

Menschenrechte

Wirtschaft, Menschenrechte und Anwaltschaft: Was nicht passt, wird passend gemacht?

Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in England und den USA*

Stefanie Lemke, Köln

Das passte lange nicht zusammen: Wirtschaft und Menschenrechte. Die unternehmerische Verantwortung für Menschenrechte zu stärken, ist Anliegen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011. Eine Schlüsselrolle kommt in diesem Rahmen der Anwaltschaft zu. Doch das Thema Unternehmensethik ist heikel, kann es doch gerade internationale Kanzleien in Konflikte mit ihrer Mandantschaft bringen. Wie die Anwaltschaften in den USA sowie in England und Wales die UN-Leitprinzipien berufspraktisch umsetzen, erläutert die Autorin in ihrer rechtsvergleichenden Betrachtung. Dies könnte auch ein Vorbild für Deutschland sein.

I. Einleitung

Dieser Artikel beschäftigt sich mit dem anwaltlichen Engagement im Bereich „Wirtschaft und Menschenrechte“ und seinen Folgen für den anwaltlichen Berufsalltag am Beispiel der USA sowie England und Wales. Erst im Sommer 2014 machte die Bekleidungskette „Primark“¹ weltweit von sich reden, als eine Kundin in Nordirland einen in ihrer Hose eingenähten Hilferuf fand, der auf die desaströsen Arbeitsbedingungen in einem Arbeitslager, untergebracht in einem chinesischen Gefängnis, hinwies, von dem das Kaufhaus seine Ware bezogen haben soll. Auch wenn sich die Echtheit des Hilferufs, der angeblich von einem chinesischen Dissidenten stammte, nicht aufklären ließ, wies er auf etwas hin, was vielerorts die Regel zu sein scheint: Die gravierende Verletzung von Menschenrechten durch transnationale Wirtschaftsunternehmen.

Der „Primark“-Fall steht nicht alleine da. Auch andernorts werden schwere Vorwürfe gegen multinationale Großkonzerne erhoben. Sie rücken in das Visier von Menschenrechtsorganisationen, welche die Unternehmen mit schlimmsten Menschenrechtsverletzungen in Verbindung bringen. Aktive Gegenmaßnahmen durch Unternehmen oder Staaten sind selten. Während globale Markenunternehmen von den billigen Arbeitskräften in ihren Lieferketten und Produktionsländern profitieren, stehen bei den Menschenrechtlern Fälle von moderner Sklaverei von Frauen, Kindern und Männern, Folter und systematischer Missachtung von Arbeitnehmerrechten an der Tagesordnung: In Bangladesch und Kambodscha, beispielsweise, gehen die katastrophalen Arbeitsbedingungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter in der lokalen Textilbranche, trotz des internationalen Aufschreis infolge brennender oder einstürzenden Fabrikbauten², bei welchen Tausende von Beschäftigten verletzt oder sogar mit dem Leben bezahlten, weiter. Als die Beschäf-

tigten im vergangenen Jahr für einen fairen Mindestlohn und Arbeitsschutzmaßnahmen auf die Straße gingen, wurden ihre Demonstrationen unter Schusswaffeneinsatz von Polizei und Militär abrupt beendet³. In Brasilien steht das weltweit zweitgrößte Bergwerkunternehmen „Vale“ samt Partnerunternehmen am Pranger. Die von ihren Roheisen- und Kohlebrennwerken ausgehenden Emissionen führten im Amazonasgebiet zu gravierenden Verschmutzungen von Grundwasser, Boden und Luft und zu schweren Gesundheitsschäden in angrenzenden Gemeinden. Dennoch warten die Geschädigten in den Nachbargemeinden California und Piquos Baixos bis heute auf adäquate Schadenskompensationen⁴. In der Demokratischen Republik Kongo führte das Bergwerkunternehmen „Compagnie Minière du Sud Katanga“ (CMSK) zwecks Expansionsplänen illegale Zwangsräumungen von mehr als 500 Familien durch und zerstörte ihre Häuser. Der belgische Bergwerkriese „Groupe Forrest International“, der größte Anteilseigner der CMSK, streitet bis heute jegliche Verantwortung für die Vertreibung der Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohner ab⁵. Andere transnationale Unternehmen exportieren Überwachungstechnologien in autokratische Staaten und richten damit verheerenden Menschenrechtsverletzungen an: So nutzt die bahrainische Regierung britische und deutsche Überwachungstechniken, um regimekritische Menschenrechtsverteidigerinnen und politische Aktivistinnen ausfindig zu machen, zu verhaften und zu foltern⁶.

* Siehe zum Thema auch Kasolowsky/Voland, Die „Ruggie Revolution“ – Menschenrechte im unternehmerischen Handeln, AnwBl 2014, 344, Spießhofer, Unternehmerische Verantwortung und Menschenrechte. Respektierung der Menschenrechte wird auch Thema für Anwaltskanzleien, AnwBl 2011, 198 und ferner Spießhofer, Corporate (Social) Responsibility – auch ein Thema für Anwälte? 94, Unerwartete Unternehmensverantwortung und das (Selbst-)Verständnis der Kanzlei, AnwBl 2009, 94.

