

Dokumentation – Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Anhörung 1: Human Rights Due Diligence und Human Rights Impact Assessments – Anforderungen

29. April 2015, Berlin

Themenpate: AA
Termin: 29. April 2015
Veranstaltungsort: Auswärtiges Amt, Berlin (Willy-Brandt-Saal)
Moderation: Dr. Jürgen Janssen, Deutsches Global Compact Netzwerk
Adressierte Leitprinzipien: 17, 18, 19, 20

I. Agenda

Wann	Was	Wer
10:00	Begrüßung der Teilnehmer	Dr. Jürgen Janssen, Deutsches Global Compact Netzwerk
10:10	Einführung in den NAP-Prozess	Hans Christian Winkler, Auswärtiges Amt
10:20	<ul style="list-style-type: none">Was wird in den Leitprinzipien zu diesem Thema gefordert?Wie äußern sich die NAP anderer Staaten hierzu?Wo stehen wir hierzu in Deutschland – Auszüge aus dem National Baseline Assessment	Michael Windfuhr, Deutsches Institut für Menschenrechte
10:30	Human Rights Due Diligence und Human Rights Impact Assessments <ul style="list-style-type: none">Was bedeutet <i>Due Diligence</i> in den Leitprinzipien? In welchen (anderen) Kontexten wird der Begriff heute schon verwendet bzw. in Unternehmen umgesetzt (z.B. Korruptionsprävention)?Was bedeutet die Anforderung von HRIA in den Leitprinzipien? Woher kommt das Konzept? Wo wird dies in Unternehmen/ Organisationen in anderen Themenfeldern schon durchgeführt?	Dr. James Harrison School of Law, University of Warwick
11:15	Impact Assessments in der Praxis I <ul style="list-style-type: none">Welche praktischen Herausforderungen stellen sich bei der	Dr. Brigitte Hamm, Institut für Entwicklung und Frieden

	<p>Durchführung von Impact Assessments vor Ort gemacht?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Standards/Instrumente werden heute schon benutzt? Wo liegt der Unterschied zu existierenden Risk Assessments oder anderen Formen der Risikoprüfung? • Welche Formen der Stakeholderbeteiligung gibt es? • Welche Herausforderungen gibt es? • Welche Erwartungen ergeben sich daraus an die BREG? 	
11:45	Kaffeepause	
12:15	<p>Impact Assessments in der Praxis II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche praktischen Herausforderungen stellen sich bei der Durchführung von Impact Assessments vor Ort gemacht? • Welche Standards/Instrumente werden heute schon benutzt? Wo liegt der Unterschied zu existierenden Risk Assessments oder anderen Formen der Risikoprüfung? • Welche Formen der Stakeholderbeteiligung gibt es? • Welche Herausforderungen gibt es? • Welche Erwartungen ergeben sich daraus an die BREG? 	Luke Wilde, twentyfifty Ltd
12:45	<p>Anforderungen an HRDD und HRIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Standards/Instrumente werden heute schon benutzt? • Welchen Scope hat aktuell die HRDD bzw. die Durchführung von HRIA? • Welche Herausforderungen gibt es? Was sind positive und negative Beispiele? • Welche Formen der Stakeholderbeteiligung gibt es und wo liegt Verbesserungspotenzial? • Welche Erwartungen hat die Zivilgesellschaft an die BREG? 	Armin Paasch, Misereor
13:15	Q & A mit den Referenten/ Rückfragen	
13:30	Mittagessen	
14:30	<p>Zusammenfassen des Diskussionsstands</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergebniskonsolidierung im Plenum • Zusammentragen der wichtigsten, ggf. konsensfähigen Punkte für den Aktionsplan/ Erwartungen an die BREG <p><i>moderierte Gruppendiskussion</i></p>	Dr. Jürgen Janssen
16:00	Zusammenfassung und Ausblick	Dr. Jürgen Janssen/ Hans Christian Winkler
16.30	Ende der Veranstaltung	

II. Verlaufsprotokoll

I. Einführung in den Prozess des Nationalen Aktionsplans (NAP), Hans-Christian Winkler, Auswärtiges Amt (AA)

Hans Christian Winkler (AA) beschrieb zu Beginn kurz den Prozess zur Erstellung des NAP, den Zweck der Anhörungen im Prozess und dankte den Anwesenden für die Bereitschaft zur Teilnahme.

Der Moderator wies die Teilnehmer auf die Verfassung eines Verlaufsprotokolls und die Protokoll-Regeln hin.

Einführung in die relevanten UN-Leitprinzipien, Umsetzungsstand in Deutschland und Vergleich zu NAPs anderer Staaten

Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Michael Windfuhr:

- Thematische Einordnung der Anhörung in der 2. Säule der UN-Leitprinzipien (UNLP), Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte, es gehe im Hinblick auf den NAP jedoch auch um staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Informationsbereitstellung über die Menschenrechtssituation in anderen Staaten.
- *Human Rights Due Diligence* (HRDD) sei vor allem in den UNLP 17-20 verankert.
- Für *Human Rights Impact Assessments* (HRIA) gäben die UNLP kein bestimmtes Verfahren vor. HRIA könne in andere Verfahren, wie Risikoabschätzungen oder Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen, integriert werden, sollten als Bezugspunkt jedoch Menschenrechte einschließen. In der Kommentierung zu Leitprinzip 18 werde die regelmäßige Durchführung von HRIA empfohlen. In der deutschen Übersetzung sei von „Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen“ die Rede, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden sollen.
- Umsetzungsstand in Deutschland, Erkenntnisse des *National Baseline Assessments* (NBA):
 - Mehrere Bundesministerien hätten Veranstaltungen / Studien zur Unternehmensverantwortung mit Vorschlägen zur Operationalisierung der Sorgfaltspflicht durchgeführt. Es bleibe zu prüfen:
 - ob es staatliche Standards bzw. Richtlinien für zentrale Elemente einer HRDD geben soll
 - Derzeit bestehe keine explizite Pflicht, Menschenrechte in unternehmerische Risikoanalysen einzubeziehen. Allerdings werde von einigen Unternehmen zum Teil explizit, zum Teil implizit, eine Ermittlung und Bewertung tatsächlicher und

potentieller Auswirkungen (HRIA) durchgeführt. Zu prüfen sei:

- ab wann ein Unternehmen regelmäßige HRIA durchführen sollte und welche Risikolagen dies erforderlich machen;
 - welche Verfahren der Risikoabschätzung Unternehmen vorgeschlagen werden sollten und welche staatlichen Unterstützungsleistungen hier geboten sind; hier seien bspw. Handlungsanleitungen zur Abschätzung der Schwere von möglichen Menschenrechtsproblemen und der Identifizierung von möglichen Risikolagen denkbar.
 - die bestmögliche Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sei zu prüfen.
- NAPs anderer Staaten: Großbritannien (UK), Niederlande, Dänemark und Finnland
 - Auch diese Aktionspläne gäben keine Kriterien für HRDD oder HRIA vor.
 - NAP UK: Ohne weitere Spezifizierung werde eine HRDD von Unternehmen erwartet und die Offenlegung von Informationen zu Menschenrechten in der Unternehmenstätigkeit bspw. in nicht-finanziellen Berichten gefordert.
 - NAP Finnland: CSR-Berichterstattung (einschließlich Menschenrechte) sei für staatseigene Unternehmen vorgesehen.
 - Manche NAPs sähen Anreizsysteme vor, wie einen Preis für den besten Bericht über nicht-finanzielle Risiken (Dänemark) oder einen jährlichen CSR-Berichterstattungswettbewerb (Finnland); die NAPs Finnlands und der Niederlande betonten die staatliche Unterstützung im Bereich HRDD.

