/Sitzmöglichkeiten in ausreichender Zahl zur Verfügung (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 14).
- 18 Tragen die Arbeitnehmenden Uniformen oder andere spezielle Arbeitskleidung, stellt das Unternehmen ihnen geeignete Einrichtungen zum Umkleiden sowie zum Aufbewahren und Trocknen ihrer Kleidung zur Verfügung (International Labour Organisation Convention 120, Artikel 15).
- 19 Allen Arbeitnehmenden stehen saubere und hygienische Lagermöglichkeiten für Lebensmittel sowie spezielle Bereiche zum Essen zur Verfügung (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 5 (b)).
- 20 Die Wohn- oder Übernachtungsmöglichkeiten sind sauber und hygienisch und erfüllen die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden (ILO-Übereinkommen 120, Artikel 5).

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A N/A

KEINE INFO

21 Das Unternehmen stellt saubere und hygienische Sanitäreinrichtungen für beide Geschlechter zur Verfügung (ILO-Übereinkommen 161, Artikel 13).

22 Die Gesundheit und Sicherheit von Schwangeren, Menschen mit Behinderungen und anderen speziell gefährdeten Arbeitnehmenden wird in besonderer Weise berücksichtigt.

23 Die Arbeitnehmenden haben Zugang zu den die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen betreffenden Informationen.

24 Die Arbeitsplätze sind sicher, sauber, ergonomisch und hygienisch, was durch Inspektionen bestätigt wird.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (b) und 12 (2b); Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 11 (1f); ILO-Übereinkommen über Gesundheitsschutz (Handel und Büros) (C120, 1964); ILO-Übereinkommen über betriebsärztliche Dienste (C161, 1985), Artikel 5 (b)]

A.5.2. Gewährt das Unternehmen seinen Arbeitnehmenden die Schutzausrüstungen und Schulungen, die für eine sichere Arbeitspraxis erforderlich sind?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Gesundheit.

Alle Arbeitnehmenden müssen für die Aufgaben, die sie übernehmen sollen, zuvor ausgebildet werden. Die Ausbildung muss durch regelmässige Trainings im Gesundheits- und Sicherheitsbereich ergänzt werden, damit die Arbeitnehmenden stets über aktuelle Kenntnisse verfügen und ihre Aufgaben während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses sicher ausführen können. Generell sollten die Arbeitnehmenden keinen schädlichen Prozessen, Chemikalien, Stoffen, Substanzen oder Techniken ausgesetzt sein. Allerdings kann es vorkommen, dass das Arbeitsumfeld nicht verändert werden kann und die Arbeiten trotzdem

ausgeführt werden müssen. Lässt sich die Gefährdung am Arbeitsplatz nicht durch Modifikationen vermeiden, müssen alle Arbeitnehmenden, die mit gefährlichen Stoffen oder Zuständen in Kontakt kommen können, kostenlos mit der erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet werden. Die Art dieser Ausrüstung richtet sich nach dem Arbeitseinsatz; sie kann beispielsweise folgende Teile umfassen: spezielle Anzüge, Handschuhe, Helme, Schutzbrillen, Arbeitsschuhe, Sicherheitsgurte oder Seile. Die Belastung des Unternehmens durch die Kosten dieser Ausrüstung darf nicht als Argument gegen ihre Anschaffung angeführt werden.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

1 Das Unternehmen schreibt mit einer Richtlinie und einem entsprechenden Verfahren vor, dass alle Arbeitnehmenden zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit mit der erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet werden und eine Schulung erhalten müssen.

2 Das Unternehmen informiert sich ständig über die neuesten Entwicklungen bezüglich der in seiner Branche eingesetzten gefährlichen Materialien und Sicherheitsausrüstungen, damit es in seinen Prozessen einen angemessen Schutz gegen die branchentypischen Gefahren vorsehen kann.

3 Alle Arbeitnehmenden werden gegen negative, ungesunde, giftige oder schädliche Prozesse, Substanzen und Techniken geschützt (ILO-Übereinkommen 120, (120, 1964) Artikel 17). Dies schliesst den Schutz gegen Kontakte mit folgenden Gefahrenquellen ein:

- A. schädliche Chemikalien oder biologische Wirkstoffe
- B. Gefahrenquellen, die unerwünschte körperliche, physiologische oder psychologische Veränderungen auslösen können
- C. Lärm
- D. giftige Dämpfe, Emissionen, Rauch, Gase, Gerüche oder andere Arten von Luftverschmutzung
- E. Vibrationen
- F. Strahlung
- G. Elektroschocks und elektrische Ströme

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- H. Flammen/offenes Feuer
- I. entzündliche oder explosive Stoffe
- J. Schnee, Eis oder andere rutschige Oberflächen
- K. extreme Temperaturen
- L. herabfallende Objekte (z. B. auf Baustellen oder Ölplattformen)
- M. Asbest, Kohle und andere Stoffe, die beim Einatmen oder Verschlucken zu Atemnot führen
- N. starke Lichteinstrahlung oder Sonne
- O. gefährliche Maschinen (z. B. Sägen, Pressen)
- P. Blei und Benzol
- Q. Zigaretten- oder Zigarrenrauch (z. B. in Bars und Restaurants)
- R. umherfliegende Teile, Partikel oder Funken
- S. alle sonstigen schädlichen Stoffe, Chemikalien, Wirkstoffe oder Bedrohungen.

4 Die vom Unternehmen bereitgestellte Sicherheitsausrüstung ist geschlechterspezifisch und berücksichtigt auch die speziellen Bedürfnisse von Schwangeren.

5 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf Informationen über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Unternehmen sowie über die benötigten Schutzausrüstungen.

6 Erfahrene Fachleute zeigen den Arbeitnehmenden in praktischen Vorführungen und in verständlicher Sprache, wie neu angeschaffte Maschinen, Ausrüstungsteile, Substanzen oder neue Arbeitstechniken funktionieren, bevor diese in den Arbeitsalltag eingeführt werden.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 7 Die Arbeitnehmenden nehmen regelmässig an Weiterbildungskursen teil, um ihre Kenntnisse aufzufrischen und ihre Fertigkeiten zu schulen.
- 8 Alle Arbeitnehmenden, die neue Aufgaben übernehmen, erhalten zuvor von einer Fachperson eine praktische Einführung in einer Sprache, die sie verstehen.
- 9 Das Unternehmen führt einen exakten Nachweis darüber, wer, wie (Dauer, Verfahren) von wem (Name des Trainers) für welche Aufgabe(n) geschult wurde.
- 10 Ereignet sich ein Unfall, beurteilt das Unternehmen den Zwischenfall, leitet geeignete Korrekturmassnahmen ein und bietet eine interne Schulung über die Verletzungsrisiken der jeweils betroffenen Tätigkeit(en) an.
- 11 Die Arbeitnehmenden haben weder Verletzungen noch Krankheiten, die auf unangemessenen Kontakt mit Gefahren und/oder fehlende Schutzausrüstung zurückzuführen sind.
- 12 Arbeitnehmende, Gewerkschaften und Sicherheitsverantwortliche bestätigen, dass die Arbeitnehmenden in geeigneter Weise geschult und mit den für ihre Arbeitsaufträge notwendigen Schutzausrüstungen versehen werden.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (b) und 12 (2b und c); ILO-Übereinkommen über Arbeitsschutz (C155, 1981) Artikel 16 (3) und 21; ILO-Übereinkommen über Gesundheitsschutz (Handel und Büros) (C120, 1964), Artikel 17]

A.6. Anstellungs- und Arbeitsbedingungen

A.6.1. Schützt das Unternehmen die Arbeitnehmenden mit speziellen Massnahmen gegen Akte physischer Gewalt, verbaler Beleidigungen, sexuellen Missbrauchs oder psychologischer Drohungen am Arbeitsplatz, unter anderem auch bei der Bestimmung und Durchführung von Disziplinar-massnahmen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, das Recht auf Freiheit von Diskriminierungen sowie das Recht auf Freiheit von Folter und anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe.

Die in vielen Ländern zunehmende Gewalt am Arbeitsplatz bewirkt nicht nur Krankheit und Angst auf Seiten der Opfer, sondern führt – aufgrund geringerer Effizienz, steigender Gerichtskosten, schlechtem Betriebsklima, hoher Fluktuation und Fehlzeiten – auch zu beträchtlichen Kosten für die Unternehmen. Gewalt am Arbeitsplatz drückt sich in unterschiedlichsten Verhaltensweisen aus wie etwa Körperverletzung, physischer und sexueller Belästigung oder Bedrohung, Mobbing und Einschüchterung. „Mobbing am Arbeitsplatz“ ist ein rachsüchtiges, grausames und erniedrigendes Verhalten mit dem Ziel, das Opfer zu demoralisieren. Mobbing löst beim Opfer nicht nur emotionalen Stress aus, sondern mindert auch die Effizienz der Arbeitnehmenden, da das Opfer viel Zeit auf die Entwicklung von Abwehrstrategien aufwenden muss, um der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen und sich Verbündete zu suchen. Unter sexueller Belästigung wird unter anderem Folgendes gefasst: Absichtliche, unerbetene und unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Avancen; offensive sexuelle Anspielungen, Diskussionen, Illustrationen, Witze oder entsprechender Klatsch; Aufforderungen zu sexuellen Akten und/oder Gefälligkeiten; Anstarren, Nachpfeifen sowie physische oder verbale Belästigung von Homosexuellen. Um die Arbeitnehmenden gegen solche Verhaltensweisen zu schützen, müssen Unternehmen Richtlinien zur Prävention einführen, die Kommunikation erleichtern, Schulungen anbieten und den Arbeitnehmenden die Möglichkeit geben, solche Vorfälle einer Beschwerdestelle zu melden, die ihren Berichten nachgeht und entsprechend reagiert. Schliesslich dürfen Unternehmen auch bei notwendigen und legitimen Disziplinar-massnahmen keine körperlichen Strafen anwenden oder unterstützen. Auch körperliche oder geistige Nötigung oder verbale Beleidigungen sind nicht erlaubt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 Das Unternehmen gibt eine Präventionsrichtlinie zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz heraus, um die Arbeitnehmenden darüber zu informieren, dass Gewalttätigkeiten, Bedrohung oder Beleidigung anderer Mitarbeitenden nicht toleriert werden.