- 1 Dazu Amnesty International UK, „Cry for help“ from prisoner in Chinese forced labour jail alleged to have been found inside Primark trousers, Pressebericht v. 24.06.2014, abrufbar unter <http://www.amnesty.org.uk/press-releases/%E2%80%99cry-help%E2%80%99-prisoner-chinese-forced-labour-jail-alleged-have-been-found-inside-primark> (Stand: 27.10.2014); McDonald, Primark denies purchasing clothes made in forced labour camps or prisons, The Guardian v. 25.06.2014, abrufbar unter <http://www.theguardian.com/business/2014/jun/25/primark-denies-purchasing-clothes-made-forced-labour-camps-prisons> (Stand: 27.10.2014); Schipper, Großalarm im Teenie-Paradies, Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 29.06.14, abrufbar unter <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/primark-grossalarm-im-teenie-paradies-13016261.html> (Stand: 27.10.2014).
- 2 Dazu etwa Campbell, Cambodia's garment workers needed by low wages and poor conditions, The Guardian v. 16.12.2013, abrufbar unter <http://www.theguardian.com/global-development/2013/dec/16/cambodia-garment-workers-low-wages-poor-conditions> (Stand: 27.10.2014); Greenhouse, Bangladesh Fears an Exodus of Apparel Firms, The New York Times v. 2.05.2013, abrufbar unter <http://www.nytimes.com/2013/05/03/business/factory-owners-in-bangladesh-fear-firms-will-exit.html> (Stand: 27.10.2014).
- 3 Crothers, New Report Says Garment Sector Fails to Meet UN Standards, The Cambodia Daily v. 14.03.2014, abrufbar unter <http://www.cambodiadaily.com/archives/new-report-says-garment-sector-fails-to-meet-un-standards-54191/> (Stand: 27.10.2014); Murphy, Cambodian garment workers' battle for labour rights deserves our support, The Guardian v. 21.01.2014, abrufbar unter <http://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2014/jan/21/cambodia-bangladesh-garment-workers-labour-rights> (Stand: 27.10.2014).
- 4 Justiça nos Trilhos, Piquiá de Baixo: mais uma conquista rumo ao reassentamento, Pressebericht v. 9.03.2014, abrufbar unter <http://www.justicanostrilhos.org/Piquia-de-Baixo-mais-uma-conquista> (Stand: 27.10.2014). Zum Ganzen: International Federation of Human Rights (FIDH), How much are human rights worth in the Brazilian mining and steel industry?, Executive Summary May 2011/N 563a, abrufbar unter <http://www.fidh.org/en/americas/brazil/How-much-are-human-rights-worth-in-9662> (Stand: 27.10.2014).
- 5 International Federation of Human Rights (FIDH), Illegal Demolitions in DRC – Groupe Forrest International Refuses Compensation for Dispossessed Villagers, say NGOs, Pressebericht v. 5.02.2013, abrufbar unter <http://www.fidh.org/en/africa/democratic-republic-of-congo/Illegal-Demolitions-in-DRC-George-12939> (Stand: 27.10.2014).
- 6 Dazu Brinkmann/Goetz/Hollenstein/Obermaier, Trojaner für Diktatoren, Süddeutsche Zeitung v. 4.09.2013, abrufbar unter <http://www.sueddeutsche.de/digital/experte-von-ueberwachungstechnologie-trojaner-fuer-diktatoren-1.1762651> (Stand: 27.10.2014); Doward, UK firm faces questions over how spyware ended up in Bahrain, The Guardian v. 2.02.2013, abrufbar unter <http://www.theguardian.com/world/2013/feb/02/uk-firm-spyware-bahrain> (Stand: 27.10.2014); Silver, Rights Groups File OECD Complaint Against Surveillance Firms, Bloomberg v. 4.02.2013, abrufbar unter http://www.bloomberg.com/news/2013_02_04/rights-groups-file-oecd-complaint-against-surveillance-firms.html (Stand: 27.10.2014).

Die Liste an schweren Menschenrechtsverstößen durch multinationale Unternehmen ist lang. Ebenso lang ist höchstwahrscheinlich die Liste von Betroffenen, die vergebens versuchten, ihre Opferrechte geltend zu machen. Daran wollen die 2011 ins Leben gerufenen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)⁷ etwas ändern: Die UNGPs sind das weltweit erste Regelwerk der Vereinten Nationen, das einheitliche Mindeststandards für transnationale Unternehmen und ihre Verantwortung für den Menschenrechtsschutz formuliert.

Bei der Umsetzung dieser Leitlinien kann die Anwaltschaft einen essentiellen Beitrag leisten: Anwältinnen und Anwälte haben in vielen Staaten eine quasi-Monopolstellung für die Erbringung von Rechtsberatung und die Rechtsvertretung vor Gericht. Sie können somit durch ihr fachliches Know-how dort eine Schlüsselrolle einnehmen, wenn es darum geht, Menschenrechtsverstöße aufzuspüren und eine Schadenswiedergutmachung für die Opfer einzuklagen⁸. Diese „Mittler“-Position zwischen Klient, Unternehmen und Staat befähigt die Anwaltschaft nicht nur Betroffene zu unterstützen, sondern auch proaktiv für die Gewährleistung von menschenrechtlichen Mindeststandards zu sorgen. Einige nationale Anwaltsverbände, darunter jene in den USA sowie in England und Wales, haben es sich daher nunmehr zur Aufgabe gemacht, die UNGPs zu stärken und in ihren eigenen Reihen zu fördern. Im Folgenden beleuchtet dieser Artikel, aus rechtsvergleichender Sicht, die berufspraktische Umsetzung der UNGPs in der *American Bar Association* und der *Law Society of England and Wales*.