II. Teil I: Bestandsaufnahme

Centre for Human Rights in Practice, Rechtsfakultät der Universität Warwick, Dr. James Harrison:

- HRDD sei zentrales Element der unternehmerischen Verantwortung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in dem „Schutz, Achtung und Abhilfe“-Rahmen (*protect, respect and remedy framework*). HRIA seien ein Mittel, um Ruggies HRDD-Prozess nachzukommen.
- Der in den UNLP beschriebene HRDD-Prozess (UNLP 17-21) beinhalte die Kernelemente eines jeden HRIA-Prozesses (Selektion, Festlegung des Untersuchungsrahmens, Erfassung von Anhaltspunkten, Konsultation, menschenrechtliche Analyse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen, Veröffentlichung, Monitoring und Überprüfung)
- HRDD könne zu einer signifikanten Veränderung (*game-changer*) in der Haltung von

Unternehmen betreffend Menschenrechten führen: Vom „Benennen und Beschämen“ (*naming and shaming*) durch externe Akteure hinsichtlich des Versagens von Unternehmen, Menschenrechte zu achten, hin zum „Wissen und Zeigen“ (*knowing and showing*) des Unternehmens ihrer eigenen menschenrechtlichen Performance.

- Die gemeinnützige Organisation für Forschung und Politik Nomogaia (www.nomogaia.org) habe einen methodischen Rahmen für HRIA entwickelt, der mehr als 300 Menschenrechtsthemen umfasse. Dieses sei bereits an einigen Beispielen getestet worden.
- Probleme und Begrenzungen der gegenwärtigen HRIA-Praxis:
 - Oberflächliche Durchführung von HRDD/HRIA und nur vage bzw. abstrakte Kommunikation der Durchführung nach Außen; die meiste Praxis geschehe im Verborgenen. Beispiel Microsoft: Behauptet auf Internetseite, dass das Unternehmen die menschenrechtlichen Auswirkungen all seiner Geschäftstätigkeiten regelmäßig überprüfe; dies sei unmöglich zu bewerkstelligen und unglaubwürdig; gerade größere Unternehmen sollten - im Einklang mit UNLP 17 - priorisieren, was sie untersuchen, d.h. die größten Menschenrechtsrisiken des Unternehmens identifizieren, um ein sinnvolles HRIA durchzuführen.
 - Fehlende externe Überprüfung der Qualität von HRIA; drohe zu einem „Wettlauf nach unten“ zu führen, da Unternehmen, die gute HRIA durchführen, keinen Reputationsvorteil erlangten.
 - Fehlende *peer review* von Unternehmen; Praxiserfahrungen müssten geteilt werden, um von Methoden und Erfahrungen der anderen zu lernen und diese weiterzuentwickeln.
- Wie kann der deutsche Nationale Aktionsplan eine bessere Praxis fördern?
 - Förderung von Transparenz hinsichtlich der Durchführung von HRDD/HRIA: Unternehmen sollten angehalten werden (bspw. durch gesetzliche Regelungen), ihre Methoden und Erkenntnisse der Untersuchungen zu veröffentlichen; dabei sei zu differenzieren, was vertraulich bleiben und was es gerade nicht sein muss.
 - Evaluierung der Qualität von HRIA: Gut durchgeführte HRIA sollten identifiziert und verbreitet werden, um *peer-to-peer*-Lernen zu ermöglichen; Regierung sollte Anreize setzen. Die Hervorhebung guter Praxis einzelner Unternehmen sei essentiell für deren Reputation und Wettbewerbsvorteil. Die Monitoring-Institution solle unabhängig sein und Expertise im Bereich Menschenrechte und Wirtschaft aufweisen.
 - Der NAP könne dazu beitragen, *Guidelines* zu formulieren, die Unternehmen darin unterstützen, ein Verständnis für sinnvolle HRDD zu entwickeln; Unternehmen würden von detaillierteren Ausarbeitungen profitieren. Diese *Guidelines* sollten folgende Themen umfassen:

- Wie kann über Menschenrechtsthemen entschieden werden, die in der Berichterstattung zu priorisieren sind?
- Wie können Indikatoren für die Messung der Performance entwickelt werden?
- Wie können sinnvolle Konsultationsprozesse entwickelt werden?
- Welche Form von Monitoring sollte zum Follow-up der Ergebnisse eines Assessments erfolgen?

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, wer die Qualität der Berichte überprüfen solle, ob dies von staatlicher Seite oder extern durchgeführt werden solle.
- James Harrison: antwortete, er könne keine Empfehlung hinsichtlich einer konkreten Institution in Deutschland geben, wichtig sei die Unabhängigkeit der zuständigen Stelle. Sie müsse sowohl von Seiten der Wirtschaft wie auch der Zivilgesellschaft anerkannt sein. Expertise im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte sei ein essentielles Kriterium für eine solche Institution. Beispielhaft nannte er Menschenrechtskommissionen oder nationale Menschenrechtsinstitutionen (NMRI). Ruggie erwähne in den UNLP den Spielraum und die Einwirkungsmacht der Regierung, wenn es darum gehe, Anreize zu schaffen.
- Vertreter Wissenschaft: fragte nach, ob die Methode von Nomogaia auch in der Breite anwendbar sei, falls ja, ob einzelne Kernelemente für mögliche Unternehmensleitfäden zur Durchführung von HRIA übertragbar seien.
- Vertreter Zivilgesellschaft: wies auf das ungleiche Kräfteverhältnis in Konsultationsprozessen hin, ein fairer Austausch zwischen Staat, Wirtschaft und Betroffenen sei häufig nicht möglich. Fragte nach guten Beispielen.
- Vertreter Wissenschaft: merkte an, dass das Thema Transparenz unterschiedlich gehandhabt werde, es gebe unterschiedliche Formen von Transparenz. Fragte, welche Kriterien einer HRDD den UNLP entsprechen.
- James Harrison: antwortete, dass es bei der Etablierung von HRIA eine Lernkurve gebe. Zu Beginn baue man auf zu Verfügung stehenden Informationen von verschiedenen HRIA auf, viele Stakeholder seien zu beteiligen. Kosten seien relativ betrachtet kein Hindernis, es gehe vielmehr um den Willen, HRIA durchzuführen. Die UNLP seien hinsichtlich HRDD/HRIA für die Unternehmen nicht spezifisch genug. Zum Thema Transparenz erwähnte er den Bericht von Nestlé. Unternehmen seien nicht geneigt zu sagen „dies ist mein HRIA“, die Veröffentlichung der Berichte sei jedoch ein wesentlicher Schritt. Wenn im nächsten Schritt die Qualität der Berichte untersucht werde, könne *peer-to-peer*-Lernen stattfinden. Eben dies finde derzeit nicht statt.