- 2 Es gibt eine Stelle im Unternehmen, die Berichte über Gewalt, Belästigungen und Bedrohung am Arbeitsplatz entgegennimmt und qualifiziert auf alle Arten von Fehlverhalten am Arbeitsplatz, einschliesslich sexueller Nötigung, eingehen kann.
- 3 Das Unternehmen untersucht umgehend alle Klagen über Gewalt, Belästigung und Bedrohung am Arbeitsplatz, um die geeigneten Präventiv- und Disziplinar massnahmen zu treffen.
- 4 Die Führungskräfte werden zur Anwendung geeigneter Führungstechniken geschult – unter anderem zur Anwendung angemessener Disziplinar massnahmen – und angewiesen, die Arbeitnehmenden weder zu nötigen, zu bedrohen, zu beleidigen noch ihnen Gewalt anzudrohen.
- 5 Das Unternehmen reagiert umgehend auf Stress und Spannungen (z. B. zwischen Rassen/Volksgruppen) am Arbeitsplatz, die beleidigendes, gewalttätiges Verhalten oder Belästigungen nach sich ziehen können.
- 6 Das Unternehmen ermöglicht offene Gespräche und setzt Problemlösungsgremien ein um Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern, unterbinden, kontrollieren und melden.
- 7 Das Unternehmen schützt die Arbeitnehmende mit speziellen Massnahmen gegen Belästigungen, Gewalt und Bedrohung von aussen, etwa durch Kunden, Verkaufspersonal und Klientinnen und Klienten.
- 8 Liegen ausreichende Beweise vor, dass eine arbeitnehmende Person gewalttätig geworden ist, meldet das Unternehmen diese Person der zuständigen Regierungsbehörde.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

9 Die Arbeitnehmenden und ihre Vertreter bestätigen, dass das Unternehmen geeignete Massnahmen eingeführt hat, um die Arbeitnehmenden gegen Belästigungen, Beleidigung und Bedrohung zu schützen.

10 Die Arbeitnehmende und ihre Vertretungen bestätigen, dass das Unternehmen im Rahmen seiner Disziplinarmaßnahmen weder körperliche Strafen, körperliche oder geistige Repressalien noch verbale Beleidigungen anwendet.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 5; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 7; Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafen (1984), Artikel 2 (1), 4 und 10; Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1990), Artikel 10]

A.6.2. Gibt es im Unternehmen Stellen, welche die Beschwerden von Arbeitnehmenden anhören, nachverfolgen und beilegen?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und das Recht auf Privatsphäre.

Arbeitnehmende müssen Beschwerden bezüglich ihres Arbeitsplatzes vorbringen können, ohne nachteilige Konsequenzen fürchten zu müssen. Um die Meldung solcher Vorfälle zu erleichtern, müssen Unternehmen gemeinsam mit den Arbeitnehmendenorganisationen oder -vertretungen effektive Meldeverfahren für die Arbeitnehmenden einrichten und aufrechterhalten. Beschwerden können unterschiedlichste Gründe haben: von der Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten und Pausen bis hin zu Klagen über Nötigung, Einschüchterung oder Beleidigung. Das Unternehmen muss sämtliche Beschwerden, die ihm über sein diesbezügliches Verfahren bekannt werden, ordnungsgemäss nachgehen. Arbeitnehmende, die Beschwerden einreichen, müssen von ihren Unternehmen über die diesbezüglichen Untersuchungsergebnisse und die eventuellen Korrekturmaßnahmen informiert werden. Sind Arbeitnehmende mit Entscheidungen des Unternehmens nicht einverstanden, müssen sie Zugang zu einer angemessenen, unabhängigen Schiedsstelle oder einem Schlichtungsverfahren haben, um den Streit mit den Unternehmen beizulegen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Das Unternehmen ist mit den Arbeitnehmendenvertretungen über die Anforderungen an eine faire Anhörung übereingekommen.
- 2 Die Anforderungen an eine faire Anhörung werden bei allen Beschwerden, über die das Unternehmen Kenntnis erhält, erfüllt.
- 3 Das Unternehmen hat Ausschüsse eingerichtet, die sich die Beschwerden von Arbeitnehmenden anhören, sie nachverfolgen und die Streitigkeiten beilegen. Diese Gremien sind zu gleichen Teilen mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden besetzt. (Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 58)
- 4 Die Arbeitnehmenden kennen das Beschwerdeverfahren des Unternehmens und können ihre Klagen auch anonym einreichen, wenn sie dies wünschen.
- 5 Die Arbeitnehmendenvertretungen dürfen die Arbeitnehmenden zu den Anhörungen bezüglich einer Beschwerde begleiten.
- 6 Das Unternehmen kann nachweisen, dass es alle gemeldeten Beschwerden systematisch und objektiv prüft und – falls erforderlich – Korrekturmaßnahmen ergreift.
- 7 Das Beschwerdeverfahren ist nicht diskriminierend und auch für geschlechterspezifische Probleme (wie Fälle sexueller Belästigung) geeignet.
- 8 Die Akteure des Unternehmens üben keine Vergeltung an Arbeitnehmenden, die Beschwerden oder Missstände melden.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

9 Arbeitnehmende und ihre Vertretungen bestätigen, dass ihnen ein Beschwerdesystem zur Verfügung steht, das die von ihnen vorgebrachten Klagen fair und systematisch behandelt.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 23, 24 und 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (b); Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 57 und 58; ILO-Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb (R130, 1967), Artikel 2]

A.6.3. Zahlt das Unternehmen Entgelte, von denen Arbeitnehmende ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien bestreiten können?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf angemessenen Lebensstandard und das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.

Arbeitnehmende müssen von ihrem Arbeitsentgelt die eigenen Grundbedürfnisse und die der von ihnen abhängigen Personen decken können. Darüber hinaus sollte ein gewisser Teil des Einkommens noch zur freien Verfügung übrig bleiben. Mindestlöhne werden im Allgemeinen durch nationale Gesetze festgelegt. In manchen Ländern wurden sie allerdings über Jahrzehnte nicht (z. B. an die Inflation) angepasst und sind daher zu tief, um einen adäquaten Lebensstandard zu sichern. In anderen Ländern gibt es gar keine Mindestlöhne. Daher dürfen sich Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Entgeltspolitik nicht allein auf die lokale Rechtslage beziehen, sondern müssen möglichst Löhne zahlen, die der gesamten Belegschaft und den Familien einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten: Dies schliesst nicht nur finanzielle Mittel für Nahrung und Unterkunft ein, sondern auch Geld für die Ausbildung und einen frei verfügbaren Einkommensteil.

In einigen Branchen werden die Arbeitnehmenden ausschliesslich oder teilweise nach der Anzahl der von ihnen hergestellten/geernteten Produkte bezahlt (Stücklohn). Solche Stücklohnstrukturen sind eingehend zu beurteilen, damit gewährleistet ist, dass der Gesamtlohn für den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer ausreicht. Der Stücklohn darf nicht zu tief und die Leistungserwartungen dürfen nicht zu hoch angesetzt sein, damit die Arbeitnehmenden keine unbezahlten Überstunden leisten müssen, um die Anforderungen zu erfüllen.

Auch wenn Unternehmen selbst ausreichende Entgelte zahlen, sollten sie besondere Vorkehrungen treffen, um die Höhe der Löhne ihrer Lieferantinnen und Lieferanten sowie Partnerinnen und Partner zu überprüfen. Zahlen Unternehmen ihren Lieferantinnen und Lieferanten für gelieferte Waren und Dienstleistungen keine fairen Preise, tragen sie zu einer schlechten Lohnpraxis bei, welche die Menschenrechte der Arbeitnehmenden ihrer Lieferantinnen und Lieferanten verletzt.

Weitere Auskünfte über die Berechnung von fairen Löhnen finden Sie in der Vollversion des im Jahr 2005 herausgegebenen Human Rights Compliance Assessment.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Eine Richtlinie des Unternehmens besagt, dass die Arbeitnehmenden ein Anrecht auf Löhne haben, die ihren Lebensunterhalt sichern – also grundlegende Bedürfnisse bezüglich Nahrung, Kleidung und Unterkunft erfüllen und darüber hinaus einen frei verfügbaren Einkommensteil enthalten.
- 2 Das Unternehmen ist darüber informiert, ob die Arbeitnehmenden in dem Land, in dem es tätig ist, mit dem Mindestlohn ihre Grundbedürfnisse erfüllen können und einen frei verfügbaren Einkommensteil übrig behalten.
- 3 Gibt es keinen Mindestlohn in einem Produktionsland oder reicht der vereinbarte Mindestlohn nicht aus, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden und ihrer Familien zu sichern, führt das Unternehmen Gespräche mit den lokalen Gewerkschaften, NGOs, anderen Unternehmen oder den für die Regulierung von Arbeitsmarktangelegenheiten zuständigen staatlichen Behörden, um entsprechende Informationen über ein angemessenes Lohnniveau in diesem Land zu erhalten.
- 4 Bevor das Unternehmen seine Lohnrichtlinie verabschiedet, handelt es mit den Gewerkschaftsvertretungen einen Tarif-/Kollektivvertrag aus.
- 5 Das Unternehmen schafft keine übermässige Zahl von Teilzeitstellen, um die Zahlung der vollen Lohnsummen und Zusatzleistungen zu vermeiden.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

6 Das Unternehmen zahlt die Löhne regelmässig aus. Es behält keine Abzüge aus disziplinarischen oder anderen Gründen ein, die im Produktionsland nicht rechtmässig sind, sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin solchen Abzügen nicht freiwillig zugestimmt hat.

7 Arbeitnehmende müssen keine Überstunden leisten, um für den Lebensunterhalt ausreichende Löhne zu erzielen.

8 Bei Stücklohnsystemen wird überprüft, ob der Gesamtlohn tatsächlich für den Lebensunterhalt ausreicht.

9 Das Unternehmen zahlt seinen Lieferanten Preise, welche diesen die Zahlung angemessener Löhne ermöglichen.

10 Arbeitnehmendenvertretungen oder NGOs bestätigen, dass die Unternehmen Löhne zahlen, die für den Lebensunterhalt ausreichen.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (a) und 11 (1); Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 23; Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 11; Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1990), Artikel 25; ILO-Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen (C131, 1970) Artikel 3; ILO-Übereinkommen zur Sozialpolitik (Grundlegende Ziele und Normen) (C117, 1962), Artikel 5; Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 34]

A.6.4. Gewährt das Unternehmen den Arbeitnehmenden jedes Jahr bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Elternurlaub für neugeborene oder neu adoptierte Kinder?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, das Recht auf Familie und das Recht auf Gesundheit.