II. Regulierung

Fakt ist, dass viele transnationale Unternehmen Menschenrechtsverstöße bei ihrer Produktion in Kauf nehmen, und Regierungen scheinbar ein marginales Interesse daran haben, an diesem *status quo* etwas zu ändern. Dem wollen die 2011 geschaffenen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entgegenwirken. Bis in die Neunziger Jahre versuchten die Vereinten Nationen mehrfach einen Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen zu entwerfen, scheiterten aber mit ihren Plänen in der Regel an politischen Widerständen⁹. Während Nichtregierungsorganisationen die UN-Pläne tatkräftig unterstützten, stießen sie bei Unternehmen und Regierungen auf Ablehnung oder wurden schlichtweg ignoriert. Ein letzter Versuch, aus dem Jahre 2003, ein Regelwerk für die Verantwortlichkeit von transnationalen Unternehmen („Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights“)¹⁰ zu schaffen, kam nicht zustande, da die damalige UN-Menschenrechtskommission (heute: der UN-Menschenrechtsrat) die „Norms“ ablehnte¹¹.

Kurz darauf beauftragten die Vereinten Nationen den Harvard Professor *John Gerard Ruggie* sich dieser Sache anzunehmen und ernannten ihm zum Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte. Heraus kam zunächst, nach intensiver Recherche und Beratung mit Akteuren aus Privatwirtschaft, Nichtregierungsorganisationen und Anwaltskanzleien, das UN-Rahmenwerk „Protect, Respect, Remedy“¹², das *Ruggie* 2008 präsentierte und das, wie der Titel des Werks vermuten lässt, auf drei Säulen aufbaut: Danach soll die primäre Pflicht zum Schutz der Menschenrechte bei den Staaten liegen („State Duty to Pro-

tect“)¹³, wobei sich die Schutzpflicht auch auf Menschenrechtsverletzungen durch Dritte wie etwa Unternehmen beziehen soll. Weiterhin legt das Werk Unternehmen Sorgfaltspflichten auf, in deren Rahmen sie nicht nur zur Einhaltung nationaler Gesetze, sondern auch zur Vermeidung menschenrechtlicher Gefahren aufgefordert sein sollen („Corporate Responsibility to Respect“)¹⁴. Drittens sollen Betroffene Zugang zu Rechtsmitteln wegen Menschenrechtsverletzungen haben, die sie durch das unternehmerische Handeln erlitten haben („Access to Remedies“)¹⁵. In der Folgezeit wurde *Ruggies* UN-Mandat verlängert¹⁶ und am 16. Juni 2011 passierten seine *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) den UN-Menschenrechtsrat. Die UN-Leitprinzipien zeigen auf wie das Trias aus „Protect, Respect and Remedy“ im UN-Rahmenwerk umgesetzt werden soll und gehören mittlerweile, obwohl es sich bei ihnen, wie bei allen Beschlüssen des Menschenrechtsrats, um rechtsunverbindliches *soft law* handelt, zu den wichtigsten international anerkannten Standards im Bereich „Wirtschaft und Menschenrechte“.

Auf viel Zuspruch stießen die UNGPs rasch in der internationalen Finanzwelt und Politik: Sie passten zum globalen Trend, soziale Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen („Corporate Social Responsibility“, CSR) einzufordern, was aktuell zum Beispiel die vielen „fair trade“-Programme in der Lebensmittelbranche demonstrieren¹⁷. So nahm die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) 2011 die UNGP in ihre Leitlinien für multinationale Unternehmen (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*)¹⁸ auf. Besonders hervorzuheben ist hier, trotz der Rechts-

7 UN Doc. A/HRC/17/31 (2011).

8 *Advocates for International Development* (Hrsg.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, A guide for the legal profession*, S. 38, abrufbar unter [http://a4id.org/sites/default/files/user/A4ID%20Business%20and%20Human%20Rights%20Guide%202013%20\(web\).pdf](http://a4id.org/sites/default/files/user/A4ID%20Business%20and%20Human%20Rights%20Guide%202013%20(web).pdf) (Stand: 27.10.2014).

9 Hierzu auch *Altschuller*, *Advising Corporate Clients on Human Rights and the Challenge of Integrating Human Rights into Corporate Management Systems*, *American Society of International Law Procedure* 105/2011, 305 (307); *Guáqueta*, *The New Social License to Operate and the Role of Legal Advisers*, *American Society of International Law Procedure* 105/2011, 303.

10 UN.Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003). Abrufbar unter <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html> (Stand: 27.10.2014).

11 Hierzu auch *Hillemans*, *UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, *German Law Journal* 10/2004, 1065ff.; *Moder*, *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with regard to Human Rights*, *Background Paper*, 25.03.2005, abrufbar unter http://www.fes-globalization.org/geneva/documents/UN_Norms/25March04_UN-Norms_Background.pdf (Stand: 27.10.2014).

12 *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights* („UN Framework Report“), UN A/HRC/8/5 (2008).

13 Para. 18 UN Framework Report.

14 Para. 53 UN Framework Report. Dazu *Davis*, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and conflict affected areas: state obligations and business responsibilities*, *The International Review of the Red Cross* Vol 94 N 887 Autumn 2012, 961 (970f.); *Scheper/Hamm/Burghardt*, *Wirtschaft und Menschenrechte*, in *Utz* (Hrsg.), *Handbuch der Menschenrechtsarbeit*, Berlin Edition 2010/2011, S. 209 (216f.).