- Vertreter Wirtschaftsverband: gab die tatsächliche Machbarkeit der Überprüfungen von Berichten zu HRIA zu bedenken, insbesondere wenn es um Sachverhalte im Ausland gehe. Wenn die Person nicht vor Ort sei, stelle sich eine Überprüfung als kompliziert dar. Auch seien Größenunterschiede bei Unternehmen zu bedenken. Deutsche Unternehmen zeigten bereits ein großes Engagement im Bereich Menschenrechte. So sei der DIHK aktiv darin, Unternehmen im Bereich CSR zu unterstützen.
- Vertreter Consultingunternehmen: wies darauf hin, dass HRIA nicht explizit in den UNLP erwähnt seien, es handle sich dabei jedoch um ein Werkzeug zur Gewährleistung von HRDD.
- Vertreter Wirtschaft: bezweifelte, dass es kein Teilen von guter Praxis gebe. Dies erfolge bspw. im Rahmen des Deutschen Global Compact Netzwerks.
- Vertreter Zivilgesellschaft: betonte die mögliche Bandbreite zwischen Freiwilligkeit und Verbindlichkeit und fragte, wie Harrison die UNLP im Hinblick auf HRIA verstehe.
- James Harrison: antwortete auf die gesammelten Fragen, dass das Thema HRIA besonders bei Lieferketten problematisch sei. Im Hinblick auf *peer-to-peer*-Lernen bestätigte er, dass es einen gewissen Austausch auf Ebene des UN Global Compact Netzwerkes gebe. In der Breite fehle jedoch das Wissen und es bestehe Unsicherheit, wie HRIA im Großen durchzuführen seien. Zum Thema Verbindlichkeit machte er darauf aufmerksam, dass dies bspw. in Großbritannien nicht denkbar sei. Zur Differenzierung HRDD und HRIA merkte er an, dass Ruggie den Begriff HRIA zwar nicht verwendet habe, HRIA als essentieller Schritt jedoch in den UNLP mitgedacht wurden. Derzeit seien HRIA als Werkzeug für HRDD anerkannt, darauf solle aufgebaut werden, wobei es auch weitere Werkzeuge gebe. Im Hinblick auf die Einwirkungsmöglichkeiten von Staaten nannte er erneut Anreizsysteme. Es sei gut, die mächtigsten Anreize zu schaffen. „Positive Anreize“ könnten bspw. bei der Vergabe von Exportkrediten gesetzt werden, „negative Anreize“ im Wege von Gerichtsverfahren.

Institut für Frieden und Entwicklung (INEF), Dr. Brigitte Hamm:

- Der Menschenrechtsansatz bei der Durchführung von HRIA erfordere, dass von Rechteinhabern ausgegangen werde; HRIA sollten nicht allein darauf abzielen, Probleme zu vermeiden oder zu mindern.
- HRIA sollten eine *Exit Option* vorsehen, d.h. bei einem zu hohen menschenrechtlichen Risiko solle es die Möglichkeit geben, die weitere Durchführung des Projekts zu stoppen.
- Partizipation im Rahmen von HRIA sei als Menschenrecht zu verstehen, dabei gehe es darum, der Machtasymmetrie zu begegnen; Mitwirkung und Mitentscheidung betroffener Stakeholder sei gefragt. Ein qualitativer Ansatz sei gegenüber einem quantitativen Ansatz zu favorisieren, da er die verstärkte Einbeziehung Betroffener erlaube.
- Bei HRIA gäbe es folgende zu beachtende Rahmenbedingungen:
 - Zeitpunkt im Projekt, zu dem das HRIA durchgeführt werde

- Lage vor Ort
- Verhältnis Auftraggeber-Auftragnehmer
- Ziel des Auftrags
- Bei der Durchführung von HRIA sei zudem auf Folgendes zu achten:
 - Methode
 - Einbindung Betroffener
 - Zeitfaktor
 - Sprache und Kultur
 - Selbstreflexion
- Erfahrungen von INEF im Rahmen eines Projektes einer Kupfer-Gold Mine in Tampakan, Philippinen: INEF sei als unabhängiges Consulting-Unternehmen von drei katholischen Organisationen der nicht-staatlichen Entwicklungszusammenarbeit mit der Durchführung des HRIA beauftragt worden; entwickelte einen auf dem Menschenrechtskatalog basierenden Fragenkatalog; führte Experten- und Gruppeninterviews durch und rückte die Perspektive der am stärksten Betroffenen in den Vordergrund. Entscheidend sei, das HRIA in einem frühen Zeitpunkt der Projektphase zu beginnen, damit das HRIA selber nicht Teil von Konflikten wird.
- Handlungsempfehlungen, die auch an die deutsche Bundesregierung (BREG) gerichtet sind:
 - Klare Regeln für die Durchführung und Veröffentlichung von HRIA
 - Entwicklung von *best practice* Beispielen für die effektive Einbindung Betroffener
 - Schulung von Personal in Unternehmen für die Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (inklusive HRIA)
 - Zeit einräumen für die Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht
 - Durchführung des HRIA sollte zu Beginn eines Projektes sein, ergänzt durch kontinuierliches *follow-up* (dabei Einbindung Betroffener)
 - *Ownership* für ein HRIA sollte möglichst im Land selbst sein
 - Erforderliche Kontextinformationen sollten für Unternehmen leicht zugänglich, einfach und kontinuierlich abrufbar sein, bspw. durch Bereitstellung einer Datenbank

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter DIMR: wies darauf hin, dass die UNLP nicht wortwörtlich von HRIA sprechen. Dort heißt es: „*assessing human rights impacts*“. Es müsse eine Unterscheidung zwischen HRIA und menschenrechtlichen Risikoabschätzungen (*human rights risk assessments*, HRRRA) gemacht werden. Um eine Überlastung von Unternehmen zu vermeiden, sei zu empfehlen, HRIA nur dann durchzuführen, wenn zuvor gravierende Menschenrechtsrisiken im Wege eines HRRRA identifiziert wurden. Es gehe darum, „Hochrisikozonen“ zu identifizieren.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, ob im Anschluss an die von Hamm erwähnten HRIA (bspw. in Kolumbien) Maßnahmen ermittelt und mit den Unternehmen besprochen wurden. Wollte wissen, wie es mit Unternehmen aussehe, die nicht selber Kohle abbauen, sondern diese beziehen. Bei HRDD gehe es schließlich auch um Unternehmen, die durch ihre Geschäftsbeziehungen menschenrechtliche Auswirkungen hervorrufen (*directly linked to*). Zu HRDD gehören auch Schadensminderung und andere Maßnahmen, nicht nur Risikoabschätzungen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, für wen Schulungen angeboten werden sollen, ob sich Hamm auf Betroffene oder Unternehmen bzw. deren Filialen vor Ort beziehe.
- Vertreter Unternehmen: stimmte zu, dass bei HRIA differenziert werden müsse. Man solle genau schauen, wie detailliert Vorgaben gemacht werden; wo müssen Spielräume bestehen, um zu einem Ergebnis zu kommen? In den Vorträgen wurde bemängelt, dass HRIA nicht transparent kommuniziert wurden. Die Herausforderung sei hier die richtigen Zielgruppen zu erreichen; es gehe um die Reputation des Unternehmens und einen eventuellen Reputationsgewinn durch HRIA. Die Frage sei, ob mit dem HRIA ein Nutzen erzielt werden kann oder dies nicht eher ein zusätzliches Risiko für die Reputation darstelle.
- Vertreter Zivilgesellschaft: merkte an, dass es nicht darum gehe, das Rad neu zu erfinden. Verwies auf Studie „*Livelihood Assessment*“, die in Marokko durchgeführt wurde. Es gehe nicht nur um „*do no harm*“, sondern auch um „*enhancement*“. Ein wichtiger Aspekt sei die Verantwortung der Consultants vor Ort, die Studien/HRIA durchführen. Meist handle es sich dabei um „*first contact studies*“; es müsse aber ein fortlaufender Prozess sein, der partizipativ gestaltet sei.
- Brigitte Hamm: stimmte zu, dass eine partielle Risikoabschätzung sinnvoll sei. In Tampakan sei eine Risikoanalyse durchgeführt worden, der Fall sei jedoch nicht übertragbar auf andere Situationen, denn in Tampakan handle es sich um ein Großprojekt. Risikoanalysen allein könnten nicht alle Menschenrechte abdecken. Es gehe um die Fragen, wie HRIA schneller durchgeführt werden könnten und wie pragmatisch man dabei vorgehen könne. Außerdem müsse geprüft werden, welche Wirkung Assessments vor Ort haben. Assessments allein könnten nicht alle Herausforderungen in Projekten lösen. Zu den Schulungen: Das Personal in Unternehmen habe oft kein angemessenes Menschenrechtsverständnis. Die Handlungsempfehlungen in den UNLP seien hierzu nicht ausreichend. Es gehe darum, menschenrechtliche Expertise in Unternehmen aufzubauen. Wenn Unternehmen proaktiv im Hinblick auf Menschenrechte seien, könne dies einen Reputationsgewinn darstellen, bspw.