Unternehmen müssen allen Arbeitnehmenden jährlich für die im Produktionsland staatlich (von einer zuständigen Behörde) festgelegten Urlaubs- und Krankheitstage den Lohn fortzahlen. Nach den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stehen allen Arbeitnehmenden mindestens drei Wochen bezahlten Urlaubs pro Jahr zu.

Für den Mutterschaftsurlaub hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mindestens 14 Wochen festgesetzt. Auch wenn dieser Zeitraum in vielen Ländern noch keine allgemeine Praxis ist, sollten Unternehmen anstreben, ihren Arbeitnehmenden diesen Mindesturlaub zu gewähren. Dabei sollte der gesamte Mutterschaftsurlaub nicht automatisch nur auf die Mutter übertragen werden: Wünschen die Eltern, die ihnen zustehenden Tage aufzuteilen, sollten Unternehmen auch den männlichen Arbeitnehmern diese freie Zeit zur Versorgung von Neugeborenen oder neu adoptierten Kindern genehmigen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 In Übereinstimmung mit den ILO-Standards erhalten die Arbeitnehmenden jährlich mindestens drei Wochen bezahlten Urlaub (ILO-Übereinkommen 132 (C132, 1970), Artikel 4(2)).

2 Eine Unternehmensrichtlinie sieht die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäss nationaler Gesetzgebung vor. In Ländern, in denen es keine solchen Gesetze oder Leitlinien oder nur eingeschränkten Schutz gibt, berät das Unternehmen in Kollektivverhandlungen mit Gewerkschaftsvertretungen, Arbeitnehmenden und/oder lokalen NGOs die Gewährung eines ausreichenden Schutzes im Krankheitsfall.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 3 Das Unternehmen zwingt die Arbeitnehmenden nicht, im Krankheitsfall Urlaub zu nehmen.
- 4 Eine Unternehmensrichtlinie sieht für die Arbeitnehmerinnen mindestens 14 Wochen Mutterschutzurlaub pro Kind gemäss ILO-Standards vor (ILO-Übereinkommen 183 (C183, 2000), Artikel 4). (Die ILO-Empfehlung des Jahres 2000 zum Mutterschutz erweitert diesen Urlaub sogar auf 18 Wochen.)
- 5 Das Unternehmen gewährt den Elternurlaub auch im Zusammenhang mit der Betreuung von Adoptiv- oder Pflegekindern oder anderer Schutzbefohlener.
- 6 Für Teilzeitarbeitskräfte und kurzfristig Beschäftigte wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.
- 7 Arbeitnehmendenvertretungen und Gewerkschaften bestätigen, dass das Unternehmen allen Arbeitnehmenden jedes Jahr Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Elternurlaub für neugeborene oder neu adoptierte Kinder gewährt, was durch relevante Aufzeichnungen des Unternehmens bestätigt wird.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 16, 23 und 24; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (d) und 10 (2); Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 11 (2b und 2c); Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Artikel 5; ILO-Übereinkommen über bezahlten Urlaub (Neufassung) (C132, 1970), Artikel 4 (2); ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz (C183, 2000), Artikel 4]

A.6.5. Gewährleistet das Unternehmen eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 48 Stunden? Sind Überstunden freiwillig und selten zu leisten und auf höchstens 12 Stunden pro Woche begrenzt? Werden den Arbeitnehmenden angemessene Pausen während der Arbeit und zwischen einzelnen Schichten zugestanden?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.

Unternehmen müssen die Arbeitszeit begrenzen, um den Arbeitnehmenden ausreichende Erholung und Freizeit zu gewähren. Nach den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) darf die Wochenarbeitszeit in Handel und Gewerbe 48 Stunden nicht überschreiten; die tägliche Arbeitszeit ist im Handel auf 10 Stunden, im Gewerbe auf 8 Stunden begrenzt. (Darüber hinaus empfiehlt die ILO die staatliche Einführung der Vierzigstundenwoche als Obergrenze).

Die Arbeitszeitobergrenzen der ILO (48 Stunden pro Woche und 8 bzw. 10 Stunden pro Tag) dürfen nur in Ausnahmefällen überschritten werden. Unternehmen, die Arbeitszeiten nach ILO-Standards einführen, sollten die Landesgesetze auf mögliche Ausnahmeregelungen überprüfen, da Ausnahmen von der 48-Stunden-Regel für Personen in Managementpositionen oder in besonderen Vertrauensstellungen staatlich genehmigt werden müssen.

Überstunden – maximal 12 Stunden pro Woche – dürfen nur freiwillig geleistet werden. Auch in Ländern, in denen die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Woche weniger als 48 Stunden beträgt, dürfen maximal 12 Überstunden pro Woche geleistet werden. Diese Überstunden dürfen ausserdem nicht zur Regel werden. Das bedeutet, dass die Zahl der Arbeitsstunden nur in unerwarteten Ausnahmefällen und aufgrund einer kurzfristigen geschäftlichen Notwendigkeit erhöht werden darf. Überstunden müssen ausserdem besser entlohnt werden als normale Arbeitsstunden.

Neben der Begrenzung der Wochenarbeitszeit gibt die ILO auch vor, dass auf jeweils sieben Arbeitstage eine Ruhepause von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden einzuhalten ist. Für die Genehmigung von Ausnahmen von dieser Regel (etwa für Führungskräfte) ist die jeweilige Staatsregierung oder ein entsprechendes System im Produktionsland zuständig. Unternehmen sollten die lokalen Gesetze überprüfen um festzustellen, ob ihr Betrieb solche Ausnahmen geltend machen kann. Falls die branchenüblichen Standards oder die Gesetze im Produktionsland bezüglich Wochenarbeitszeit und Ruhepausen restriktiver als die Angaben der ILO sind, sind diese Standards oder Gesetze einzuhalten. Sind die nationalen Vorgaben weniger restriktiv, müssen die ILO-Standards eingehalten werden.

Die ILO hat keine generelle Vorschrift für die Anzahl der Pausen, die Arbeitnehmenden während des Arbeitstages zustehen. Sind jedoch im Produktionsland keine bestimmten Pausenzahlen und -zeiten vorgeschrieben, empfiehlt die ILO den Arbeitgebern, alle vier Stunden 30 Minuten Pause zu gewähren, damit die Arbeitnehmenden sich ausruhen und essen können. Bei besonders anstrengenden und monotonen Arbeiten sollten zusätzliche Pausen vorgesehen sein, vor allem auch, um Verletzungen durch stark ermüdende oder belastende Arbeiten vorzubeugen. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden – etwa Fahrerinnen und Fahrer – gibt es spezielle ILO-Standards zur Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten. Weiterführende Informationen liefert das ILO-Übereinkommen über Arbeits- und Ruhezeiten (Strassentransport), (C153, 1979).

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Die Arbeitszeit wird durch eine Unternehmensrichtlinie und in der Praxis auf 48 Stunden pro Woche (oder weniger, falls gesetzlich vorgeschrieben oder branchenüblich) beschränkt. (ILO-Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe) (C1, 1919); ILO-Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), Artikel 3 und 4 (C30, 1930)).
- 2 Das Unternehmen gewährleistet, dass Überstunden freiwillig und nur selten geleistet werden müssen, dass sie zu höheren Lohnsätzen vergütet werden und 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten.
- 3 Den Arbeitnehmenden steht auf sieben Arbeitstage eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu (oder länger, falls gesetzlich vorgeschrieben oder branchenüblich). (ILO-Übereinkommen zur wöchentlichen Ruhezeit (Handel und Büros), Artikel 6 (C106, 1957); ILO-Übereinkommen zum wöchentlichen Ruhetag (Handel und Gewerbe), (C14, 1921)).
- 4 Die Arbeitnehmenden dürfen alle vier Stunden mindestens 30 Minuten Pause machen – oder länger, wenn die Art der Arbeit, die Landesgesetze oder branchenübliche Standards dies erfordern.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 5 Um seine Produktionsziele zu erreichen, ist das Unternehmen bestrebt, die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmenden einzustellen, damit diese ihre Aufgaben in der nach internationalen, nationalen und Branchenstandards definierten, wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit erfüllen können. (Es gilt die Richtlinie, die den höchsten Arbeitnehmerschutz bietet.)
- 6 Die regelmässigen Pausen sind so über den Tag verteilt, dass keine arbeitnehmende Person während einer Schicht übermässig lange ohne Pause arbeiten muss.
- 7 Das Unternehmen strebt die Einführung der Vierzigstundenwoche an. (ILO-Übereinkommen über die Vierzigstundenwoche (C47, 1935)).
- 8 Die Führungskräfte wissen, dass die Arbeitnehmenden die Toiletten jederzeit, nicht nur während der offiziellen Pausen, aufsuchen dürfen.
- 9 Sind im näheren Umfeld der Arbeitsplätze keine Lebensmittel verfügbar oder müssen sich die Arbeitnehmenden zum Essen umziehen (z. B. ihre Laborschutanzüge ausziehen), wird die Pause nicht um die für das Umkleiden bzw. für die Beschaffung der Lebensmittel benötigte Zeit verkürzt.
- 10 Die Anzahl der durch Übermüdung bedingten Unfälle im Unternehmen liegt nicht signifikant über dem Branchendurchschnitt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

11 Das Unternehmen schafft keine Anreize, Pausenzeiten zu vernachlässigen (z. B. mit Belohnungen für Arbeitnehmende, die keine Pausen machen).

12 Die Arbeitnehmenden bestätigen, dass sie regelmässig Pausen zum Essen, Ausruhen, Aufsuchen der Toiletten nehmen können, und dass die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 23, 24 und 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 7 (d); ILO-Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), (C30, 1930), Artikel 3 und 4; ILO-Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe), (C1, 1919); ILO-Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag (Gewerbe), (C14, 1921), Artikel 2(1); ILO-Übereinkommen über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros) (C106, 1957), Artikel 6 (1); ILO-Übereinkommen über die Vierzigstundenwoche (C47 1935)]

A.6.6. Respektiert das Unternehmen die Privatsphäre der Arbeitnehmenden bei Kontrollen oder bei der Sammlung privater Informationen?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Privatsphäre.

