

A stylized world map composed of a grid of dots in various shades of gray, with several dots highlighted in red. The map is centered behind the title and subtitle.

# Arbeitsbedingungen in der globalen Zulieferkette

Wie weit reicht die Verantwortung deutscher Unternehmen?

**MIRIAM SAAGE-MAAB**  
November 2011

- Eine Analyse der im deutschen Recht bestehenden zivilrechtlichen Ansprüche auf Entschädigung zeigt, dass ArbeiterInnen aufgrund der Verletzung von Arbeits- und Menschenrechten im Ausland grundsätzlich gegen deutsche Mutterunternehmen vor deutschen Gerichten klagen können. Da im deutschsprachigen Raum jedoch praktisch keine Präzedenzfälle von Entschädigungsklagen gegen Unternehmen hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten im Ausland existieren, sind viele Fragen noch ungeklärt.
- Während Menschenrechtsverletzungen – wie das Recht auf Leben, Gesundheit, Bewegungsfreiheit und Schutz vor Diskriminierungen – von zivilrechtlichen Entschädigungsnormen erfasst werden, ist derzeit unklar, ob die Gewerkschaftsfreiheit und der Schutz vor exzessiven Überstunden ebenfalls von den Rechtsgütern des Deliktsrechts geschützt werden.
- Die im deutschen Recht bestehenden Sorgfaltspflichten für Unternehmen können entsprechend der Vorgaben des UN-Referenzrahmens und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte weiterentwickelt werden. In dieser Weiterentwicklung der Sorgfaltspflichten für Unternehmen liegt die Chance, dass Deutschland klare Standards der Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen in Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben im Ausland festlegt und damit effektivere Rechtsmittel im Sinne der UN-Leitprinzipien bereitstellen kann.



<b>1. Verantwortung von Unternehmen: Corporate Responsibility vs. Corporate Accountability</b>	<b>2</b>
<b>2. Notwendigkeit effektiver Rechtsmittel in den Heimatstaaten der Unternehmen</b>	<b>4</b>
2.1 Auf internationaler Ebene	5
2.2 Auf nationaler Ebene	5
2.3 Bedeutung von Klagemöglichkeiten in den Heimatstaaten der Unternehmen	6
<b>3. Realität der Beschwerdemechanismen: Entschädigungsansprüche im deutschen Zivilrecht</b>	<b>6</b>
3.1 Überblick über Anspruchsgrundlagen aus dem Arbeitsrecht im deutschen Kontext	6
3.2 Entschädigungsansprüche nach Deliktsrecht:	
Zuständigkeit deutscher Gerichte und anwendbares Recht	7
3.2.1 Eingriffsnormen	8
3.2.2 Sicherheits- und Verhaltensregeln	8
3.2.3 Zwischenergebnis: Folgen der Rom-II-Verordnung	9
3.3 Geschützte Rechtsgüter im deutschen Deliktsrecht	9
3.3.1 Gesundheitsschäden durch Überstunden oder gefährliche Arbeitsbedingungen	9
3.3.2 Moderne Formen der Zwangsarbeit und freiwillige Überstunden	10
3.3.3 Entschädigungsanspruch bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz	10
3.3.4 Nicht sicher erfasste grundlegende Arbeitsrechtsverletzungen	11
3.3.5 Zwischenergebnis: Grundlegende Arbeitsrechte sind zum Teil zivilrechtlich geschützt	11
<b>4. Haftung des Mutterkonzerns bei Rechtsgutverletzungen</b>	<b>11</b>
4.1 Das Problem der getrennten Rechtspersönlichkeit von Mutter- und Tochterunternehmen	12
<b>5. Haftung für eigenes Verschulden: Unternehmerische Sorgfaltspflichten</b>	<b>13</b>
5.1 Typische menschenrechtliche Gefahrenlagen und tatsächlicher Einfluss deutscher Unternehmen	13
5.2 Sorgfaltspflichten im deutschen Recht	14
5.3 Bedeutung der bestehenden Sorgfaltspflichten für Unternehmen bei Menschenrechtsverletzungen im Ausland	15
5.3.1 Pflicht zur Kontrolle einer Gefahrenquelle	15
5.3.2 Pflicht zum Schutz bestimmter Rechtsgüter vor äußeren Gefahren	16
5.3.3 Pflichten bezüglich Zulieferbetrieben und Tochterunternehmen mit Minderheitenbeteiligung	18
5.3.4 Kausalität der Pflichtverletzung	19
5.4 Bestehende Sorgfaltspflichten und transnationale Ansprüche aufgrund von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen	19
<b>6. Ergebnis</b>	<b>19</b>
<b>7. Handlungsempfehlungen an die Politik</b>	<b>20</b>