wenn sie Mitglied in bestimmten Initiativen würden oder Schäden erfolgreich abgewendet hätten. Ein Reputationsverlust folge eher aus Praktiken, die im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen stünden.

- Vertreter Unternehmen: berichtete, dass durch das Publizieren von HRIA weniger ein Reputationsgewinn möglich sei, vielmehr gehe es um das Management eines (möglichen) Reputationsverlustes.

twentyfifty Ltd, Luke Wilde:

- Erfahrungswert hinsichtlich der Kosten und des Zeitrahmens zur Durchführung von HRIA: 40.000,- bis 300.000,- EUR und drei bis sieben Monaten, beides hänge jedoch von der Komplexität der Projekte ab.
- Es gäbe einen Unterschied zwischen CSR und dem Menschenrechtsansatz; bei CSR gehe es um Stakeholder, beim Menschenrechtsansatz um Rechteinhaber.
- Die Planung von HRIA (im Unternehmen und vor Ort) nehme häufig zwei Jahre in Anspruch, dabei komme es auch vor, dass es mangels Unterstützung auf der Leitungsebene gar nicht erst zur Durchführung des HRIA komme, teils auch weil die Regierung vor Ort nicht kooperierten.
- Als Herausforderungen nannte Wilde:
 - HRIA seien beides: technischer (Menschenrechtsstandards) und politischer Prozess (soziale Zustimmung)
 - Identifizieren der potentiell betroffenen Gruppen
 - Überlegungen zum Entwurf von HRIA: „Tiefe“ versus Kosten und Zeit; einmalige HRIA versus fortlaufender Prozess; Aufbau von internen Kompetenzen versus Unabhängigkeit der Gutachter; Einzelunternehmen versus Sektorebene
 - Sicherstellen eines Folgeprozesses und Rückmeldungen gegenüber den betroffenen Gruppen
- Unternehmen sollten sehen, dass es bei HRIA nicht nur um das Budget gehe, sondern dass der Prozess an sich wichtig sei. Es könne empfehlenswert sein, einfach loszulegen, anstatt gleich zu Beginn den Anspruch eines perfekten Prozesses zu haben. Schließlich handle es sich bei HRDD idealerweise um einen fortlaufenden, ausbaufähigen Prozess.
- Im Hinblick auf Unternehmen identifizierte Wilde folgende Vorteile, die sich für diese aus HRIA ergeben:
 - Aufzeigen von Engagement
 - Identifizierung neuer Risiken und frischer Einsichten

- Herstellen von Verbindungen zwischen unterschiedlichen Stellen im Unternehmen
- Identifizierung kumulativer Auswirkungen
- Herstellen von lokalen Beziehungen oder Stärkung dieser
- Herbeiführung von Lösungen und zur Identifizierung von Auswirkungen
- Grundlage für den Erwerb oder den Erhalt einer *social licence to operate* [Betriebslizenz]
- Ein Nationaler Aktionsplan könne die Durchführung von HRIA auf folgende Weise unterstützen:
 - Bereitstellung von Budget für NGOs zur Förderung der Beteiligung der Gesellschaft bei HRIA
 - Katalytische Finanzierung von HRIA
 - Identifizierung und Unterstützung von strategisch-relevanten HRIA in Bezug auf deutsche Unternehmen und Sektoren
 - Forderung der Durchführung von HRIA bevor Verträge geschlossen werden/ Ausfuhrgenehmigungen erteilt werden etc.
 - Unterstützung von Schulungen/ Förderung von Kapazitäten betreffend der Durchführung von HRIA

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, ob es festgeschriebene Kernelementen für HRIA geben solle.
- Vertreter Wissenschaft: wollte wissen, wie twentyfifty lokale Partner in HRIA einbindet. Lokale Partner könnten im Grunde HRIA selbst weiterführen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: stimmte Empfehlung des Vertreters des DIMR zu, dass HRIA „abzuschichten“ seien. Fragte, wie twentyfifty vorgehe, ob relevante Menschenrechtsthemen eingegrenzt werden.
- Vertreter Wissenschaft: wies darauf hin, dass bei staatlich durchgeführten HRIA Transparenz kein Problem sei, so beim *Universal Periodic Review (UPR)* im UN-Menschenrechtsrat. Dies sei ein gutes System, bei dem *Shaming [öffentliches Bloßstellen]* eine Rolle spiele.
- Luke Wilde: antwortete, dass Zusammenarbeit mit lokalen Partnern wichtig sei, es gehe darum, lokale Kapazitäten zu stärken, um den fortlaufenden Prozess von HRIA zu gewährleisten. An Orten, an denen es starke *Advocacy [Interessenvertretung]* gebe (wie

häufig im Bergbausektor), sei dies eine Herausforderung. HRIA sei stets Arbeit vor Ort; eine Untersuchung durch eine andere Linse, im Vergleich zu Risikofolgenabschätzungen. Bei HRIA fänden vor Ort Treffen mit lokalen Gruppen statt, Beweise würden gesammelt und mit Menschen vor Ort direkt gesprochen.

- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte, wie eine unabhängige Finanzierung von NGOs erfolgen könne, damit diese HRIA durchführen.
- Vertreter DIMR: wollte wissen, ob es Erfahrungen gäbe, wie Unternehmen HRIA auch dann durchführen könnten, wenn die Regierung vor Ort extrem schwach sei.
- Luke Wilde: antwortete, dass Unternehmen NGOs durchaus finanziell unterstützen könnten. Hinsichtlich schwacher Regierungen sei die Frage, was einerseits das Unternehmen und was andererseits die Regierung tun soll. Wenn man absehen könne, dass eine Regierung schwach sei, dann kann daran gearbeitet werden, Kapazitäten zu stärken. Die Komplexität einzelner Situationen mache die Regulierung von HRIA schwierig.