Alle Unternehmen müssen sehr wahrscheinlich Informationen über ihre Arbeitnehmenden sammeln, um gegenüber Institutionen wie dem Finanzamt, den Krankenversicherungsgesellschaften oder dem Staat gesetzlich vorgeschriebene Auskünfte geben zu können. Werden persönliche Daten gesammelt und archiviert, müssen die Unternehmen gewährleisten, dass die Datenerhebung ausschliesslich aus legitimem geschäftlichem Anlass erfolgt und dass die Arbeitnehmenden erfahren, zu welchem Zweck die Daten erhoben werden. Persönliche Informationen dürfen nur von den Betroffenen selbst eingeholt werden, es sei denn, die Arbeitnehmenden haben Dritte schriftlich beauftragt, solche Auskünfte an ihrer Stelle zu erteilen.

Nahezu alle Unternehmen kontrollieren in irgendeiner Weise das Verhalten ihrer Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz – sei es durch regelmässige Leistungsbeurteilungen, elektronische Kontrollen des Arbeitsergebnisses,

den Einsatz von Computern oder andere Verfahren. Welches Verfahren die Unternehmen auch wählen: Ihre Kontrollen müssen gerechtfertigt und dem Zweck angemessen sein. In den Handbüchern der Unternehmen muss genau dargelegt sein, wie die Arbeitnehmenden kontrolliert werden– ob durch regelmässige Überprüfungen oder Stichproben oder nur dann, wenn die Führungskräfte einen hinreichenden Verdacht auf unangemessenes Verhalten haben. Ausserdem sollte der Geltungsbereich der Richtlinie definiert sein: Es sollte klar sein, ob Arbeitnehmende jederzeit kontrolliert werden, wenn sie Ausrüstungen/Geräte des Unternehmens nutzen (z. B. auch bei privater Nutzung eines Firmen-Laptops), oder nur dann, wenn sie die Firmenausrüstung am Arbeitsplatz nutzen.

Sämtliche die Privatsphäre betreffenden Belange sind sehr stark durch regionale und nationale Gesetze reglementiert. Wie bei allen Fragen des HRCA wird erwartet, dass die Unternehmen die geltenden Gesetze sowie die internationalen Standards einhalten.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 1 Es gibt eine klare Datenschutzrichtlinie, in der die Praxis des Unternehmens bei der Datenerhebung und der Kontrolle der Arbeitnehmenden geregelt ist.
- 2 In der Unternehmensrichtlinie oder speziellen Leitlinien ist angegeben, welche persönlichen Angaben aus welchen Gründen gespeichert werden, wo sie archiviert sind und wer Zugang zu diesen Angaben hat.
- 3 Das Unternehmen legt den Arbeitnehmenden offen, warum die persönlichen Daten erhoben und archiviert werden.
- 4 Das Unternehmen versucht nicht, ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmenden Informationen von Personen zu erhalten, die den Arbeitnehmenden in irgendeiner Weise nahe stehen, wie beispielsweise Eheleute, Geistliche, Ärztinnen oder Ärzte, oder Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.
- 5 Das Unternehmen informiert die Arbeitnehmenden, wenn diese spezifischen Kontrollen unterliegen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 6 Die Arbeitnehmenden sind über sämtliche Kontrollen am Arbeitsplatz informiert.
- 7 Die Arbeitnehmenden haben Zugang zu allen persönlichen Daten, die von ihnen erhoben werden, einschliesslich der Daten, die im Rahmen von Kontrollen erhoben wurden.
- 8 Im Rahmen von Kontrollen versehentlich erhobene persönliche Daten von Arbeitnehmenden werden vom Unternehmen nicht offengelegt, gespeichert oder missbraucht.
- 9 Die Arbeitnehmenden werden im Zusammenhang mit der Datenerhebung und den Kontrollen nicht diskriminiert.
- 10 Es gibt keine Videokameras oder Kontrollsysteme in den sanitären Einrichtungen oder Umkleieräumen.
- 11 Die Arbeitnehmenden und ihre Organisationen bestätigen, dass die Überwachungspraxis im Unternehmen das Recht der Arbeitnehmenden auf Privatsphäre nicht verletzt und die Arbeitnehmenden über die Kontrollen im Unternehmen informiert sind.
- 12 Die Arbeitnehmenden bestätigen, dass das Unternehmen nur angemessene Auskünfte einholt und dass ihnen der Grund der Datenerhebung verständlich mitgeteilt wird.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 12; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 17; ILO-Leitfaden für die Bearbeitung von Personendaten (1997), Abschnitte 5, 6 (14) und 12 (2b); UN-Richtlinien betreffend personenbezogene Daten in automatisierten Dateien (1990), Artikel 3 (a); OECD-Richtlinien über Datenschutz und grenzüberschreitende Ströme personenbezogener Daten (1980), Artikel 9]

GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

B.1. Sicherheit

B.1.1. Wurde das Sicherheitspersonal des Unternehmens speziell geschult, damit es weiss, wann es in sicherheitsrelevanten Situationen in welchem Umfang eingreifen sollte?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht der Bürger auf Leben, Freiheit und persönliche Sicherheit.

Unternehmen dürfen Sicherheitspersonal einsetzen, um ihre Arbeitnehmenden und ihr Eigentum zu schützen, wenn sie in Regionen operieren, in denen dies als notwendig erachtet wird. Die Anwendung unangemessener Gewalt verletzt jedoch das Recht des Opfers auf Freiheit und Sicherheit. Generell bedeutet dies, dass private Wachleute sich nur defensiv und präventiv verhalten dürfen und sich bemühen müssen, sicherheitsrelevante Probleme möglichst mit gewaltfreien Mitteln zu lösen. Die Wachleute müssen entsprechend ausgebildet sein, um die Interessen des Unternehmens im Notfall situationsgerecht verteidigen und schützen zu können. Dabei genügt es nicht, in sicherheitsrelevanten Situationen keine tödliche Gewalt gegenüber von Verdächtigen anzuwenden; „situationsgerecht“ heisst, dass die Massnahmen dem jeweiligen Risiko und den Handlungen der verdächtigen Personen angepasst sein müssen. Für die Festsetzung und Gefangennahme von Verdächtigen ist die lokale Gerichtsbarkeit zuständig; das Sicherheitspersonal der Unternehmen darf sich hier nicht einmischen. Die Wachleute dürfen auch dann nicht eingreifen, wenn Angehörige des lokalen Gemeinwesens gegen Projekte des Unternehmens protestieren, da dies das Recht der Bürgerinnen und Bürger auf freie Meinungsäusserung und friedliche Versammlung beschneiden würde.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Das Unternehmen definiert in einem Richtlinienhandbuch eindeutig die Aufgaben und Pflichten seines Sicherheitspersonals.
- 2 Alle Wachleute werden sorgfältig ausgebildet, damit sie in unterschiedlichsten Situationen, in denen die Sicherheit des Unternehmens gefährdet sein könnte, genau wissen, was zu tun ist und entsprechend handeln.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

3 Das Unternehmen untersucht alle Beschwerden, die bei der Gemeinde bezüglich seiner Sicherheitsmassnahmen eingehen, legt Streitfälle bei und bewahrt die jeweiligen Protokolle auf.

4 Wachleute, die unnötige oder unangemessene Gewalt anwenden, werden je nach der Schwere ihres Vergehens verwarnt oder müssen mit Disziplinar massnahmen bzw. Kündigung rechnen. Alle Vorfälle werden den zuständigen staatlichen Behörden gemeldet.

5 Vertretungen der Gemeinden, lokale Vollzugsdienste und andere zuständige Dritte bestätigen, dass die Wachleute des Unternehmens in sicherheitsrelevanten Situationen nur so viel Gewalt wie nötig anwenden.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 3; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 6 (1) und 9 (1); Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitern und deren Familien (1990), Artikel 16 (4); Grundprinzipien der UN-Charta über die Gewaltanwendung mit Schusswaffen als Mittel zur Rechtsdurchsetzung (1990), Artikel 1, 4, 5, 7, 8, 9, 19 und 20]

B.2. Landmanagement

B.2.1. Berät sich das Unternehmen vor dem Ankauf von Land mit allen betroffenen Parteien, einschließlich der rechtmässigen Eigentümerinnen oder Eigentümer (auch nach Wohnheitsrecht), um deren Zustimmung in voller Kenntnis der Sachlage zu erhalten?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Eigentum, das Recht auf angemessene Unterkunft und das Recht auf Nahrung.

In manchen Entwicklungsländern gibt es für einen Teil des Landes keine abgesicherten Landtitel. Neben den staatlichen Katastereinträgen existieren zudem mitunter auch traditionelle Landtitel nach dem Wohnheitsrecht. Die indigene oder lokale Bevölkerung, die nach kolonialzeitlichen oder späteren Verträgen oder aber nach dem Wohnheitsrecht der indigenen Völker tatsächlich Eigentümerin ist oder das Nutzungsrecht für das Land besitzt, kann vielleicht keine entsprechenden Urkunden vorweisen, während ihr andere Akteure womöglich mit illegalen Dokumenten die Eigentümerschaft des gleichen Landstücks streitig machen. In einigen Fällen kann sogar der Staat selbst unrechtmässig im Besitz von Land sein, das rechtmässig, nach kolonialzeitlichen oder späteren Verträgen, den indigenen Völkern gehört. Möglicherweise werden die indigene oder lokale Bevölkerung durch menschenrechtsverletzende Methoden gezwungen, ihr Eigentum an Unternehmen zu verkaufen. Mitunter werden auch Wilderer engagiert, um Nutztiere zu töten, die den Lebensunterhalt der Menschen sichern, so dass diese sich gezwungen sehen, ihr Land zu verlassen oder es zu verkaufen.