15 Para. 91 UN Framework Report.

16 UN Doc. A/HRC/RES/8/7 (2008).

17 Die CSR-Strategien stehen, unter anderem, für mehr Transparenz hinsichtlich Investitionen und Umsetzung von Umweltrichtlinien in Produktionsländern, Förderung von Überwachungsinstrumentarien für Zulieferer und für mehr Kooperation mit Akteuren der Zivilgesellschaft. Weil die Umsetzung der CSR-Strategien auf freiwilliger Basis erfolgt und keine homogenen Standards für ihre Umsetzung existieren, variiert ihre Anwendung *in praxi* stark von Unternehmen zu Unternehmen. Zum Ganzen: *Kerr/Janda/Pitts*, *Corporate Social Responsibility: a Legal Analysis*, Canada 2009.

18 Abschnitt 1, Kapitel IV der *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (Stand: 25.05.2011). Abrufbar unter <http://www.oecd.org/investment/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm> (Stand: 27.10.2014).

unverbindlichkeit der Leitlinien, der erste Abschnitt in Kapitel IV der *OECD Guidelines for Multinational Enterprise*: Darin werden die Staaten angehalten, Menschenrechte zu schützen, und Unternehmen aufgefordert, internationale und nationale Menschenrechtsmechanismen anzuerkennen. Die Unternehmen sollen danach betriebsinterne Verhaltenskodize aufstellen und Präventionsmaßnahmen schaffen, um Menschenrechtsverletzungen möglichst frühzeitig zu erkennen und so Verstöße gegen die Menschenrechte gering zu halten. Die International Finance Corporation (IFC)¹⁹, ein Mitglied der Weltbankgruppe, die sich unter anderem zum Ziel gesetzt hat, die weltweit extreme Armut zu bekämpfen, hat *Ruggies* UN-Prinzipien in ihre Performancepolitik für Wirtschaftsunternehmen aufgenommen, die in Entwicklungsländern tätig sind²⁰. Daneben verpflichten die Äquator-Prinzipien eine Gruppe von 80 global agierenden Banken²¹ nur solche Projekte mit Krediten zu fördern, die bestimmte Sozial- und Umweltstandards, darunter die UNGPs, einhalten²².

Ebenso hat die Europäische Kommission die Brisanz des Themas „Wirtschaft und Menschenrechte“ erkannt und lud 2013 die EU-Mitgliedsstaaten ein, im Rahmen ihrer EU-Strategie für soziale Verantwortung von Unternehmen („Corporate Social Responsibility“) nationale Umsetzungsvorschläge für die UNGPs zu erarbeiten²³. Bislang haben vier EU-Mitgliedsstaaten einen „National Action Plan on Business and Human Rights“ vorgelegt, darunter Dänemark, Italien, die Niederlande und das Vereinigte Königreich²⁴. Im Begriff seine Ausarbeitungen hierzu abzuschließen ist Spanien²⁵. Daneben sind derzeit Finnland und, als Nicht-EU-Mitgliedsstaat, die Schweiz dabei nationale Aktionspläne für die Umsetzung der UNGPs auf den Weg zu bringen²⁶.

III. Die Rolle der Anwaltschaft

1. Einleitung

Anwältinnen und Anwälte können bei der praktischen Umsetzung der UNGPs eine tragende Rolle einnehmen²⁷. Dies gilt erst recht, als die UNGPs rechtlich unverbindlich sind und nicht bei jedem Unternehmen auf Anhieb auf Zuspruch stoßen dürften. Mit der Achtung der UNGPs wäre die Anwaltschaft nicht allein: Im Finanzsektor ist *Ruggies* Botschaft unlängst angekommen, wie die bereits erwähnten Regularien der International Finance Corporation (IFC) und die Äquator-Prinzipien für die Bankenwelt zeigen. Die Anwaltschaft kommt hierbei auf zwei Seiten ins Spiel: Zum einen in ihrer Rolle als Rechtsdienstleister für die transnationalen Unternehmen. Zugleich sind sie als Wirtschaftsunternehmen selbst mittelbare Adressaten der UNGPs, wenn es darum geht, die Mandantschaft zu UNGPs-Verstößen adäquat zu beraten und zu vertreten²⁸. Ihr Rechtsrat ist zum Beispiel dort gefragt, wo nationale Gesetze transnationale Unternehmen anhalten, ihre Unternehmenspolitik nach den UNGPs auszurichten²⁹. Solche Verhaltenspflichten statuieren derzeit etwa die USA³⁰ und das Vereinigte Königreich³¹. Bedarf nach anwaltlichem Handeln besteht aber auch dort, wo multinationale Unternehmen mit Menschenrechtsverstößen in ihrer eigenen Reihen, durch Zulieferer, Partnerunternehmen oder in Produktionsländern konfrontiert werden. Wenn der Mandant zum Beispiel die Ausarbeitung eines Vertrages mit einer Sicherheitsfirma wünscht, die ihren Sitz in einem Staat hat, von dem bekannt ist, dass dieser kategorisch gegen rechts-

staatliche Grundprinzipien verstößt, oder eine Kooperation mit einer Bekleidungskette anvisiert, deren Manufaktur in einem Staat liegt, der Kinderarbeit nicht ahndet.