Bischöfliches Hilfswerk Misereor, Armin Paasch:

- HRIA sei ein Kernelement von HRDD, dabei unterscheide UNLP 18 zwischen dem Ermitteln (*identify*) und Bewerten (*assess*) von menschenrechtlichen Auswirkungen.
- Ein vollumfängliches HRIA sei immer dann nötig, wenn ein Risiko für Menschenrechte bestehe. Dieses werde im Wege einer Risikoabschätzung ermittelt, darüber hinaus seien aber auch Berichte von NGOs, Informationen aus der Presse etc. heranzuziehen. HRIA seien eine notwendige Grundlage für geeignete Folgemaßnahmen.
- Trotz fehlender einheitlicher Standards für HRIA, gäbe es zahlreiche Ansätze und Tools für HRIA, die genutzt werden können. Der INEF-Report 2011 gäbe hierzu einen Überblick.
- Wichtigen Prinzipien von HRIA:
 - Menschenrechte als normative Grundlage und Zielsetzung
 - Fokus auf vulnerable und marginalisierte Gruppen
 - Direkte Konsultation von Betroffenen und Menschenrechtsverteidigern
 - Transparenz in Prozess, Methodik, Ergebnissen und Folgemaßnahmen
 - Kontinuierlicher Prozess: *ex ante* und *ex post*
- Etablierte methodische Schritte für HRIA:
 - *Screening*: Identifizierung relevanter Rechte und betroffener Gruppen
 - *Scoping*: Entwicklung der Leitfragen, Indikatoren und methodischen Zugänge
 - *Evidence gathering*: Auswertung von Dokumenten, Daten und Befragungen der

Stakeholder

- *Human Rights Analysis* und konkrete Handlungsempfehlungen
- *Monitoring* der Wirksamkeit von Maßnahmen
- Prinzipien der Konsultation und Partizipation (UNLP 18); effektive Beteiligung (*effective engagement*), die Ergebnisoffenheit voraussetze. Partizipation auch beim Design und der Durchführung von Folgemaßnahmen.
- Um Schäden zu verhüten und zu mindern müssten im Sinne von UNLP 19 Erkenntnisse von HRIA in alle Geschäftsbereiche und -abläufe integriert werden. Unternehmen sollten ihr Einflussvermögen nutzen bzw. steigern und notfalls auch Geschäftsbeziehung beenden.
- Grundprobleme:
 - Verständnis zu Standards für HRIA und Risikoanalysen sehr uneinheitlich
 - HRIA eines deutschen Unternehmens nach oben beschriebenen Prinzipien nicht bekannt
 - Kein klarer Fokus auf und umfassende Konsultation von gefährdeten Gruppen; Fokus eher auf Reputationsrisiken
 - Nicht die ganze Lieferkette im Blick
 - Intransparenz: Methodik, Ergebnisse und Folgemaßnahmen extern nicht überprüfbar
- Vorschläge für den deutschen NAP:
 - Leitfaden für HRDD/ HRIA für Unternehmen einschließlich Kriterien für Partizipation und Transparenz
 - Qualitätscheck: Einrichtung einer unabhängigen Prüfstelle für HRIA
 - Transparenzpflicht und Internet-Portal zur Veröffentlichung und Diskussion von HRIA
 - Verbindliche Vorgaben zu HRDD und HRIA als Teil der staatlichen Schutzpflicht

An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Antwortrunde an:

- Vertreter Unternehmen: fragte, wie die Lieferkette eingegrenzt werden könne. Ein Produkt enthalte oft hunderte Inhaltsstoffe. Dies sei eine Frage der Praktikabilität. Wollte wissen, wie bei einem Portfolio von 100 oder gar 1.000 Produkten vorzugehen sei und ob es bspw. einen Beschwerdemechanismen bei solchen Lieferketten geben solle.
- Vertreter Wirtschaftsverband: gab die Praktikabilität von unabhängigen Prüfungen zu bedenken und fragte, wie dies im Ausland geschehen solle. Betonte, dass die UNLP gerade

keine verbindlichen Vorgaben für HRIA vorsähen. Hier sei eine praktikable Lösung gefragt. Nicht zu empfehlen seien gesetzliche Vorgaben, die einheitlich für alle Unternehmen gelten, da der jeweilige spezifische Kontext zu komplex und unterschiedlich sei.

- Vertreter Beratungsunternehmen: merkte an, dass bei komplexen Lieferketten lediglich einzelne Stufen überwacht werden könnten.
- Vertreter Unternehmen: gab hinsichtlich der geforderten Risikoanalyse für das gesamte Unternehmen zu bedenken, dass die Operationalisierung in Großkonzern alles andere als trivial sei, ganz zu schweigen von der Problematik der Lieferketten. Für gesetzliche Standards sei es ggfs. noch zehn Jahre zu früh. Unternehmen solle nun zunächst Gelegenheit gegeben werden, im gesamten Unternehmen Risikoanalysen durchzuführen, die auch menschenrechtliche Risiken berücksichtigten. Diese seien dann in Folgemaßnahmen zu integrieren. Dies müsse ein Unternehmen erst einmal bewerkstelligen. Die Risikoanalyse gebe einem Unternehmen auch die Möglichkeit, Vertragsbeziehungen mit Unternehmen bzw. Zulieferern zu beenden. Letztlich sei ein Realitätscheck wichtig.
- Vertreter Zivilgesellschaft: betonte, dass eine Abschichtung hinsichtlich der Schwere der MR-Risiken bei HRIA nötig sei. Dabei ginge es um Fragen wie: was werde von wem verlangt? Was könnten und sollten HRIA minimal und maximal leisten? Als minimal sei z.B. zu erachten, dass ein Unternehmen nicht in Fälle verwickelt werde, die strafrechtlich relevant seien.
- Vertreter DIMR: betonte die in UNLP 18 erwähnte Differenzierung zwischen *identify* und *assess*. Stimmtte Vorredner zu und gab zu bedenken, ob *ex ante* Assessments wie HRRRA und HRIA überhaupt gewährleisten können, dass jeder Schaden ausgeschlossen wird. Hierfür gebe es die 3. Säule der UNLP, einschließlich Beschwerdemechanismen. Der Prüfaufwand sei sonst zu hoch, im Vergleich zu dem, was mit einem HRIA erreicht werden könne.
- Armin Paasch: Für die Praktikabilität sei Kooperation mit anderen Unternehmen sinnvoll, um so das Einflussvermögen von Unternehmen zu steigern. Dadurch könne bspw. Druck auf Bergbauunternehmen (Kupfer in Peru oder Kohle in Kolumbien) ausgeübt werden. HRIA seien keine *Bürokratiemonster*. In vielen Fällen sei klar, wo die Probleme lägen, Informationen könnten auch über die Presse oder Berichte von NGOs gewonnen werden. Es sei nicht sinnvoll, stets mit dem Hammer der Haftung zu kommen. Die sei nur bei schwerwiegenden Verstößen notwendig. Es gehe nicht darum, ein Unternehmen zu bestrafen, dass nur zwei an Stelle von drei HRIA durchgeführt habe. HRDD sei mehr als nur haftungsrelevant. Einen *one-fits-all*-Ansatz gäbe es nicht, stattdessen gelte es, zentrale Prinzipien für HRIA festzulegen.