Ein weiteres Problem ist, dass bestimmte schutzlose Personengruppen – etwa unverheiratete oder ältere Frauen, aber auch Ehefrauen – oft um ihre Eigentumsrechte betrogen werden, indem Verwandte oder Bekannte dieser Frauen deren Land ohne ihre Zustimmung verkaufen und die Frauen ihr Land nicht nach dem Wohnheitsrecht zurückverlangen können. Auch wenn das Staatsrecht oder das Wohnheitsrecht eines Landes womöglich etwas anderes besagt: Frauen haben das Recht, ihr Land zu verwalten und Verträge nach internationalem Recht zu schliessen; Ehefrauen und Ehemänner sind mit Blick auf den gemeinsamen Besitz gleichberechtigt.

Wenn Unternehmen vor dem Ankauf von Land nicht genau recherchieren, kann es sein, dass sie unwissentlich Land von einem vorgeblichen Eigentümer oder einer vorgeblichen Eigentümerin erwerben, der oder die sich den Titel unrechtmässig beschafft hat. Unternehmen sollten daher wissen, dass die Landverkäuferinnen und Landverkäufer in manchen Fällen nicht die tatsächlichen Eigentümerinnen oder Eigentümer nach internationalem Recht, dem Landrecht der indigenen Völker oder nach den kolonialen oder postkolonialen Verträgen zwischen den indigenen Völkern und dem Staat sind. Bei allen Landkäufen müssen Unternehmen somit vor dem Kauf die tatsächlichen Eigentumsverhältnisse sorgfältig recherchieren und mit allen betroffenen Parteien verhandeln. Bei Verhandlungen mit der indigenen Bevölkerung

ist zu beachten, dass diese Personengruppe aufgrund ihrer historischen Beziehung zu den Ländereien und Gebieten, die sie nutzt oder bewohnt, unter dem besonderen Schutz des internationalen Rechts steht. In solchen Fällen schreibt das internationale Recht vor, dass die indigenen Völker freiwillig und in voller Kenntnis der Sachlage zustimmen müssen, bevor eine Umsiedlung stattfinden darf.

Nähere Auskünfte zum Umgang mit Ureinwohnern finden Sie in der Vollversion des Human Rights Compliance Assessment.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

1 Das Unternehmen hat ein Verfahren eingerichtet, um alle nach dem Staatsrecht (koloniale und postkoloniale Verträge), nach geltendem Recht sowie nach den Gebräuchen der indigenen Bevölkerung bestehende Ansprüche zu überprüfen.

2 Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Ansprüche auf Landbesitz gemäss den internationalen Menschenrechten oder dem Staatsrecht, sofern dieses die Rechte der Kläger besser schützt, zu klären und die daraus resultierenden Konflikte beizulegen.

3 Die Leitlinien des Unternehmens gewährleisten, dass mit Blick auf die Nutzung des Landes durch die Lokalbevölkerung kein Zwang ausgeübt wird, um die Eigentümerinnen und Eigentümer zur Übertragung ihrer Rechte zu bewegen.

4 Die Leitlinien des Unternehmens schreiben auch Beratungen mit allen betroffenen Parteien (einschliesslich Frauen/Ehefrauen) vor, bevor das Land durch Dritte erworben werden darf. Für den Fall, dass indigene Völker betroffen sind, ist deren freiwillige und in voller Kenntnis der Sachlage erteilte Zustimmung erforderlich.

5 NGOs und Vertretungen der indigenen Völker bestätigen, dass das Unternehmen beim Kauf oder bei der Pacht von Landstücken die Landrechte der lokalen und indigenen Bevölkerung respektiert.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 17 und 25; Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), Artikel 15 (2) und 16 (h); ILO-Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (C169, 1989), Artikel 14]

B.2.2. Gewährleistet das Unternehmen, dass es nicht an unrechtmässigen, erzwungenen Umsiedlungen beteiligt ist oder von diesen profitiert, und zahlt es den freiwillig umgesiedelten Landbewohnenden angemessene Kompensationen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf angemessenen Lebensstandard, das Recht auf angemessene Unterkunft, das Recht auf Eigentum und das Recht auf freie Wahl des Aufenthaltsortes.

Zwangsumsiedlungen dürfen nur von Regierungen und ausschliesslich unter dem Schutz der nationalen Gesetze und der internationalen Menschenrechtsabkommen durchgeführt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Umsiedlung gegen den Willen der Landbewohnenden nur unter bestimmten Umständen erlaubt ist und einen Gemeinbedarf voraussetzt – etwa die Gewährleistung der nationalen Sicherheit, der wirtschaftlichen Entwicklung oder der Volksgesundheit. Die Zwangsumsiedlung darf somit nicht aus Gründen der privatwirtschaftlichen Entwicklung erfolgen, wenn mit dieser nicht auch ein öffentlicher Bedarf verbunden ist. Die (freiwillig oder zwangsweise) umgesiedelten Personen müssen eine angemessene Entschädigung erhalten und dürfen nicht obdachlos werden. Unternehmen müssen darauf achten, dass sie keine Zwangsumsiedlungen unterstützen, die nicht die oben genannten Anforderungen erfüllen.

Bei freiwilligen Umsiedlungen sollten Unternehmen, bevor sie Land kaufen oder pachten, immer das Gespräch mit den aktuellen Bewohnenden suchen. Sie müssen gewährleisten, dass die Bewohnenden freiwillig umziehen und mit Land und Unterkünften von gleicher, geeigneter Qualität angemessen entschädigt werden. Diese Praxis ist auch dann zu wählen, wenn das Geschäft extern vermittelt (etwa die offiziellen Inhaberinnen oder Inhaber der Landtitel) oder über Regierungen abgewickelt wird.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 Das Unternehmen gewährleistet mit Hilfe eines Verfahrens, dass es sich nicht an Zwangsumsiedlungen beteiligt, es sei denn, diese Umsiedlungen erfolgen nach internationalem Recht und es wurden zuvor alle möglichen Alternativen geprüft.

2 Kauft oder pachtet das Unternehmen Land von Regierungen oder Grossgrundbesitzenden, überprüft es die Besitzrechte, damit sichergestellt ist, dass keine Zwangsumsiedlungen vorgenommen wurden, die dem internationalen Recht widersprechen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 3 Das Unternehmen prüft gemeinsam mit den Betroffenen sämtliche Alternativen, um die nachteiligen Auswirkungen einer rechtmässigen, von der Regierung vorgenommenen Umsiedlung zu mildern.
- 4 Das Unternehmen stellt sicher, dass die Betroffenen im Fall einer Umsiedlung angemessen entschädigt werden (mit Häusern, Land, Geld usw.).
- 5 Die betroffenen Parteien und die zuständigen NGOs bestätigen, dass das Unternehmen alles in seiner Macht Stehende getan hat, um Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, und dass bei unvermeidbaren Umsiedlungen die betroffenen Parteien angehört wurden sowie eine nach internationalem Recht angemessene Entschädigung erhalten haben.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 13, 17 und 25; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 12 (1); ILO-Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (C169, 1989), Artikel 15 (2), 16 und 17]

B.2.3. Achtet das Unternehmen auf dem von ihm kontrollierten Land die Land-, Wege- und Nutzungsrechte der lokalen und indigenen Bevölkerung?

JA

NEIN

F/A

N/A

KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Eigentum, das Recht auf freie Wahl des Aufenthaltsortes und das Recht auf Nahrung.

Auch wenn ein Staat die Kontrolle über eine umfangreiche Landfläche einem Privatunternehmen überlässt, kann es sein, dass die lokale oder indigene Bevölkerung nach dem Gewohnheitsrecht dieses Land betreten und seine natürlichen Ressourcen nutzen dürfen. Die Menschen, die dieses Land bewohnten, bevor das Unternehmen dort investierte, haben eventuell ein Eigentums- oder Wohnrecht mit Blick auf einzelne Landstücke. Möglicherweise dürfen nomadische Gruppen regelmässig oder zu bestimmten Jahreszeiten über das Land ziehen und haben darüber hinaus vielleicht ein Anrecht auf bestimmte natürliche Ressourcen wie eine Oase, einen Brunnen, umherziehende Herden oder Pflanzen, die auf diesem Land von Natur aus wachsen und nur zu bestimmten Jahreszeiten geerntet werden können. Unternehmen müssen solche Zutrittsrechte respektieren und ihre

Arbeitnehmenden und Wachleute entsprechend instruieren. In Bereichen, zu denen Anwohnende oder indigene Völker Zutritt haben, sollten Unternehmen keine gefährlichen Betriebsbereiche einrichten. Falls Unternehmen in solchen Bereichen bereits gefährliche Betriebsbereiche eingerichtet haben, müssen sie in gutem Glauben mit der Gemeinde verhandeln, um den Konflikt zu lösen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

1 Falls das Unternehmen in den Bereichen, zu denen indigene Völker Zutritt haben, einen Betrieb eingerichtet hat, gibt es Leitlinien, die den Zutritt und die Nutzungsrechte betreffen.

2 Das Unternehmen informiert sich eingehend über die Zutritts- und Nutzungsrechte aller Gemeinden und führt Gespräche mit allen betroffenen Parteien, um mit Blick auf die Landnutzung eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.

3 Die Wachleute des Unternehmens sind über die Zutritts- und Nutzungsrechte der Lokalbevölkerung oder der indigenen Völker informiert.

4 Die Arbeitnehmenden und die Wachleute sind speziell ausgebildet, so dass sie die indigene und lokale Bevölkerung angemessen behandeln, damit diese sicheren und ungehinderten Zugang zum Land erhalten und nicht belästigt oder eingeschüchtert werden.

5 NGOs und Vertretungen der Gemeinden bestätigen, dass das Unternehmen auf dem von ihm kontrollierten Land die Zugangs- und Nutzungsrechte der lokalen und indigenen Bevölkerung respektiert.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 13, 17 und 25; ILO-Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (C169, 1989), Artikel 14]

B.2.4. Berät sich das Unternehmen mit der Lokalbevölkerung und ergreift es Massnahmen, um alle zerstörerischen Folgen, die seine Geschäftstätigkeit für das von ihm genutzte Land, die lokale Gemeinde und die natürlichen Ressourcen haben kann, zu mildern?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf angemessenen Lebensstandard, das Recht auf Unterkunft, das Recht auf Nahrung und das Recht auf Gesundheit.