## 1. Verantwortung von Unternehmen: Corporate Responsibility vs. Corporate Accountability

In den letzten 30 Jahren haben Unternehmen ihre Produktionsorte zunehmend von Europa in den Globalen Süden verlagert oder einzelne Produktionsschritte bis hin zur gesamten Produktion auf Zulieferbetriebe ausgelagert. Derartige Ver- bzw. Auslagerungen der Produktion reduzieren gerade in arbeitsintensiven Branchen – wie der Textil- und Elektronikindustrie – Lohnkosten und sonstige Produktionsrisiken.<sup>1</sup> Zudem werden diese Verlagerungsprozesse durch intensive staatliche Auslandsinvestitionsförderungen verstärkt. Wie der jüngste Bericht der UN-Konferenz für Handel und Entwicklung (UNCTAD) zu Investitionen und Entwicklungen eindrucksvoll darlegt, wurde in den letzten Jahren schwerpunktmäßig in Schwellen- und Entwicklungsländer investiert.<sup>2</sup> Inzwischen sind die großen Zulieferbetriebe oft selbst transnationale Unternehmen, die gerade in Branchen wie der Elektronik- oder Textilindustrie häufig in Entwicklungs- und Schwellenländern angesiedelt sind. Sie verfügen über eigene Fabriken sowie weitere kleinere Zulieferbetriebe und sind global tätig, womit sie auch in anderen Entwicklungsländern Einfluss nehmen.<sup>3</sup> In der Textilindustrie produzieren die Einzelhandelsunternehmen gar nicht mehr selbst, sondern vermarkten lediglich ihre Produkte, die von anderen Unternehmen gefertigt werden. Unternehmen anderer Industriezweige wie der Automobilbranche produzieren hingegen nach wie vor größtenteils in eigenen Werken, deren Standorte aber ebenfalls in Schwellen- oder Entwicklungsländern verlagert wurden. Allerdings werden auch in diesen unternehmenseigenen Betrieben Produkte weiterverarbeitet, die zuvor von anderen Unternehmen zugeliefert wurden. So haben sich höchst ausdifferenzierte Unternehmens- und Zulieferstrukturen entwickelt.

Auch wenn diese globale Verteilung der Produktionsstätten (europäischer) Unternehmen dazu geführt hat, dass sich die weltweite Beschäftigung in neu geschaffene

nen Zulieferstrukturen auf 18-20 Millionen Arbeitskräfte beläuft und die Produktion in einigen Entwicklungsländern einen Mehrwert von 15 Prozent des Bruttoinlandsprodukts ausmacht, haben sich die europäischen Arbeits- und Sozialstandards keinesfalls verbreitet.<sup>4</sup> Vielmehr stellen massive Arbeitsrechtsverletzungen in Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben europäischer Unternehmen eines der typischen Phänomene globalisierter Wirtschaftsstrukturen dar. Berichte über die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen erschrecken die Öffentlichkeit immer wieder; und auch in der aktuellen internationalen Debatte über »Wirtschaft und Menschenrechte« wird Arbeitsausbeutung in den globalen Zulieferstrukturen als eines der Kernprobleme wahrgenommen. Diese Realität systematischer Arbeitsausbeutung in weiten Teilen der Welt steht im Gegensatz zu einem der am besten ausgearbeiteten Regelwerke des internationalen Rechts – den Normen der IAO.

Die Formen der Arbeitsausbeutung sind vielfältig. Verschiedenste Studien über Arbeitsbedingungen in Ländern wie El Salvador, Bangladesch, China oder Rumänien berichten immer wieder über die folgenden Szenarien:<sup>5</sup> ArbeiterInnen müssen in informellen Arbeitsverhältnissen ohne Arbeitsvertrag zu schlechten Löhnen arbeiten. Die Arbeitsstunden pro Tag sind extrem hoch; Überstunden werden nicht angekündigt und schlecht entlohnt; wer sich weigert diese abzuleisten, riskiert seinen Arbeitsplatz; Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen sind unzureichend; Schwangere sind von der Entlassung bedroht und der Mutterschutz wird nicht eingehalten. Insbesondere die systematische Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts ist eng mit sonstigen Formen der Arbeitsausbeutung verbunden. Im Rahmen der Globalisierung veränderte sich auch die tradierte Rollenverteilung, sodass Frauen im Süden – neben der Verantwortung in den innerfamiliären Strukturen – vermehrt an der Arbeitsmarktwelt teilnehmen. Durch die Rolle der Zuverdienerinnen sowie die traditionellen Rollenvorstellungen, welche Frauen der häuslichen Sphäre zuordnen, ist eine aktive Partizipation an der Entwicklung von Rechten in der Arbeitswelt für Frauen kaum

1. Plank, Leonhard/Staritz, Cornelia/Lukas, Karin (2010): *Labour Rights in Global Production Networks. An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania*, Wien.