III. Teil II: Gemeinsame Bestandsaufnahme und Konkretisierung

Zusammenfassung erster Diskussionsthemen (durch Moderation)

- **Umsetzung fördern /Durchsetzung: Anreize und (nicht nur aber auch) Regulierung**
 - Verbindliche Regelungen zu HRIA und HRDD als Teil der staatlichen Schutzpflicht (Risikobereiche, Wirtschaft-Staat-Nexus, Haftung bei groben Verstößen)
 - Klare Regeln für Durchführung und Veröffentlichung von HRIA bereitstellen (welche Menschenrechte, Stakeholder-Auswahl, Transparenz des Prozesses)
 - Anreize für Durchführung von HRIA schaffen; öffentliche Beschaffungen und Außenwirtschaftsförderung als Hebel
- **Transparenz und Monitoring**
 - Transparenz über HRIA und HRDD fördern
 - Regulatorischer Rahmen
 - Beschaffungsanreize als mögliche Hebel
 - Transparenzpflicht und Transparenzinstrumente für HRIA (z.B. Internetportal)
 - Einrichten einer unabhängigen Prüfstelle zur Qualitätssicherung
 - Unabhängiges Monitoring um oberflächlichem Engagement vorzubeugen
- **Schulung & Capacity Development**
 - Schulungen zu HRIA anbieten
 - Schulungen für HRIA verantwortliches Personal im Unternehmen
 - Effektive Einbindung Betroffener (hier *best-practice*-Austausch fördern)
 - Hilfe durch Leitlinien / *Guidance* zu verschiedenen Schritten von HRIA und HRDD
 - Leitfaden für HRIA und HRDD und Stakeholderbeteiligung entwickeln
 - Identifizieren strategisch wichtiger Themenfelder für HRIA
 - Bereitstellung von Kontextinformationen
 - *Capacity-building* vor Ort (in den Ländern)
 - Finanzielle Unterstützung für NGOs zwecks HRIA Teilnahme
- **Zu klären**
 - Erwartungen an Unternehmen :
 - Erwartung: ernsthafter „DO“-Prozess
 - Vorgaben können nicht einheitlich sein
 - Transparenz der Maßnahmen, Überprüfung
 - Partizipation u.a. von:
 - Berücksichtigung insb. Vulnerabler Gruppen/ Personen und Zivilgesellschaft (Bestimmung vulnerabler Gruppen/ Personen ?)
 - Narrativ entwickeln/ „rights-based engagement“
 - Prozessempfehlungen und Erwartungen an Umsetzung
 - Hilfe bei Umgang mit MR-Situation in bestimmten Ländern
 - Erwartungen/Empfehlungen für KMU
 - Bestehende Prozesse und Formate aufgreifen (z.B. Peer Learning)
 - Begriffs- und Gegenstandsbestimmung
 - Kontextabhängigkeit

- Instrumente, Elemente, Reichweite → von HRDD/ Erforderlichkeit von Assessments – ab wann?
- Definition von HRDD
- Abgrenzung – MS-Initiativen -> HRDD: Kriterien nach denen Engagement DD-Ansprüchen genügt
- Klare Regeln für Durchführung und Veröffentlichung von HRIA bereitstellen
 - Welche MR?
 - Stakeholder-Auswahl
 - Transparenz der Prozess etc.

Gruppendiskussion:

- Vertreter Wissenschaft: wies darauf hin, dass die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen als eigene Akteure verstanden werden müssten.
- Vertreter DIMR: stellte fest, dass es bei der Diskussion nicht nur um HRIA, sondern auch um HRDD gehen müsse. Zunächst sollten Unternehmen die zentralen Risiken erfassen. Erst in einem zweiten Schritt sei es geboten, HRIA für die Hauptrisikobereiche durchzuführen. Grundsätzliche Überlegungen für den NAP könnten z.B. sein: Kontextabhängigkeit, Instrumente, Reichweite von HRDD, Risikobehaftung bestimmter Sektoren sowie einer Erläuterungen zu Elementen der HRDD.
- Vertreter Zivilgesellschaft: regte an, dass vieles, was auf der Pinnwand unter *capacity building* formuliert sei, besser als Standards und Erwartungen im NAP formuliert werden sollte.
- Vertreter Zivilgesellschaft: sagte, wichtig sei eine Kategorie im NAP zu Begriffsbestimmungen und Definitionen sowie Standards und Erwartungen aufzunehmen.
- Vertreter Wirtschaftsverband: sagte, dass die Bandbreite von HRDD im NAP abgebildet sein solle, auch im Hinblick auf den Unterschied zwischen großen und kleinen Unternehmen; es gäbe schon *peer-to-peer*-Lernen in Deutschland, auch wenn dies vielleicht nicht öffentlich stattfindet.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Aus der Perspektive der Technikfolgenabschätzung stelle sich die Frage, was das Neue an HRIA sei bzw. was der Nutzensgewinn solcher (hier präsentierten) Methoden gegenüber den sowieso schon vorhandenen sei. Ein Unterschied sei aus dem Vortrag von twentyfifty deutlich geworden: Der Wechsel von einer *Stakeholder/Shareholder* auf eine *Rightsholder* Perspektive im *Impact Assessment*. Es könne nicht nur um Risiken gehen. Im Bereich der Umweltverträglichkeitsprüfungen sei man schon weiter, es gehe nicht mehr ausschließlich darum, Schaden zu vermeiden (*do no harm*), sondern auch um Fragen der Verteilungsgerechtigkeit, also die Frage eines positiven Beitrags durch ein Projekt und nicht nur „Ablasshandlung“.
- Vertreter Zivilgesellschaft: fragte die anwesenden Wirtschaftsvertreter, ob Unternehmen menschenrechtliche Risiken, demokratische Verfasstheit und Funktionsfähigkeit des Rechtsstaates eines Landes untersuchten, bevor sie investierten; dies nicht nur im Hinblick auf

einen möglichen Investitionsschutz sondern auch im Hinblick auf den Schaden, den man anrichten könne.

- Vertreter Unternehmen: Risiken würden sicherlich betrachtet, aber Investitionen in, für das Unternehmen, komplett neuen Ländern seien heutzutage eher selten. Eine Analyse fände statt, um finanzielle Investition zu sichern, Absicherung der Mitarbeiter zu gewährleisten, aber auch z.B. um Reputationsrisiken zu managen.
- Vertreter DIMR: fragte, ob es bestimmte Länder gebe, die besondere Risiken hätten. Wie könnten Unternehmen regelmäßig darüber informiert werden bzw. wie und wo könnten sie diese Informationen abfragen? Es reiche nicht aus, sich einmal ein Land oder einen Kontext anzuschauen, sondern dies müsse ständig passieren, weil sich politische Systeme weiterentwickelten. Wenn Kontextabhängigkeit wichtig sei, dann müsse der NAP dies aufgreifen.
- Vertreter Wirtschaftsverband: merkte an, dass Unternehmen durchaus auf Länderrisiken achteten, z.B. um Gefahren einer möglichen Enteignung durch die Regierung zu vermeiden. Der Beitrag, den deutsche Unternehmen in ein Entwicklungsland brächten, könne zudem sehr hilfreich sein, da es den lokalen Standard anhebe.
- Vertreter Wissenschaft: meinte, dass Anreize und Regulierung im Verständnis der zu diskutierenden Möglichkeiten keine gemeinsame Kategorie sein sollten. Diese Frage sei auch danach aufzudröseln, welche Politikbereiche eigentlich betroffen sein könnten wenn wir von HRDD sprechen.
- Vertreter Wirtschaftsverband: stellte die Frage, ob man wirklich noch ein Handbuch oder Regelungen zur Umsetzung der UNLP bräuchte, oder ob es nicht eher auf Unterstützung bei der Umsetzung ankäme. Hier sei vor allem für Unternehmen wichtig zu wissen, welche Instrumente es gäbe, was man als Unternehmen tun und an wen man sich wenden könne.
- Vertreter Zivilgesellschaft: warf ein, dass es zu den Staatenpflichten aus den UNLP gehöre, Begriffe zu definieren. Wichtig für die Diskussion sei daher, klar zwischen Mitteln und Inhalten einer HRDD zu trennen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: verwies auf Zielsetzung der Anhörung 11, in der es gelte, Ergebnisse aus 1-10 im Hinblick auf Regulierung aufzunehmen.
- Vertreter Wissenschaft: verwies auf einen notwendigen zusätzlichen Fokus auf vulnerable Gruppen im NAP.
- Vertreter Wissenschaft: merkte an, dass sich die UNLP sowohl an den Staat als auch an Unternehmen richteten. Wichtig sei zu identifizieren, was die Aufgabe von wem sei.
- Vertreter Consultingunternehmen: meinte, die UNLP gäben auch vor, dass es die Rolle des Staates sei, die Verantwortung von Unternehmen voranzutreiben, daher müsse es Ziel im NAP sein, klarzustellen, was die BREG von wem erwartet. Bevor man über Maßnahmen sprechen könne, müsse man klären, was wichtig im Rahmen von HRDD wichtig ist.