Unternehmen müssen Vorsicht walten lassen und alle negativen Folgen mildern, die ihre Geschäftstätigkeit auf das Betriebsgelände und die umgebenden Landflächen haben kann, damit die Gesundheit der lokalen Bevölkerung nicht gefährdet wird und ihr sauberes Wasser sowie für die Erzeugung von Nahrungsmitteln geeignetes Land zur Verfügung steht. Bei der Nutzung der öffentlichen Versorgungsdienste (etwa Wasser und Elektrizität) müssen Unternehmen ausserdem die Bedürfnisse der Menschen respektieren, die diese Dienste ebenfalls nutzen dürfen. Sind die öffentlichen Ressourcen in einem Gebiet knapp, kann der Energiebedarf von Unternehmen zu einer Verknappung des Angebots für die lokale Bevölkerung führen. Weitere Störungen, die Einzelpersonen zum Umzug zwingen könnten, sind beispielsweise betriebliche Aktivitäten, die mit einer beträchtlichen Verschmutzung von Luft, Wasser oder Land und mit nachteiligen Folgen für Wildtiere und Bauern einhergehen. Auch grosser Lärm kann stören, ebenso wie Veränderungen der natürlichen Landnutzungsstrukturen. Unternehmen sollten ihre betrieblichen Emissionen regelmässig überwachen und ihre Arbeitsabläufe kontrollieren, damit keine Schadstoffe oder andere nachteilige Auswirkungen das Land und die benachbarten Wohngebiete schädigen. Auch wenn Unternehmen das von ihnen genutzte Land verlassen, müssen sie alle erforderlichen Massnahmen treffen, damit dieses Land wieder als Bau- und Ackerland genutzt werden kann.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Das Unternehmen hat eine Richtlinie für den Umgang mit Land. Diese berücksichtigt auch den Umweltschutz.
- 2 Das Unternehmen überwacht seine Emissionen stetig und hält die höchsten in seiner Branche üblichen Umweltschutznormen ein.
- 3 Bevor eine neue Produktion in Betrieb genommen oder die bestehende ausgeweitet wird, bespricht das Unternehmen seine Pläne und Aktivitäten mit allen betroffenen Parteien und zuständigen Expertinnen und Experten, um die Auswirkungen abzuschätzen und zu bestimmen, wie Schäden abgewendet oder gemildert werden können.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

4 Bei knappen Ressourcen erstellt das Unternehmen einen Plan, in dem es die für den Betrieb notwendigen Versorgungsmengen einschliesslich Orts- und Zeitangaben aufführt, so dass die lokalen Behörden ausreichend Zeit haben, sich auf Bedarfsspitzen einzustellen.

5 Das Unternehmen kontrolliert kontinuierlich seinen Verbrauch an lokalen Ressourcen und beschafft, falls erforderlich, Ressourcen aus alternativen, externen Quellen, um nicht der lokalen Bevölkerung durch seine Betriebstätigkeit wichtige Ressourcen wie Wasser oder Elektrizität zu entziehen.

6 Gibt das Unternehmen ein Stück Land wieder auf, erstellt es einen Massnahmenplan, der dazu dient, schädliche und störende Auswirkungen auf das Land zu vermeiden.

7 Die zuständigen NGOs und die lokale Bevölkerung bestätigen, dass das Unternehmen mit ihnen über alle störenden Aktivitäten spricht und auf alle Bedenken eingeht.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 11 (1); ILO-Übereinkommen zur Sozialpolitik (Grundlegende Ziele und Normen) (C117, 1962), Artikel 1, 2 und 4 (c); ILO-Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (C169, 1989), Artikel 14 und 15]

B.3. Umweltschutz

B.3.1. Gibt es im Unternehmen spezielle Verfahren, um Notfälle oder Betriebsunfälle, die sich auf die (Gesundheit der) lokalen Bevölkerung auswirken können, wirksam zu vermeiden bzw. auf solche Fälle effizient zu reagieren?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Gesundheit.

Unternehmen sind Gemeinden gegenüber verpflichtet, sie in Notfällen umgehend über mögliche Gesundheitsgefahren zu informieren sowie effizient und verantwortungsvoll auf allfällige Probleme zu reagieren. Die von den Unternehmen geforderte Vorbereitung auf Notfälle richtet sich nach der Art ihres Betriebs und dem Umfang des Schadens, den dieser verursachen kann. Dabei genügt es allerdings nicht, wenn Unternehmen ausschliesslich über reaktive Notfallverfahren verfügen; sie müssen auch Präventivmassnahmen einführen. So ist eine Erdölraffinerie beispielsweise nicht nur verpflichtet, im Fall einer Verschüttung effiziente Notfallmassnahmen zu ergreifen; sie muss sich ausserdem bemühen, mit Hilfe von Präventivmassnahmen zu erreichen, dass solche Freisetzungen von vorne herein vermieden werden. Art und Anzahl der Notfallverfahren können sich je nach Branchenerfordernissen unterscheiden. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Notfallverfahren stets die höchsten Branchenstandards erfüllen. Sollten diese allerdings keinen ausreichenden oder geeigneten Schutz bieten, müssen die Unternehmen sich bemühen, solche Branchenstandards zu übertreffen und zu verbessern.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Die Richtlinie des Unternehmens umfasst ausführliche Notfallverfahren, Präventivpläne und Trainingsprogramme, die sich auf den Schutz vor Gefahren und die Reaktion auf Notfälle beziehen.
- 2 Das Unternehmen verfügt über Massnahmen zur Eindämmung von Betriebsunfällen (z. B. Werksfeuerwehr, luftdichte sowie selbstabdichtende explosions sichere Türen usw.).
- 3 Das Unternehmen verfügt über ein deutlich vernehmbares/sichtbares Alarmsystem, um die benachbarten Gemeinden im Notfall warnen zu können.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

4 Das Unternehmen hat, gegebenenfalls gemeinsam mit den geeigneten lokalen, regionalen und nationalen Behörden, für den Notfall Evakuierungspläne für die Lokalbevölkerung erarbeitet. Die Lokalbevölkerung ist über diese Pläne informiert und mit den dort beschriebenen Evakuierungsverfahren vertraut.

5 Das Unternehmen pflegt den engen Kontakt mit der lokalen Bevölkerung, zuständigen Behörden und externen Notfalldiensten; es kann diese innerhalb kürzester Zeit über mögliche Notfälle informieren.

6 Falls es in der Nähe des Standorts kein Krankenhaus gibt, verfügt das Unternehmen über angemessene medizinische Einrichtungen und qualifiziertes Personal, das eine Erstversorgung und die Behandlung von Personen leisten kann, die von einem Betriebs-/Industrieunfall betroffen sind.

7 Die Notfallverfahren des Unternehmens erfüllen und übertreffen wo nötig die höchsten branchenüblichen Normen.

8 Die lokalen Behörden, NGOs und Gemeindevertretungen bestätigen, dass sie über die Notfall-Evakuierungspläne des Unternehmens und die darin beschriebenen Verfahren informiert sind.

9 Die lokalen Behörden, NGOs und Gemeindevertretungen bestätigen, dass die Auswirkungen sämtlicher registrierter betrieblicher Notfälle oder Unfälle effektiv und mit den geringst möglichen Schäden für die Gesundheit der lokalen Bevölkerung eingedämmt wurden.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; ILO-Übereinkommen über die Verhütung von industriellen Störfällen (C174, 1993), Artikel 9 und 14 (2); Menschenrechts-Charta des Permanent Peoples' Tribunal zu den Risiken industrieller Anlagen (1994), Artikel 13]

B.3.2. Gibt es im Unternehmen Stellen, welche die Beschwerden der Lokalbevölkerung anhören, nachverfolgen und beilegen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Freiheit und Sicherheit und das Recht auf Gesundheit.

Allen durch den Betrieb des Unternehmens betroffenen Personen muss eine Beschwerdestelle zur Verfügung stehen, damit sie – ohne Furcht vor Diskriminierungen oder Repressalien – allfällige Bedenken bezüglich der Unternehmenstätigkeit melden können. Um das Gespräch mit den Gemeinden und der Lokalbevölkerung zu erleichtern, müssen Unternehmen effektive Meldeverfahren für diesen Personenkreis einrichten und pflegen. Beschwerden können unterschiedlichste Gründe haben: von der Unzufriedenheit mit der Unternehmenstätigkeit, die Lärm oder Verschmutzung von Luft oder Wasser mit sich bringt, bis hin zu Klagen über Nötigung, Einschüchterung oder Beleidigungen durch das Sicherheitspersonal. Unternehmen müssen sämtlichen Beschwerden, die ihnen über ihr diesbezügliches Verfahren bekannt werden, ordnungsgemäss nachgehen. Die Beschwerdeverfahren sollten gemeinsam mit den Vertretungen der Lokalbevölkerung entwickelt werden, damit sie deren Bedürfnisse und Interessen reflektieren und von der Lokalbevölkerung vertrauensvoll angenommen werden. Alle Personen oder Organisationen, die Beschwerden einreichen, müssen von den Unternehmen über die diesbezüglichen Untersuchungsergebnisse und die eventuellen Korrekturmassnahmen informiert werden. Sind die Personen oder Organisationen mit Entscheidungen nicht einverstanden, müssen sie die Möglichkeit haben, sich an eine geeignete Schiedsstelle zu wenden oder ein Schiedsverfahren anzustrengen, um den Streit mit den Unternehmen beizulegen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

- 1 Im Unternehmen gibt es eine Richtlinie, welche die Anforderungen an eine faire Anhörung beschreibt.
- 2 Die Anforderungen der Unternehmensrichtlinie werden bei allen Beschwerden erfüllt.
- 3 Das Unternehmen hat eine neutrale Stelle bzw. ein neutrales System eingerichtet, um Beschwerden anhören, nachverfolgen und Streitigkeiten beilegen zu können. Diese Stelle ist mit Vertretungen des Unternehmens und der Gemeinde besetzt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

4 Die Lokalbevölkerung kennt das Beschwerdeverfahren des Unternehmens und kann ihre Beschwerden auch anonym einreichen, wenn sie dies wünscht.

5 Die lokalen NGOs oder andere Vertretungen dürfen die Lokalbevölkerung zu allen Anhörungen in Bezug auf ihre Beschwerden begleiten und sie vertreten.

6 Das Unternehmen kann nachweisen, dass es alle gemeldeten Beschwerden systematisch und objektiv prüft und – falls erforderlich – Korrekturmaßnahmen ergreift.