2. UNCTAD (2011): *World Investment Report 2011: Non-equity Modes of International Production and Development*, United Nations, New York/Genf, S. 5 ff.

3. So befinden sich unter den zehn größten Elektronikproduzenten die Firmen Foxcon, Quanta, Compal, Winstron (alle Taiwan, Provinz der Republik China) sowie Flextronics (Singapur); vgl. Falk, Rainer (2011): Direktinvestition und Subcontracting im Ausland: Globalisierung im Krisenmodus, in: *Informationsbrief Weltwirtschaft & Entwicklung*, S. 3.

4. UNCTAD (2011), S. 127 ff., S. 140.

5. Zimmer, Reingard (2008): *Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen. Sicherung internationaler Mindeststandards durch Verhaltenskodizes?*, Baden-Baden: Nomos; Kampagne für saubere Kleidung (2008): *Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und Kik?*, Bonn; Wick, Ingeborg (2009): *Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft. Aldi-Aktionswaren aus China*, Siegburg.

möglich. Häufig nutzen Unternehmen die verwundbare Situation der Arbeiterinnen aus. So wird von diesen beispielsweise weniger Widerstand gegen Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit oder der In-formalisierung von Beschäftigungsverhältnissen erwartet als von gewerkschaftlich organisierten Männern. »Geschlechterdiskriminierung ist somit ein wichtiges Instrument der Flexibilisierung der Arbeit im Dienste der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.«<sup>6</sup>

In juristischen Kategorien können diese Zustände – jedenfalls zum Teil – als Verletzungen der Kernarbeitsnormen der IAO (Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz, Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit, Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) beschrieben werden.<sup>7</sup> Darüber hinaus werden insbesondere das Recht auf einen angemessenen Lohn, das Verbot exzessiver Arbeitsüberstunden und das Recht auf Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz verletzt. Auch wenn diese Verletzungen der internationalen Arbeitsstandards nicht pauschal als Menschenrechtsverletzungen bezeichnet werden können,<sup>8</sup> so decken sich die in den IAO-Kernarbeitsnormen und in weiteren grundlegenden IAO-Konventionen<sup>9</sup> festgehaltenen Arbeitsrechte weitgehend mit den in internationalen Menschenrechtsabkommen verbrieften Menschenrechten,<sup>10</sup> weshalb die beiden Begriffe im Folgenden auch synonym verwendet werden.

Die Reaktionen auf die hier beschriebenen Herausforderungen sind unterschiedlich: Während Gewerk-

schaften und andere zivilgesellschaftliche Akteure und Menschenrechtsorganisationen auf die Stärkung gewerkschaftlicher Organisation und verbesserte gesetzliche Regelungen für Unternehmen drängen (*Corporate Accountability*, Unternehmenshaftung), setzen die betroffenen Unternehmen auf Selbstkontrolle und Initiativen, in denen sie freiwillig »soziale Verantwortung« (*Corporate Social Responsibility*, CSR) übernehmen. Die Unternehmen wollen sich selbst Verhaltenskodizes mit wesentlichen Arbeitsstandards verordnen, und deren Einhaltung über Schulungen und Kontrollen sicherstellen. Damit wollen sie die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben verbessern, ohne jedoch Verbindlichkeiten eingehen zu müssen.

Abgesehen davon, dass die Effektivität von CSR-Maßnahmen infrage gestellt werden muss,<sup>11</sup> besteht im Konzept der CSR ebenso die Problematik, dass die Deutungshoheit über ein angemessenes soziales Engagement den Unternehmen überlassen wird. Somit bestimmt letztlich allein das Unternehmen über die Angemessenheit seines sozialen Engagements; und staatliche Institutionen überlassen die Verantwortung für die Gemeinwohlorientierung von Normen und Politiken den Akteuren, die in erster Linie einer kapitalistischen Logik folgen. Aufgrund dieses inhärenten Demokratiedefizits sind die CSR-Instrumente nicht geeignet, um die Interessen der Betroffenen von Unternehmensunrecht gegen die Unternehmensinteressen durchzusetzen oder auch nur angemessen zu vertreten.