Die Anwaltschaft hat daher gute Gründe, sich mit den UNGPs zu befassen, um Klienten zu halten und neue zu akquirieren³². Daneben kann das neue Tätigkeitsfeld auch Wettbewerbsvorteile für die Nachwuchsgewinnung und Mitarbeitermotivation mit sich bringen: Durch das neue Tätigkeitsfeld empfiehlt sich die Kanzlei einem ganz neuen Bewerberinnenkreis und schafft für das Personal ein weiteres, spannendes Aufgabengebiet³³. Aus- und Fortbildungsprogramme können helfen, das UNGP-Regelwerk zu verstehen, den Mitarbeiterstab für menschenrechtliche Fragestellungen

19 Abrufbar unter http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/corp_ext_content/ifc_external_corporate_site/home (Stand: 27.10.2014).

20 Nr. 12 des International Finance Corporation's Policy on Environmental and Social Sustainability (Stand: 1.01.2012). Abrufbar unter http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Sustainability+Framework++2012#SustainabilityPolicy (Stand: 27.10.2014)

21 Stand: 27.10.2014.

22 Mehr zu den Äquator-Prinzipien unter <http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep> (Stand: 27.10.2014).

23 Mitteilung der EU-Kommission v. 25.10.2011, KOM 2011 (681).

24 Für Dänemark: Erhvervsstyrelsen, Handlingsplan for erhvervsliv og menneskerettigheder, veröffentlicht am 31.03.2014, abrufbar unter <http://www.evm.dk/media/oem/pdf/2014/2014-publikationer/nap-on-business-and-human-rights-final.ashx>. (Stand: 27.10.2014).

Für Italien: Ministero degli Affari Esteri, Le Fondamenta del Piano di Azione Italiano sui „Principi Guida Delle Nazioni Unite Sulle Imprese e i Diritti Umani“, veröffentlicht am 1.03.2014, abrufbar unter http://www.lavoro.gov.it/AreaSociale/ResponsabilitaSociale/Documents/Le_Fondamenta_del_Piano_Azionetaliano.pdf. (Stand: 27.10.2014).

Für die Niederlande: Ministerie van Buitenlandse Zaken/Ministerie van Economische Zaken, Nationaal Actieplan bedrijfsleven en mensenrechten: Rapport over het Nederlandse beleid rondom de bevordering van eerbiediging van mensenrechten door het bedrijfsleven, veröffentlicht am 20.12.2013, abrufbar unter <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/12/20/nationaal-actieplan-bedrijfsleven-en-mensenrechten.html> (Stand: 27.10.2014).

Für das Vereinigte Königreich: Foreign & Commonwealth Office, Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, veröffentlicht am 4.09.2013, abrufbar unter <https://www.gov.uk/government/publications/bhr-action-plan> (Stand: 27.10.2014).

25 Stand: 27.10.2014. Für Spanien: Gobierno de España, Plan de empresa y derechos humanos, veröffentlicht am 26.06.2014, abrufbar unter <http://business-humanrights.org/es/espaa%3C%20B1a-borrador-del-plan-nacional-de-empresas-y-derechos-humanos> (Stand: 27.10.2014).

26 Für Finnland: Työ- ja elinkeinoministeriön, Työryhmän ehdotus YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kansalliseksi toimeenpanoksi, veröffentlicht am 30.04.2014, abrufbar unter https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tyoryhman_ehdotus_yk_n_yrityksia_ja_ihmisoikeuksia_koskevien_ohjaavien_periaatteiden_kansalliseksi_toimeenpanoksi.98033.html (Stand: 27.10.2014). Für die Schweiz: Schweizer Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), SKMR-Grundlagenstudie: Menschenrechte in der Schweiz – Eine Bestandsaufnahme im Bereich Menschenrechte und Wirtschaft, abrufbar unter <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/HRandBusinessBaselineSwitzerland.pdf> (Stand: 27.10.2014). Zum Ganzen: Davis (Fn. 14), 961 (962ff.); Knox, The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations, in: Mares (Hrsg.), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Leiden 2012, S. 51 ff.; Ruggie, Regulating Multinationals: The UN Guiding Principles, Civil Society, and International Legalisation, Social Science Research Network, Beitrag veröffentlicht am 30.07.2014, abrufbar unter <http://ssrn.com/abstract=2474236> (Stand: 27.10.2014). Dieser Beitrag erscheint auch bald in: Rodriguez-Garavito (Hrsg.), Business and Human Rights: Beyond the End of the Beginning.

27 So auch Keenan, The Future of the Guiding Principles, American Society of International Law Procedure 105/2011, 301 (302); Sherman, The UN Guiding Principles: Practical Implications for Business Lawyers, In-House Defence Quarterly Winter 2013, 50.

28 Siehe auch Altschuller (Fn. 9), 305 (307)

29 Dazu auch Altschuller (Fn. 9), 305 (307).

30 Section 1502 des Dodd-Frank Act, Federal Register, Vol. 75, No. 246 (23.12.2010), 80948. Die Regel hält Unternehmen, die mit Rohstoffen wie Gold oder Coltan (sogenannte „Konfliktmineralien“) aus der Demokratischen Republik Kongo oder Anrainerstaaten handeln, ihre Lieferketten auf Menschenrechtsverstöße zu untersuchen.

31 Der Companies Act 2006 (Strategic Report and Director's Report Regulations 2013, section 414C(4)(d)(III)) wird derzeit dahingehend modifiziert, bestimmten Unternehmen eine Berichtspflicht hinsichtlich ihrer Geschäftstätigkeit und daraus gegebenenfalls resultierenden Menschenrechtsangelegenheiten aufzuerlegen.