- Vertreter Wissenschaft: stellte die Frage nach der Zielrichtung bei der Umsetzung der UNLP und stellte dabei klar, dass es auch in fünf Jahren noch Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen geben werde. Zentrale Schritte zur Verbesserung der Lage könnten aber sein: 1. Transparenz 2. *Capacity building*. Die BREG solle mehr gute Praxis aufzeigen und damit helfen, zu klären, was funktioniert und wie man es durchsetzen könne.
- Vertreter Wirtschaftsverband: betonte die Wichtigkeit über Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen zu sprechen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: erklärte, dass HRDD ein Querschnittsthema sei und eine Definition dessen für den weiteren Prozess daher wichtig, insbesondere auch für die weiteren Anhörungen.
- Vertreter DIMR: betonte, dass eine Durchsetzung der Ziele der UNLP auch durch andere Instrumente als nur durch ein Gesetz erreicht werden könne. Daher sollten zunächst die Erwartungen geklärt werden, Unternehmen und andere Akteure unterstützt werden und erst dann an weitere Instrumente der Durchsetzung angedacht werden.
- Vertreter Zivilgesellschaft: entgegnete, bei der Diskussion solle man sich dennoch nicht nur auf Unterstützungsleistungen konzentrieren.
- Vertreter Zivilgesellschaft: meinte, es sei hilfreich, sich z.B. zunächst auf Kernelemente einer HRDD zu einigen. Im Allgemeinen solle auch das Thema der Einkaufspolitik von Unternehmen berücksichtigt werden.
- Vertreter Zivilgesellschaft: merkte an, es sei wichtig, diese zentralen Fragen auch in die anderen Anhörungen mitzunehmen und dort weiter zu diskutieren.
- Vertreter Wissenschaft: meinte, es stelle sich die Frage, welche Art von *capacity building* Unternehmen eigentlich bräuchten.
- Vertreter DIMR: Im Hinblick auf Transparenz ergebe sich aus HRDD die Anforderung im Allgemeinen Informationen zu menschenrechtlichen Risiken bereit zu halten und im Falle von schweren Menschenrechtsverletzungen in jedem Fall darüber zu kommunizieren.
- Vertreter Wirtschaftsverband: Für die weiteren Diskussionen und Anhörungen sei es dringend erforderlich mehr Unternehmen an den Tisch zu bekommen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: betonte, dass man beim Thema Schulungen nicht nur über externe Fortbildungen sondern auch über interne Mitarbeiterschulungen sprechen müsse.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Im Hinblick auf die Anforderungen der Transparenz stelle sich die Frage, wem gegenüber Unternehmen überhaupt transparent sein sollten.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Im Hinblick auf die Unternehmensberichterstattung solle vor allem die Methodik von HRDD / HRIA transparent gemacht werden, dabei sei der Kontext ein wichtiges Kriterium für die Menge der notwendigen Informationen.

- Vertreter DIMR: meinte, dass wir grundsätzlich im NAP nicht davon reden sollten, was zu den UNLP ergänzt werden müsse, sondern darüber, was bereits in den UNLP vorgesehen, aber nicht ausreichend präzisiert ist.
- Vertreter BREG: ergänzte, dass es sich bei dem heutigen Veranstaltungsformat absichtlich um eine Anhörung und nicht um einen Workshop handele, an dessen Ende ein fertig erarbeitetes Ergebnis stehen müsse.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Aufbauend auf den Grundelementen der HRDD solle der NAP klar formulieren, was die Erwartungshaltung zur Umsetzung dessen ist. Z.B. solle der NAP auch sektorspezifische Erläuterungen enthalten und klare Empfehlungen an Unternehmen bieten, was HRDD heißt, dass die Umsetzung erwartet werde und auf bestehende Instrumente verwiesen werden. Dabei könne z.B. auch auf Möglichkeiten hingewiesen werden, den Einfluss durch Multi-Stakeholder-Initiativen zu erhöhen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: warf ein, dass Partizipation hierbei ein entscheidender Begriff sei, denn nur durch Partizipation sei auch ein *empowerment* der Betroffenen möglich. Daher sei die Frage zu stellen, wie diese eingebunden und überhaupt in die Lage versetzt werden könnten, sich einzubringen. Dabei müsse man sich auch darüber verständigen, wie mit *trade-offs* zwischen negativen und positiven Auswirkungen umgegangen werde. Dies gehe nur unter Einbindung der vor Ort Betroffenen.
- Vertreter Wirtschaftsverband: Aus den UNLP ergebe sich, dass Unternehmen sich auf Einzelbasis überlegen sollten, was zu tun ist. Insofern sei ein fester Rahmen nicht hilfreich. Es gäbe zudem bereits viele freiwillige Initiativen die dem gerecht werden würden.
- Vertreter Unternehmen: fragte, wo die Grenzen lägen, was Unternehmen im Ausland leisten könnten: Inwieweit könnten Unternehmen überhaupt in anderen Ländern so etwas wie *empowerment* betreiben? Hier bestünden Grenzen im Hinblick auf das, was überhaupt von einem Einzelunternehmen zu erreichen sei.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Bezüglich der Inhalte des NAP sollten Risiko *Assessments* und *Impact Assessments* abgegrenzt werden. Instrumente wie die von Nomogaia, aber auch andere sollten erwähnt und die Frage geklärt werden, ab wann ein HRIA notwendig sei. Aus den UNLP ergäbe sich, dass ein HRIA durchgeführt werden solle, wenn das Risiko schwerer Menschenrechtsverletzungen bestehe.
- Vertreter BREG: warf die Frage in den Raum, wer bei gewissen Fällen wie als Betroffener zu verstehen sei. Im Falle eines Staudammprojektes könne z.B. nicht nur derjenige benachteiligt sein, der umgesiedelt werden müsse, sondern auch die Personen, die aufgrund eines fehlenden Staudamms keinen Zugang zu Elektrizität haben. Dieser Umstand könne Entwicklung aktiv verhindern. Auch die Bevölkerung, die ohne Staudamm keinen Strom bekomme sei Betroffen.
- Vertreter Wissenschaft: merkte an, dass das Ergebnis der Risikoanalyse entscheide, ob ein HRIA notwendig sei.