Angesichts der offensichtlichen Schwächen der CSR-Konzeption setzen gewerkschaftliche und andere zivilgesellschaftliche Akteure verstärkt auf das Konzept der Unternehmenshaftung (*Corporate Accountability*). Die VertreterInnen fordern verbesserte Regeln für Unternehmen, welche die rechtlich verbindlichen Verpflichtungen der Unternehmen hinsichtlich der Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen festlegen, die im Zusammenhang mit ihren Auslandsaktivitäten auftreten.<sup>12</sup> Das Konzept der Unternehmenshaftung will insbesondere die Möglichkeiten von Betroffenen verbessern, juristisch gegen Unternehmen aufgrund von Arbeits- und Men-

6. Musiolek, Bettina (2010): *Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in globalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten*, Duisburg: Institut für Entwicklung und Frieden, S. 41; oft sind Frauen in Gewerkschaften unterrepräsentiert: vgl. Bangladesh Institute of Labour Studies (2009): *Women's Participation in Trade Unions in Bangladesh: Status, Barriers and Overcoming Strategies*, Dhakar.

7. Alstom, Philip/Heenan, James (2004): *Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work?*, Center for Human Rights and Global Justice, Working Paper, Economic, Social and Human Rights Series, Number 10, New York.

8. Einen Überblick über die Diskussion bietet Kolben, Kevin (2010): *Labour Rights as Human Rights?*, in: *Virginia Journal of International Law*, S. 450-484.

9. IAO-Konvention Nr. 1, 30 (wöchentliche Arbeitsstunden); Nr. 14 (wöchentlicher Ruhetag); Nr. 131 (Mindestlohn); Nr. 184, 187 (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz).

10. Verbot von Zwangsarbeit: Art. 8 III Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbPR) sowie Art. 6 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR); Verbot der Kinderarbeit: Internationaler Pakt über die Rechte des Kindes; Gewerkschaftsfreiheit: Art. 22 I IPbPR sowie Art. 8 IPwskR; Diskriminierungsverbot: Art. 3 I IPbPR sowie Art. 3 IPwskR; Recht auf gerecht und günstige Arbeitsbedingungen (Arbeitsstunden, Ruhetag, Sicherheit): Art. 7 IPwskR.

11. Musiolek, Bettina (2010); Kocher, Eva (2010): *Corporate Social Responsibility: Eine gelungene Inszenierung?*, in: *Kritische Justiz*, S. 29-37.

12. *Corporate Accountability (CorA)* – Netzwerk für Unternehmensverantwortung, [www.cora-netz.de](http://www.cora-netz.de) (abgerufen am 19.10.2011); *European Coalition for Corporate Justice (ECCJ)*, [www.corporatejustice.org](http://www.corporatejustice.org) (abgerufen am 19.10.2011).

schenrechtsverletzungen vorzugehen.<sup>13</sup> Die politische Debatte zur Unternehmenshaftung wird von den Klagen betroffener Individuen, Bevölkerungsgruppen und Menschenrechtsorganisationen begleitet und verstärkt. Derzeit werden Unternehmen infolge von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sowohl in ihren Heimatstaaten, wie den USA oder Großbritannien, als auch in den Gaststaaten, wie Ecuador oder den Philippinen, vor Gericht gebracht. Dabei werden Haftungsmechanismen für Unternehmen nicht nur als Rechtsmittel für Betroffene verstanden, um Wiedergutmachung und Entschädigung zu ermöglichen, sondern es werden auch juristische Mittel eingesetzt, um die Interessen der Betroffenen zu verfolgen und über den Einzelfall hinaus soziale, wirtschaftliche und menschenrechtliche Problemlagen in einem öffentlichen Forum zu problematisieren.<sup>14</sup>

Auch die im Sommer 2011 vom UN-Menschenrechtsrat angenommenen Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten (*Guiding Principles on Business and Human Rights*) beschreiben effektive Rechtsmittel als eine ihrer drei Grundsäulen, das heißt juristische und nicht-juristische Beschwerdeverfahren und Klagewege für die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen.<sup>15</sup> Die UN-Leitprinzipien sind das Ergebnis der langjährigen Arbeit des UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte John Ruggie, die den von Ruggie entworfenen Referenzrahmen »Schutz, Achtung, Abhilfe« (*»Protect, Respect, Remedy«*) zum Thema Unternehmensverantwortung und Menschenrechte operationalisieren.<sup>16</sup> Im Referenzrahmen definierte Ruggie das grundsätzliche Verhältnis von staatlichen, menschenrechtlichen Schutzpflichten und Unternehmensverantwortung. Er geht davon aus, dass die primäre Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte bei den Staaten angesiedelt ist, da diese den internationalen Menschenrechtsabkommen unmittelbar verpflichtet sind. Nach diesem Konzept haben