32 So auch Altschuller (Fn. 9), 305.

33 Advocates for International Development (Fn. 8), S. 4.

sowie (fragile) Staaten und Regionen zu sensibilisieren (zum Beispiel solche Staaten zu kennen, die den Schutz indigener Bevölkerungsgruppen missachten), und Anwältinnen und Anwälte unterstützen, potentielle Menschenrechtsverstöße bereits frühzeitig zu identifizieren („human rights risk assessment“)³⁴. Die Chancen, dass die UNGPs ein integraler Bestandteil in der anwaltlichen Berufspraxis, zumindest in wirtschaftsnahen Sozietäten, werden, stehen somit nicht schlecht. Wie das „human rights risk assessment“ in den anwaltlichen Alltag umgesetzt werden könnte, soll im folgenden Abschnitt veranschaulicht werden.

2. Berufspraktische Umsetzung der UNGPs

Vielerorts haben die anwaltlichen Dachverbände rechtsstaatliche Grundprinzipien und die Achtung der Menschenrechte zu ihren Leitprinzipien gemacht³⁵. Dazu zählt mittlerweile auch die Achtung der UNGPs. War das Thema „Wirtschaft und Menschenrechte“ bislang eher bei Menschenrechtsorganisationen angesiedelt, die sich für Opferrechte und ihre Schadenskompensationen einsetzen und die effiziente Umsetzung der UNGPs auf Regierungsebene und im privaten Sektor vorantreiben wollen, sind *Ruggies* Leitprinzipien nunmehr auch ins Visier der Anwaltschaft gerückt. Hervorzuheben ist das Engagement der US-amerikanischen *American Bar Association* und der *Law Society of England and Wales*. Beide Dachorganisationen haben es sich jüngst zur Aufgabe gemacht, die berufspraktische Umsetzung der UNGPs in den eigenen Reihen zu forcieren.

a) USA

Eine Vorreiterrolle nimmt hierbei die USA ein: Die *American Bar Association* (ABA), eine Art Dachorganisation für die Anwaltsverbände in den US-Bundesstaaten³⁶, fördert aktiv die Umsetzung des UN-Rahmenwerks und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in Regierung, Wirtschaft und Anwaltschaft. Sie stellte einen Werte-Katalog im Bereich „Wirtschaft und Menschenrechte“ für die Praktikerrinnen und Praktiker, die *ABA Policy on the United Nations Framework and Guiding Principles and the OECD Guidelines*, auf, interveniert in Gesetzgebungsverfahren, zuletzt etwa hinsichtlich Restriktionen bei Waffenexporten³⁷, und schaltet sich in Präzedenzfälle durch Verfassen von *amici curiae* ein (zum Beispiel im Fall *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co*³⁸). Die ABA vertritt den Standpunkt, im Einklang mit ihrem Programm „Corporate Citizenship“ zur Achtung von Menschenrechten und Rechtsstaatlichkeit in der Wirtschaftswelt³⁹, dass (transnationale) Unternehmen wesentlichen Einfluss, direkt oder indirekt, auf den Menschenrechtsschutz üben können (zum Beispiel durch faire Arbeitsbedingungen), und erkannte deshalb im Februar 2012 die UNGPs formell an⁴⁰. In der *ABA Policy on the United Nations Framework and Guiding Principles and the OECD Guidelines* sieht sie das Dreigespann aus UNGPs, UN-Rahmenwerk sowie OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen als essentiellen Bestandteil eines *US-attorney* an: In diesem Kontext erinnert die ABA an den Berufskodex, wonach auch moralische Wertvorstellungen die Rechtsauslegung und Rechtsberatung prägen, und die welcher Anwaltschaft anhält, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mandanteninteressen und Ansinnen von Gericht und Gesellschaft zu finden⁴¹.

Mit der Anerkennung der UNGPs soll es US-Anwältinnen und Anwälte demnach, rein theoretisch, erlaubt sein, ein Mandat niederzulegen, wenn der Klient, trotz eines drohen-

den oder bereits eingetretenen Menschenrechtsverstoßes, vehement an seiner Unternehmenspraxis festhalten will, die aus anwaltlicher Sicht aber unhaltbar sein würde. Vielleicht gerade wegen dieser Regelung bleibt das Feld „Wirtschaft und Menschenrechte“ auch in den USA ein sensibles Thema: Denn einerseits sollen Anwältinnen und Anwälte ihre Mandantschaft nach bestem Interesse, Wissen und Fähigkeiten vertreten. Die UN-Leitprinzipien wollen aber die Anwaltschaft, andererseits, verpflichten, ihren (juristischen) Einfluss auf den Klienten als Druckmittel zu nutzen, um Menschenrechtsverletzungen möglichst gering zu halten⁴². Interessenkonflikte könnten auch daher rühren, so wurde befürchtet, sensible Informationen in diesem Rahmen mit Menschenrechtsorganisationen und -gemeinden zu teilen⁴³. Wohl aus diesen Gründen blieb bis 2013 die Mehrheit der Sozietäten den UN Global Compact⁴⁴ fern, mit dem sich Unternehmen freiwillig verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien, darunter Menschenrechte und Umweltschutz, auszurichten.