- Vertreter Wirtschaftsverband: Wichtig sei auch zwischen dem Inland und dem Ausland zu unterscheiden. Was seien jeweils die länderspezifischen Voraussetzungen? Von Seiten der BREG solle hier gewünschtes Verhalten stärker definiert werden, z.B. wie gehe ich als Unternehmen damit um, wenn Homosexualität in Uganda verboten ist, Menschenrechtsstandards aber von mir erwarten, dass ich nicht diskriminiere?
- Vertreter Wissenschaft: UNLP 3 sage klar, dass Staaten nützliche und praktische Handreichungen im Falle von Unklarheiten geben sollten.
- Vertreter Wirtschaftsverband: Wie in den UNLP benannt, sollten sich die formulierten Anforderungen je nach Größe des Unternehmens unterscheiden. Z.B.: Welchen Umfang müsse eine Menschenrechts-*Policy* haben? Was seien die Elemente einer Risikoabschätzung? Wie könne ich überhaupt die Schwere einzelner Menschenrechtsverletzungen präzisieren bzw. identifizieren? KMU hätten keine etablierten Risikomechanismen, daher stelle sich die Frage, wie sie eine Risikoanalyse dennoch durchführen könnten. Hierzu bräuchte es praktische Umsetzungshilfen. Eine Möglichkeit biete der CSR-Bereich, der Rückgriff auf bestehende Initiativen wie bspw. die *Business Social Compliance Initiative* erlaube. Diese könnten auf Konformität mit den Anforderungen aus den UNLP erweitert werden.
- Vertreter Zivilgesellschaft: forderte, dass UNLP 18 präzisiert werden müsse. Eine besondere Herausforderung sei, dass der Staat vor Ort oft größere Risiken für Betroffene bringe, als Sie vor MR-Verletzungen zu schützen. Die Entwicklung von Leitfäden zum Umgang mit gefährdeten Personen und Menschenrechtsverteidigern und wie diese geschützt werden könnten, sei deshalb wichtig.
- Vertreter DIMR: ergänzte hierzu, dass man heute von Personen in vulnerable Situationen und nicht mehr von vulnerablen Gruppen oder Personen spräche. Fragte, wie mit HRDD im Verhältnis zur (ggfs. schwachen) nationalen Gesetzgebung im Gastland umzugehen sei, wenn z.B. Gewerkschaften im Gastland gesetzlich verboten seien, müsse dies diskutiert werden. Zudem müsse darüber diskutiert werden, wie und ob die UNLP 17-21 reguliert werden müssten, im Verhältnis und im Spannungsfeld zu UNLP 3. Hierbei müsse das Ziel eines intelligenten Mix im Vordergrund stehen, auch die Wirtschaft solle hierzu Vorschläge einbringen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Die wichtigsten Elemente zu Erwartungen an Unternehmen bzgl. HRDD sollten herausgestellt und mögliche Gegenmaßnahmen beschrieben werden. Der Einkaufspolitik von Unternehmen komme dabei besondere Bedeutung zu. Die Kriterien der Transparenz und Überprüfbarkeit sollten deutlich gemacht werden.
- Vertreter Wirtschaftsverband: Was Unternehmen benötigten, sei eine Konkretisierung des abstrakten Regelwerks der UNLP. Die Frage sei doch, was in konkreten Situationen wirklich für Instrumente benötigt würden. *Compliance* mit lokalen Gesetzen würde häufig Menschenrechtsstandards widersprechen. Es sei daher Hilfestellung für konkrete Dilemma-Situationen notwendig.
- Vertreter Consultingunternehmen: verwies auf das Human Rights Reporting Framework von *Shift*. Es werfe kurz die wichtigsten Fragen zur Operationalisierung der UNLP auf. Kleine

Unternehmen könnten aber ohnehin oft besser Risiken erkennen und bearbeiten, da das Unternehmen stärker vernetzt sei und ein besserer Überblick über das Geschäft herrsche.

- Vertreter Wissenschaft: HRDD müsse auf allen Ebene bearbeitet werden, sowohl auf Projektebene als auch auf Unternehmensebene. Das Instrument Nomogaia sei aber auf Projektebene gerichtet. Eine relevante Frage für den NAP sei, ob durch die Teilnahme an bestimmten Initiativen HRDD-Verpflichtungen erfüllt werden könnten, woraus sich wiederum die Frage ergäbe, wann Multi-Stakeholder-Initiativen den Anforderungen der UNLP genügen.
- Vertreter Zivilgesellschaft: unterstützte den Vorschlag von menschenrechtlichen Kriterien für Multi-Stakeholder-Initiativen. KMU seien nah dran an den Problemen und hätten ein großes Bewusstsein für die Probleme. Deutschland wolle mit seinem NAP doch einen Maßstab setzen, daher könne der NAP sich doch auch auf bestehende gute Beispiele beziehen und diese aufnehmen, z.B. aus den Niederlanden das Instrument des *Quick Risk Assessment Check* oder sektorspezifische Branchenvereinbarungen und aus Finnland verpflichtende HRDD für staatseigene Unternehmen. Andere NAPs sähen vor, sektorspezifisch zu präzisieren was HRDD ist. Dänemark prüfe bspw. ob HRDD verpflichtend für spezielle Branchen sein solle.
- Vertreter Wirtschaftsverband: bestätigte, dass es für manche KMU leichter sei, das Thema umzusetzen, aber beispielsweise Unternehmen aus dem Bereich Modenschauen hätten mit ganz unterschiedlichen Akteuren und Risiken zu tun.
- Vertreter Wirtschaftsverband: merkte an, dass verbindliche Regelungen nur auf einem Minimum beschränkt werden könnten, auch um freiwilliges Engagement nicht zu gefährden oder einzuschränken.
- Vertreter Zivilgesellschaft: Als weiteres wichtiges Element dürfe nicht vergessen werden, dass zu HRDD auch Folgemaßnahmen und die Integration in den Geschäftsablauf gehörten.
- Vertreter Wirtschaftsverband: Freiwilliges Engagement, das ggf. über mögliche neue gesetzliche Vorgaben hinausgeht, dürfe nicht gefährdet oder eingeschränkt werden.
- Vertreter AA: erläuterte abschließend, dass man zwar einen ambitionierten Aktionsplan wolle, aber sich darüber bewusst sei, dass nicht alle Probleme durch eine oder mehrere Anhörungen gelöst werden könnten. Es sei vor allem auch Ziel, einen Dialog der Gruppen untereinander zu beginnen und dass sich herauskristallisiere, welche Wünsche bzw. Anforderungen dieser Gruppen an den Staat gestellt werden.

III. Teilnehmer

Vorname	Nachname	Organisation
Samuel	Alt	AA
Lissa	Bettzieche	DIMR
Markus	Bollmohr	AA
Petra	Campanelli	BMW
Torsten	Christen	BMAS
Laura	Curtze	DGCN
Julia	Duchrow	Brot für die Welt
Annette	Fingscheidt	PBI
Susanne	Gasde	BMAS
Christina	Gommlich	BASF
Maleika	Grün	BMW
Verena	Haan	Amnesty
Brigitte	Hamm	INEF
James	Harrison	Warwick University
Franziska	Humbert	Oxfam
Jürgen	Janssen	DGCN
Jochen	Juette-Overmeyer	CSRfashion
Lou-Angelina	Lauer	DIHK
Sarah	Lincoln	Brot für die Welt
Jürgen	Maier	Forum Umwelt & Entwicklung
Daniela	Mesus	DIHK
Martin	Ondrejka	BMZ
Armin	Paasch	Misereor
Frank	Preißner	Vorwerk
Gwendolyn	Remmert	AA
Johannes	Rohr	INFOE
Miriam	Saage-Masz	ECCHR
Maria	Schaad	Merck
Christian	Scheper	INEF
Cara	Scherf	twentyfifty
Julie	Schindall	SHIFT
Boris	Schinke	Germanwatch
Juliane	Schröder	Gesamttextil
Heiko	Schwiderowski	DIHK
Patricia	Stöbener	DIHK
Luke	Wilde	twentyfifty
Michael	Windfuhr	DIMR
Hans Christian	Winkler	AA
Margitta	Wülker-Mirbach	BMW