7 Die Lokalbevölkerung und die lokalen NGOs bestätigen, dass ihnen ein Beschwerdesystem zur Verfügung steht, das die von ihnen vorgebrachten Klagen fair und transparent behandelt.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 25; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 12 (b); Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 57 und 58]

B.4. Korruption und Bestechung

B.4.1. Unterlässt das Unternehmen Bestechungsversuche oder andere Aktivitäten, die Regierungsstellen und/oder die Judikative unrechtmässig beeinflussen sollen?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitzuwirken und das Recht auf ein faires Gerichtsverfahren.

Unternehmen führen zahlreiche Gespräche mit Regierungsstellen, wenn sie ihren Betrieb aufnehmen oder weiterführen wollen. Bei diesen Gesprächen können auch Meinungsverschiedenheiten auftreten, oder es wird versucht, Standpunkte zu erklären oder Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertreter dazu zu bewegen, Argumenten, Vorschlägen oder Strategien der Unternehmen zuzustimmen. Solche Gespräche sind im Geschäftsleben unumgänglich und nicht generell als Verletzung des Rechts auf Mitwirkung an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten oder des Rechts auf ein faires Gerichtsverfahren zu sehen. Allerdings werden Unternehmen häufig mit der Bestechungsproblematik konfrontiert, wenn sie in Staaten arbeiten, in denen Schmiergeldzahlungen alltägliche Praxis sind.

Die in solchen Ländern operierenden Unternehmen wissen oftmals, dass Bestechung illegal ist und die Transparenz sowie die Demokratisierung behindert; dennoch fühlen sie sich gezwungen, diese Praktiken zu übernehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Über solche Hindernisse müssen sich Unternehmen klar werden, bevor sie beschliessen, ihren Betrieb in einem solchen Umfeld aufzunehmen. Sie sollten – wann immer möglich – von den genannten Praktiken Abstand nehmen, da Korruption sich nachteilig auf das Recht des Einzelnen auf ein faires Gerichtsverfahren und das Recht auf Mitwirkung an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheit auswirken kann. Beispiele für Methoden, die zu einer direkten Verletzung dieser Rechte führen sind etwa: die versuchte Beeinflussung oder Bestechung von Amtspersonen durch Gefälligkeiten, Güter oder Geld; die Drohung mit den Möglichkeiten des Unternehmens, die Kandidatur bestimmter Amtsträgerinnen und Amtsträger bei künftigen Wahlen zu konterkarieren; weitere Ressentiments oder Drohungen, um den Vertretungsauftrag gewählter Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie deren Beauftragter zu unterminieren.

Unternehmen müssen vor allem Handlungen vermeiden, die eine unrechtmässige Beeinflussung von Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertretern oder des politischen und justiziellen Prozesses selbst darstellen. Unrechtmässige Handlungen sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet: 1. Die Öffentlichkeit ist nicht über sie informiert (Verstoss gegen das Recht der Bürgerinnen und Bürger auf Mitwirkung an der Gestaltung von Entscheidungen der Amtsträgerinnen und Amtsträger und des politischen Geschehens) oder: 2. Sie sind darauf gerichtet, Richterinnen und Richter, sowie Mitarbeitende oder andere Mitglieder des Gerichts (durch Bestechung, Drohungen, Versprechen oder andere Mittel) zu beeinflussen, um auf das Verfahren oder das Ergebnis rechtlicher Angelegenheiten im Vollzugssystem einzuwirken.

„Gefälligkeitszahlungen“ – also kleinere Zuwendungen oder Geschenke, die dazu dienen, die Erledigung routinemässiger Handlungen, auf die das Unternehmen ein Anrecht hat, zu sichern oder zu beschleunigen, gelten ebenfalls als Bestechung. Unternehmen sollten sie daher möglichst nicht einsetzen. Lässt sich das Unternehmen auf solche Gefälligkeitszahlungen ein, trägt es zur endlosen Fortsetzung der Korruption in der Gesellschaft bei und macht sich darüber hinaus selbst erpressbar. In Situationen, in denen sich Gefälligkeitszahlungen nicht vermeiden lassen, sollten die Unternehmen die Zahlung verbuchen und den Vorfall erläutern.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

1 Im Unternehmen gibt es eine schriftliche Richtlinie, welche die unrechtmässige Beeinflussung und Bestechung von Amtsträgerinnen und Amtsträgern sowie alle anderen Verfahren, mit denen die Volksvertretung und/oder die Judikative unterminiert werden, verbietet.

2 Das Unternehmen instruiert seine Arbeitnehmenden anhand von Leitlinien, wie sie mit Bestechung und Korruptionsfällen umgehen sollen. Diese Leitlinien sind allen Arbeitnehmenden zugänglich, insbesondere jedoch jenen Arbeitnehmenden, die mit Rechtsangelegenheiten im Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit zu tun haben.

3 Das Unternehmen überprüft, bevor es sich in einem Staat engagiert, die dortige Bestechungspraxis. Falls diese sehr ausgeprägt ist, trifft es besondere Vorkehrungen, um seine Arbeitnehmenden auf dieses Problem aufmerksam zu machen, oder es lässt sich nicht in diesem Land nieder.

4 Das Unternehmen entsendet mindestens zwei Personen zu Gesprächen mit Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertretern, um Bestechungs- und Korruptionspraktiken vorzubeugen.

5 Ist Bestechung und Korruption weit verbreitet, informiert das Unternehmen die Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertreter vor den Gesprächen darüber, dass diese aufgezeichnet und im Rahmen von Unternehmensprüfungen durch unabhängige Dritte überprüft werden können.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

6 Das Unternehmen macht Schmiergeldzahlungen transparent und ist bemüht, diese zu vermeiden.

7 Die zuständigen NGOs und andere externe Parteien bestätigen, dass das Unternehmen weder in Korruptionsfälle verwickelt noch an der Bestechung von Regierungsvertreterinnen und Regierungsvertretern beteiligt ist.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 6-11 und 21; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 25; OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr (1997), Artikel 1; OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen (2000), Abschnitt 6; UN-Konvention gegen Korruption (2003), Artikel 12]

B.5. Produkte des Unternehmens und Marketingpraxis

B.5.1. Konzipiert, produziert und vermarktet das Unternehmen seine Produkte sorgfältig (nach Due-Diligence-Kriterien), um Produktmängeln vorzubeugen, die das Leben, die Gesundheit oder die Sicherheit der Konsumierenden oder anderer Personen gefährden könnten?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit sowie das Recht auf Gesundheit.

Unternehmen müssen ihrer Sorgfaltspflicht (Due Diligence) nachkommen, um Produktmängel auf allen Ebenen der Entwicklung eines Produkts – von der Auslegung/Konstruktion über die Produktion bis zur Vermarktung – zu vermeiden. Konstruktionsmängel sind inhärente Fehler, die noch vor der eigentlichen Herstellung entstehen; Produktionsmängel sind Fehler, die während des Herstellungsprozesses entstehen, wenn dieser von der ursprünglichen Konstruktion abweicht. Mängel bei der Vermarktung sind beispielsweise ungeeignete Gebrauchs- oder Bedienungshinweise oder fehlende Warnhinweise, die auf verborgene Gefahren sowie vorhersehbare Risiken für das Leben, die Gesundheit und die Sicherheit im Umgang mit dem Produkt aufmerksam machen.

Unternehmen müssen angemessene Sicherheitsvorkehrungen treffen, um die Konsumierenden gegen eine versehentliche Fehlbedienung oder unsachgemäße Nutzung ihrer Produkte zu schützen; sie müssen ungeeignete Anleitungen oder Warnhinweise, die zu Verletzungen, gesundheitlichen Schäden oder gar zum Tode führen können, vermeiden. Zigaretten, Alkohol und andere Produkte, die langfristig Gesundheitsschäden bewirken oder tödlich sein können, müssen angemessen und deutlich gekennzeichnet sein, damit die Konsumierenden eine bewusste Kaufentscheidung angesichts der möglichen Folgen treffen können.

Die Produkthaftung betreffende Belange sind sehr stark durch nationale Gesetze reglementiert. Wie bei allen Fragen des HRCA wird erwartet, dass die Unternehmen die geltenden Gesetze sowie die internationalen Standards einhalten.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 Mit Blick auf die Konstruktion, die Produktion und die Vermarktung seiner Produkte hält das Unternehmen alle relevanten nationalen Gesetze, internationalen Leitlinien und Branchenstandards ein.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

- 2 Das Unternehmen schätzt bereits vor der Entwicklung seiner Produkte deren mögliche Risiken ein.
- 3 Auf allen Ebenen der Entwicklung seiner Produkte – von der Konstruktion über die Produktion bis zur Vermarktung – vermeidet das Unternehmen Produktmängel mit Hilfe eines Systems oder Verfahrens.
- 4 Das Unternehmen gewährleistet mit einem bestimmten Verfahren, dass seine Produkte bei bestimmungsgemäsem und vernünftigerweise vorhersehbarem Gebrauch sicher sind.
- 5 Das Unternehmen trifft die erforderlichen Massnahmen, um auszuschliessen, dass seine Produkte gesundheitsschädliche oder tödlich wirkende Inhaltsstoffe, Konstruktionsarten, Mängel oder Nebenwirkungen aufweisen.
- 6 Das Unternehmen warnt deutlich sichtbar vor Gefahren im Zusammenhang mit dem Produkt; es macht auf allen Verpackungen oder Produkten Angaben zu deren Gebrauch.
- 7 Das Unternehmen informiert die Verbrauchenden sofort, wenn ihm Verletzungen oder Todesfälle bei bestimmungsgemäsem Gebrauch seiner Produkte bekannt werden und ruft die betroffenen Produkte zurück.
- 8 Verbraucherorganisationen bestätigen, dass das Unternehmen alle erforderlichen Massnahmen trifft, um sicherzustellen, dass von seinen Produkten keine tödlichen oder gesundheitsschädlichen Gefahren ausgehen, und dass es alle relevanten Vorschriften mit Bezug auf die Produktinformation und -kennzeichnung erfüllt.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 3 und 25; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), Artikel 6 (1); Trilaterale Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), Artikel 37]

B.5.2. Holt das Unternehmen die Zustimmung der Urheberinnen und Urheber oder Eigentümerinnen und Eigentümer ein, bevor es lokale Kunstwerke oder Materialien nutzt, für die Urheber- oder Patentrechte geltend gemacht werden können, bzw. bevor es bisher nicht patentierte Erfindungen zum Patent anmeldet, die von der lokalen und indigenen Bevölkerung bereits genutzt werden?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Bezug: das Recht auf geistiges Eigentum.