Auftrieb gewannen die UNGPs dennoch in jüngster Zeit. Der Schlüssel zur Anerkennung der *ABA Policy on the United Nations Framework and Guiding Principles and the OECD Guidelines*, die bloße Empfehlungen darstellen, ist es, so scheint es, die richtige Balance zwischen den anwaltlichen Verpflichtungen im Anwalt-Mandanten-Verhältnis und den berufsethischen Grundsätzen der Anwaltschaft zu finden: So kündigten im Januar 2013 drei internationale Wirtschaftssozietäten des „magic five“-Zirkels an, eigene Leitlinien für Menschenrechte

34 Advocates for International Development (Fn. 8), S. 8ff.

35 Siehe zum Beispiel für Deutschland: § 1 Abs. 2 BRAO; England und Wales: Principle 1 SRA Principles 2011; Nigeria: Rule 1 Rules of Professional Conduct; für die europäische Anwaltschaft Section 1.1 CCBE Code of Conduct.

36 Die ABA besitzt keine Selbstregulierungsbefugnis. Anwaltsrechtliche Angelegenheiten werden durch die Anwaltskammern bzw. den Supreme Court in den 50 Bundesstaaten selbst reguliert, die aber in der Regel die ABA-Richtlinien durch Bundesrecht umsetzen.

37 ABA Centre for Human Rights, White Paper, Proposals to Relax Export Controls for Significant Military Equipment, veröffentlicht am 14.01.2013, abrufbar unter http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/individual_rights/dweb_aba_chr_white_paper_on_proposals_to_relax_export_controls_for_significant_military_equipment_final.authcheckdam.pdf. (Stand: 27.10.2014).

38 *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 133 S. Ct. 1659 (2013). In diesem Fall ging es um die Verantwortung des Ölkonzerns Shell wegen Beihilfe bei seiner nigerianischen Tochterfirma zu Verbrechen durch nigerianische Sicherheitskräfte. Der US Supreme Court entschied hierbei zugunsten der Klägerin *Kiobel*. Dazu *Rowe*, Protect, respect, remedy, abrufbar unter http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleId=9c9f1d65_0ca6_47-d7_969a-44a647573b44 (Stand: XY). Der *amicus curiae* der ABA in dieser Sache kann eingesehen werden unter http://www.americanbar.org/groups/human_rights/projects/business_and_human_rights.html (Stand: 27.10.2014).

39 ABA, Task Force on International Rule of Law Symposia, Rule of Law Initiative, Report to the House of Delegates, Recommendation, No. 110B, S. 1, abrufbar unter http://apps.americanbar.org/rolsymposium/docs/aba_resolution_hundredtenb.pdf (Stand: 27.10.2014).

40 ABA House of Delegates Resolution 109 v. 6.02.2012, abrufbar unter http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/house_of_delegates/resolutions/2012_hod_midyear_meeting_109.doc (Stand: 27.10.2014).

41 ABA Policy on the United Nations Framework and Guiding Principles and the OECD Guidelines, S. 5 (Fn. 16), abrufbar unter http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/human_rights/hod_midyear_109.authcheckdam.pdf. Dazu auch Advocates for International Development (Fn. 8), S. 54.

42 Advocates for International Development (Fn. 8), S. 27ff. Siehe hierzu auch *Altschuller* (Fn. 9), 305 (307).

43 Vgl. *Guáqueta* (Fn. 9), 303 (304f.).

44 Abrufbar unter <http://www.unglobalcompact.org/> (Stand: 27.10.2014). Hierzu gehörten beispielsweise *Freshfields* und *Clifford Chance*. Hierzu auch *Guáqueta* (Fn. 9), 303 (304).

zur Umsetzung der UNGPs zu entwerfen⁴⁵. Dem folgten andere global agierende Anwaltskanzleien, die bekannt gaben, entsprechende Diskussionen aufgenommen zu haben⁴⁶.

b) England und Wales

Das Vereinigte Königreich war der erste EU-Mitgliedsstaat, der im Rahmen der EU-Strategie für soziale Verantwortung einen nationalen Aktionsplan für die Umsetzung der UNGPs vorlegte. Auch der Dachverband für die *solicitors* in der zweigeteilten Anwaltschaft in England und Wales, die *Law Society*, widmete sich dem Thema und rief 2013 die Beratergruppe „Business and Human Rights Advisory Group“ (BHRAG)⁴⁷ zusammen, die Empfehlungen zur berufspraktischen Umsetzung der UNGPs ausarbeiten sollte. Da die *Law Society* mit der Gründung der BHRAG insbesondere Praktikerinnen und Praktiker im Auge hatte, die mit multinationalen Unternehmen in direktem Kontakt stehen, gehören dem BHRAG-Beraterstab überwiegend Anwältinnen und Anwälte aus wirtschaftsnahen Großkanzleien an⁴⁸. Die Gruppe publizierte im März 2014 ihren finalen Bericht⁴⁹. In diesem nimmt sie eine Art Bestandsaufnahme in Sachen Wirtschaft und Menschenrechte in England und Wales vor und unterbreitet Vorschläge für die effiziente Umsetzung der UNGPs für den englischen Rechtsmarkt. Die BHRAG stützt ihre Empfehlungen, aus Zeitgründen, nur auf die zweite Säule der UNGPs, die „Responsibility to Respect“: Insgesamt hält die Beratergruppe, angesichts der Brisanz des Themas und kontinuierlichen Verstöße gegen Menschenrechtsstandards, die Schaffung eines homogenen Verhaltenskodex im Bereich „Wirtschaft und Menschenrechte“ für die Anwaltschaft in England und Wales für unerlässlich. Nach der BHRAG soll ein solcher Kodex aber nicht nur Anwältinnen und Anwälte in globalen Wirtschaftssozietäten erfassen, sondern die gesamte Anwaltschaft, inklusive in-house Rechtsberater⁵⁰.