Unternehmen die Verantwortung, Menschenrechte zu respektieren; das heißt, sie müssen in allen ihren Operationen prüfen, ob Menschenrechte negativ beeinträchtigt werden oder werden könnten. Hierbei wird von einer Pflicht zur menschenrechtlichen Risikoanalyse (*human rights due diligence*) gesprochen. Sofern diese Risikoanalyse ergibt, dass das Unternehmen durch seine Operationen direkt oder indirekt Menschenrechte verletzt, ist es verpflichtet, Abhilfe zu schaffen. Allerdings sehen die UN-Leitprinzipien keine Regelung für den Fall vor, dass die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur menschenrechtlichen Risikoanalyse nicht nachkommen. Die dritte Säule des UN-Referenzrahmens und der UN-Leitprinzipien stellt die staatliche Pflicht zur Bereitstellung effektiver juristischer wie auch nicht-juristischer Rechtsmittel dar. Dabei ist hervorzuheben, dass die Notwendigkeit von Beschwerdemechanismen im Rahmen dieses UN-Prozesses vollkommen anerkannt ist und einen hohen Stellenwert genießt. Ob Staaten aufgrund ihrer Pflicht zur Bereitstellung von Beschwerdemechanismen eine Verletzung der unternehmerischen Pflichten sanktionieren müssen, wird jedoch nicht geklärt, sodass eine Verknüpfung mit der ersten und zweiten Säule fehlt.

## 2. Notwendigkeit effektiver Rechtsmittel in den Heimatstaaten der Unternehmen

Effektive Rechtsmittel stellen ein wichtiges Instrument dar, um Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zu verhindern bzw. den Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen Wiedergutmachung oder Entschädigung zu ermöglichen. Sowohl Verfahrensrechte als auch die materielle Ausformung von Rechten schaffen einen Freiraum, den ArbeiterInnen und sonstige Betroffene nutzen können, um über ihre Interessen zu verhandeln und sie gegen die Unternehmensinteressen durchzusetzen. Juristische Haftungsmechanismen können Unternehmenshandeln zu Gunsten von Gemeinwohlbelangen begrenzen. Sie eröffnen zusammen mit gewerkschaftlicher Arbeit (oder als Teil davon) die Chance, Rahmenbedingungen für einen gerechten Umgang mit den Ressourcen der Länder des Südens, der Arbeitskraft der Bevölkerung und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen. Schließlich bieten sie auch ein *»level playing field«*, das Wettbewerbsnachteile für diejenigen Unternehmen verhindern hilft, die sich aus eigener Initiative an hohe Arbeits- und Menschenrechtsstandards halten. Trotz der grundsätzlichen Bedeutung von

13. Misereor/Brot für die Welt/ECCHR (2011): *Transnationale Unternehmen in Lateinamerika: Gefahr für die Menschenrechte?*, Berlin.

14. Kaleck, Wolfgang/Saage-Maaß, Miriam (2010): Kämpfe um soziale Rechte: Können strategische Prozesse gegen transnationale Unternehmen einen Beitrag leisten?, in: *Juridikum*, S. 436-448.

15. UN Human Rights Council (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations »Protect, Respect, Remedy« Framework*, UN doc. A/HRC/17/31, 21. März 2011 (im Folgenden UN-Leitprinzipien).

16. UN Human Rights Council (2008): *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN doc. A/HRC/8/5, 7. April 2008 (im Folgenden UN-Referenzrahmen).

Rechtsmitteln, die ihnen auch von den UN-Leitprinzipien und dem UN-Referenzrahmen beigemessen wird, sind diese derzeit nur unzureichend ausgeprägt.

## 2.1 Auf internationaler Ebene

Auf internationaler Ebene existieren keine juristischen Verfahrenswege für MitarbeiterInnen, gegen Unternehmen aufgrund von Arbeitsausbeutung zu klagen – abgesehen von der eher theoretischen Möglichkeit einer Klage vor dem Internationalen Strafgerichtshof (IStGH), etwa wegen der Begehung von oder Beihilfe zu internationalen Straftaten wie systematische, flächendeckende Zwangsarbeit oder Folter.<sup>17</sup> Eine Zivilgerichtsbarkeit besteht auf internationaler Ebene nicht; auch andere internationale Gerichte oder menschenrechtliche Beschwerdeverfahren des UN-Systems stehen bei Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen nicht zur Verfügung, da Unternehmen allgemein die Völkerrechtssubjektivität abgesprochen wird.