Möglicherweise möchten Unternehmen eine bisher nicht patentierte Erfindung zum Patent anmelden. Selbst wenn dieses Gut bereits weithin genutzt wird oder jahrhundertealt ist, kann es sein, dass nach dem Gewohnheitsrecht und dem Landesrecht eine Person ein angestammtes Recht auf das Gut (den Gegenstand) hat. Dann müssen die Unternehmen dieses Eigentumsrecht respektieren.

Möglicherweise möchten Unternehmen auch lokale Kunstwerke oder andere Arbeiten, für die ein Urheberrecht geltend gemacht werden kann, in Anzeigen- oder Marketingkampagnen verwenden. Holen sie dann keine Genehmigung des Eigentümers oder der Eigentümerin ein bzw. erkennen sie den Urheber oder die Urheberin nicht an, könnten sie die auf Kunstschaffende und Sendestationen anwendbaren Urheber- oder Eigentumsrechte verletzen.

In einigen Ländern müssen Autorinnen und Autoren oder Eigentümerinnen und Eigentümer keine Urheberrechte anmelden, um ihren Anspruch auf das geistige Eigentum an einer Arbeit zu schützen. Unternehmen sollten daher die im jeweiligen Land bestehende Gesetzgebung genau kennen, um die diesbezüglichen Bestimmungen einhalten zu können. Güter, für die Urheberrechte geltend gemacht werden können, sind unter anderem literarische, künstlerische, architektonische, musikalische und audiovisuelle Werke, Karten und technische Zeichnungen, Datensammlungen und Computerprogramme. Die meisten dieser Werke sind durch ein mindestens 50 Jahre geltendes, exklusives Nutzungsrecht geschützt.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 Für alle Güter, die möglicherweise durch Urheberrechte geschützt sind, recherchiert das Unternehmen, woher sie stammen, wer sie geschaffen hat und wem sie gehören.

2 Bei seiner Recherche nach den Urheberinnen und Urhebern resp. Autorinnen und Autoren sowie den Eigentümerinnen und Eigentümern von geistigem Eigentum berücksichtigt das Unternehmen auch das Gewohnheitsrecht des jeweiligen Landes.

3 Mit allen Eigentümerinnen und Eigentümern wird über deren Zustimmung in Kenntnis der Sachlage verhandelt, und es wird eine angemessene Entschädigung angeboten.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

4 Selbst wenn kein offizielles Patent angemeldet wurde, verhandelt das Unternehmen mit der lokalen und indigenen Bevölkerung über deren Zustimmung in Kenntnis der Sachlage und eine Vergütung für die kommerzielle Nutzung ihrer Erfindungen.

5 NGOs sowie Vertretungen der lokalen Kunstschaftenden und der indigenen Bevölkerung bestätigen, dass das Unternehmen die Eigentümerinnen und Eigentümer entschädigt, bevor es in seinen Kampagnen Güter nutzt, für die ein Urheberrecht geltend gemacht werden kann, und dass es keine Erfindungen zum Patent anmeldet, die historisch und von Rechts wegen Eigentum der indigenen Gemeinden sind.

[Die obige Frage basiert auf allgemeinen Grundsätzen, die in den folgenden Texten enthalten sind: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 27 (2); Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), Artikel 15 (c); Berner Übereinkunft zum Schutz von Werken der Literatur und Kunst (1979), Artikel 7 (2); Übereinkunft zum WIPO-Urheberrechtsvertrag, Artikel 7 (2); ILO-Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker (C169, 1989), Artikel 2 (2) (b) und 4 (1)]

LIEFERKETTENMANAGEMENT

C.1. Beziehungen zu Lieferantinnen und Lieferanten, Subunternehmen und anderen Partnerinnen und Partnern

C.1.1 Überprüft und kontrolliert das Unternehmen seine wichtigsten (Unter-)Lieferantinnen und Lieferanten, Subunternehmen, Joint-Venture-Partnerinnen und -partner sowie die übrigen bedeutenden Geschäftspartnerinnen und -partner hinsichtlich deren Engagement für gesellschaftliche Belange und Menschenrechtsangelegenheiten?

JA NEIN F/A N/A KEINE INFO

Gesetzesübertretungen von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern gelten im Allgemeinen als „indirekte“ (mittelbare) Rechtsverletzungen. Die meisten Unternehmen pflegen Beziehungen zu zahlreichen Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. Sie laufen damit Gefahr, indirekt zahllose Gesetzesübertretungen zu begehen. Natürlich können Unternehmen nicht in jedem Fall für das Gebaren ihrer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden, da sie nicht jede schlechte Geschäftspraxis vorhersehen und kontrollieren können. Allerdings wird von den Unternehmen eine gewisse Sorgfalt (Due Diligence) erwartet, die es ihnen erlaubt, sämtliche zumutbaren Massnahmen zu treffen, um eine Mittäterschaft zu vermeiden. Unternehmen sollten daher ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner ausdrücklich und klar über ihren Standpunkt bezüglich der Menschenrechte, die am jeweiligen Standort am ehesten missachtet werden könnten, informieren. Darüber hinaus sollten sie entsprechende Klauseln in ihre Verträge aufnehmen sowie regelmässige Umfragen und Kontrollen vor Ort durchführen.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT STIMMT NICHT F/A N/A KEINE INFO

1 Das Unternehmen beurteilt und selektiert mögliche Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner mit Hilfe eines Verfahrens, das sich auf deren Leistung hinsichtlich des Engagements für gesellschaftliche Belange/ Menschenrechtsangelegenheiten bezieht.

2 Das Unternehmen hat in alle seine Verträge eine Klausel aufgenommen, die besagt, dass es von seinen Lieferantinnen und Lieferanten sowie anderen Partnerinnen und Partnern die Einhaltung der Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen erwartet.

3 Das Unternehmen bewahrt Nachweise über Engagement dieser Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner für gesellschaftliche Belange bzw. Menschenrechtsangelegenheiten auf.

Vorgeschlagene Indikatoren:

STIMMT

STIMMT NICHT

F/A

N/A

KEINE INFO

4 Das Unternehmen verlangt von jedem seiner Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner eine schriftliche Erklärung darüber, dass diese es über alle relevanten Geschäfte mit weiteren Lieferantinnen und Lieferanten/ Subunternehmen/ Partnerinnen und Partner informieren.

5 Das Unternehmen verlangt von jedem seiner Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner eine schriftliche Erklärung darüber, dass diese bei etwaigen Rechtsverletzungen sofort aktiv werden.

6 Das Unternehmen verlangt von jedem seiner Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner eine schriftliche Erklärung darüber, dass diese sich an allen vom Unternehmen organisierten Kontrollen mit Blick auf gesellschaftliche Belange/ Menschenrechtsangelegenheiten beteiligen.

7 Das Unternehmen kontrolliert die Gesetzestreue seiner Lieferantinnen und Lieferanten/Partnerinnen und Partner in allen gesellschaftlichen Belangen/Menschenrechtsangelegenheiten durch regelmässige Umfragen und Stichproben in Form von Besuchen/Überprüfungen vor Ort.

8 NGOs bestätigen, dass das Unternehmen seine wichtigsten (Unter-)Lieferantinnen und Lieferanten, Subunternehmen, Joint-Venture-Partnerinnen und -partner sowie die übrigen bedeutenden Geschäftspartnerinnen und -partner hinsichtlich deren Engagement für gesellschaftliche Belange und Menschenrechtsangelegenheiten überprüft und kontrolliert.

Hinweis

Der HRCA Quick Check soll als allgemeiner Leitfaden für Unternehmen die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards erleichtern. Er ist nicht dazu gedacht, Rechtsauskünfte zu geben und kann daher nicht als Ersatz für eine juristische Beratung gelten. Trotz grösster Sorgfalt hinsichtlich der Richtigkeit aller im HRCA enthaltenen Informationen sind Irrtümer nicht auszuschliessen. Die im HRCA zitierten Gesetze, Verträge und Bestimmungen können sich im Laufe der Zeit ändern; bei Fragen bezüglich ihrer Auslegung und Anwendung auf bestimmte tatsächliche Umstände sollten die geeigneten Rechtsberatungsstellen konsultiert werden. Änderungen von Richtlinien, Praktiken oder Verfahren aufgrund des HRCA erfolgen auf eigenes Risiko. Das Gleiche gilt für Massnahmen, die mit Bezug auf das HRCA ergriffen oder unterlassen werden. Das Dänische Institut für Menschenrechte ist nicht zu Schadenersatz verpflichtet und haftet nicht für direkte, indirekte oder ausserordentliche Schäden oder Folgeschäden, die bei der Umsetzung der hier vorgestellten Bestimmungen oder in irgendeiner anderen Weise im Zusammenhang mit diesem Bericht entstehen.

Herausgeber:

Dänisches Institut für Menschenrechte (DIHR)
Juni 2006

Deutsche Version:

Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB) der Pädagogischen Hochschule Luzern (PH Luzern)

Layout:

Konstantyner Communication & Design
Illustrationen: Jesper Andersen und Nicolei Haagensen

Copyright:

© 2006 Danish Institute for Human Rights / Dänisches Institut für Menschenrechte

Für allgemeine Informationen und bei Fragen zum Quick Check wenden Sie sich bitte an das Human Rights & Business Project:

Dänisches Institut für Menschenrechte (DIHR)
Strandgade 56
DK-1401 Copenhagen K
Dänemark

Tel.: +45 32 69 88 88
Fax: +45 32 69 88 00
E-Mail: business@humanrights.org
www.humanrightsbusiness.org

Dänisches Institut für Menschenrechte (DIHR)

PH Luzern
Zentrum für Menschenrechtsbildung (ZMRB)
Sentimatt 1
6003 Luzern
Schweiz

Tel.: +41 (0)41 228 47 30
Fax: +41 (0)41 228 47 31
Email: zmr@phlu.ch
www.menschenrechtsbildung.ch