Mit der Forderung nach einem Verhaltenskodex wagt der BHRAG-Report, ähnlich wie die ABA, das schwierige Unterfangen, einen Ausgleich zwischen berufsrechtlichen Sorgfaltspflichten für die Mandantschaft und der Gewährleistung menschenrechtlicher Mindeststandards zu finden. Dabei hat die BHRAG im Wesentlichen drei Empfehlungen ausgesprochen. Zunächst sollen Fälle, die (transnationale) Unternehmen betreffen, evaluiert werden, um sich einen Überblick verschaffen zu können, wo überhaupt Regelungsbedarf besteht und die Umsetzung der UN-Leitprinzipien sinnvoll sein könnte⁵¹. Für die Umsetzung der UNGPs soll ein Verhaltenskodex her, der insbesondere Empfehlungen darüber enthalten soll, wie *in praxi* die unternehmerische Verantwortung für Menschenrechte adressiert werden könnte⁵². Die BHRAG erwägt hier, dass die Anwältin im „worst case“ berechtigt sein soll, sich vom jeweiligen Mandat zu lösen⁵³. Daneben schlägt der Report der *Law Society* vor, spezifische Aus- und Fortbildungsprogramme zu den UNGPs zu initiieren, um die Praktikerinnen und Praktiker auf das Tätigkeitsfeld „Wirtschaft und Menschenrechte“ vorzubereiten⁵⁴. Die *Law Society* plant derzeit weitere Konsultationen einzuholen, um gegebenenfalls konkrete Vorschläge für einen Verhaltenskodex zu erarbeiten.

4. Ausblick

Auch wenn Vieles noch ungewiss ist, die Anwaltschaft in den USA und in England und Wales ist auf dem Weg, sich den UNGPs anzunähern. Skepsis ist hierbei berechtigt, die meisten Sozietäten sind recht konservativ geprägt und die Anzahl der Anwältinnen und Anwälte groß, die in globalen Kanzleien arbeiten wollen. Dass gerade jene Praktikerinnen und Praktiker ein Interesse daran haben werden, ihre Mandanten auf den Menschenrechtsschutz zu verweisen und sie dadurch gegebenenfalls an die Konkurrenz zu verlieren, fällt schwer zu glauben⁵⁵. Mit Blick auf die internationale Anerkennung der UNGPs lässt sich dennoch hoffen, je mehr Anwältinnen und Anwälte sich dafür entscheiden, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte mit Leben zu füllen, desto größer auch der Druck auf die übrige Anwaltschaft werden wird, sich *Ruggies* Leitprinzipien zu stellen. Ein Umdenken in diese Richtung hat bereits eingesetzt.

45 Dazu zählten Clifford Chance, Linklaters und Freshfields Bruckhaus Deringer. Siehe *Rowe*, *Magic circle firms draw up first human rights policies*, International Bar Association, veröffentlicht am 14.01.2013, abrufbar unter http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleId=b8d28c82-a93f-440a-a9a3_70e73bd1c605 (Stand: 27.10.2014).

46 So zum Beispiel Herbert Smith Freehills und Allen & Overy. Hierzu *Goldhaber*, *The Global Lawyer: The Movement for Law Firm Human Rights Gathers Steam*, *The American Lawyer*, veröffentlicht am 16.01.2013, abrufbar unter <http://www.americanlawyer.com/id=1202584709586/The-Global-Lawyer-The-Movement-for-Law-Firm-Human-Rights-Gathers-Steam?slreturn=20140719082244> (Stand: 27.10.2014); *Rowe*, (Fn. 45).

47 *Law Society*, *Business and human rights – Law Society to consult leading lawyers*, veröffentlicht am 15.08.2014, abrufbar unter <http://www.lawsociety.org.uk/news/press-releases/business-and-human-rights-law-society-to-consult-leading-lawyers/> (Stand: 27.10.2014).

48 Siehe Mitgliederverzeichnis des Business and Human Rights Advisory Group, *Recommendations*, January 2014, S. 6, abrufbar unter <http://international.lawsociety.org.uk/files/BHRAGfinalRecommendations.pdf>. (Stand: 27.10.2014).

49 *Business and Human Rights Advisory Group*, *Recommendations*, January 2014, S. 6, abrufbar unter <http://international.lawsociety.org.uk/files/BHRAGfinalRecommendations.pdf>. (Stand: 27.10.2014). Dazu *Law Society*, *Law Society Advisory Group launches report on business and human rights*, veröffentlicht am 27.03.2014, abrufbar unter <http://www.lawsociety.org.uk/news/stories/law-society-advisory-group-launches-report-on-business-and-human-rights/> (Stand: 27.10.2014); *Bernaz*, *Will „business and human rights“ become part of legal training in England and Wales?*, veröffentlicht am 27.03.2014, abrufbar unter <http://business-humanrights.org/en/uk-law-society-of-england-wales-launches-report-with-recommendations-on-how-to-apply-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-to-legal-sector> (Stand: 27.10.2014).

50 Nr. 21 des BHRAG-Reports.

51 Nr. 8 des BHRAG-Reports.

52 Nr. 22 des BHRAG-Reports.

53 Nr. 22 des BHRAG-Reports.

54 Nr. 24 des BHRAG-Reports.

55 So auch *Guáqueta* (Fn. 9), 303 (304); *Rowe* (Fn. 45).



Stefanie Lemke, Köln

Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln und derzeit Gastwissenschaftlerin an der University of London, UK.

Leserreaktionen an anwaltsblatt@anwaltsverein.de.