Als internationaler, nicht-juristischer Beschwerdemechanismus sind insbesondere die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu beachten. Dieses Instrument ist auf Mediation zwischen den BeschwerdeführerInnen und Unternehmen ausgelegt und nicht auf deren Sanktionierung. Allerdings wird die Effektivität dieses Beschwerdemechanismus von Betroffenen aufgrund der uneinheitlichen und oft wenig zielführenden Handhabung des Verfahrens durch die staatlichen Schiedsstellen (so genannte Nationale Kontaktstellen) kritisiert.<sup>18</sup> Ob die Neufassung der Leitsätze im Frühjahr 2011 eine grundlegende Verbesserung dieser Praxis bringen wird, muss sich noch zeigen.<sup>19</sup>

Die IAO ist das zuständige Organ für die Setzung internationaler Arbeitsstandards. Die Verfahren zur

Überwachung der Normeneinhaltung der IAO sind aber nicht so ausgestaltet, dass sie von individuell Betroffenen genutzt werden könnten. Zudem richten sie sich in erster Linie an Staaten (als die völkerrechtlich verpflichteten Akteure) und können damit nicht zu den Rechtsmitteln im Sinne der UN-Leitprinzipien gezählt werden.

## 2.2 Auf nationaler Ebene

Auf nationaler Ebene stehen eine ganze Reihe von Beschwerde- und Klagemöglichkeiten zur Verfügung, die auch unter dem Begriff Rechtsmittel zusammengefasst werden können. Bisher nahmen Betroffene und ihre Vertreter bei Klagen in Europa insbesondere Klagemöglichkeiten vor Zivilgerichten auf Entschädigung und Wiedergutmachung in Anspruch, sowie die Möglichkeit der Betroffenen, Ermittlungen durch die Strafverfolgungsbehörden in Gang zu setzen. Aber auch verwaltungsrechtliche oder arbeitsrechtliche Klagewege können menschenrechtswidriges Unternehmenshandeln effektiv sanktionieren.<sup>20</sup>

Diese verschiedenen Klagemöglichkeiten stehen sowohl innerhalb des Staates zur Verfügung, in dem die Arbeits- und Menschenrechtsverletzung begangen wurde, als auch innerhalb des Staates, in dem ein mitverantwortliches Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Im Zusammenhang mit nationalen Rechtsmitteln stellt sich daher die Frage, ob diese Klagemöglichkeiten nur in dem Staat bestehen müssen, in dem die Menschenrechtsverletzung durch ein Unternehmen begangen wurde, was häufig nicht die EU ist. Betroffene können aber auch in dem Staat Klage einreichen, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Die UN-Leitprinzipien sind in diesem Punkt sehr zurückhaltend und gehen nicht von einer grundsätzlichen Verpflichtung der Heimatstaaten der Unternehmen aus, Rechtsmittel für Menschenrechtsverletzungen bereitzustellen, die von »ihren« Unternehmen in anderen Staaten, also extritorial begangen wurden. Dass diese Gewichtung wenig überzeugen kann, wurde wiederholt kritisiert und wird auch im Folgenden dargestellt.

17. Die derzeitige Ermittlungs- und Anklagepraxis der Anklagebehörde des Internationalen Strafgerichtshofs lässt nicht erkennen, dass die Verantwortung wirtschaftlicher Akteure im Fokus steht. Weiterhin kann der IStGH nur in ausgewählten Fällen internationaler Straftatbestände tätig werden und damit nicht als ein für individuell Betroffene zugängliches Rechtsmittel bezeichnet werden.

18. Vgl. u. a.: OECD Watch (2010): *10 Years On: Assessing the Contribution of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises to Responsible Business Conduct*, Amsterdam, S. 43-54.

19. Überblick und Bewertung: Utz, Britta (2011): *Update or Upgrade? Eine Bilanz zur Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, Berlin; Huarte Melgar, Beatriz/Nowrot, Karsten/Wang, Yuan (2011): *The 2011 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Balanced Outcome or an Opportunity Missed?*, Halle/Saale.

20. SALIGAN (Sentro ng Alternatibong Lingap Panlegal) (2009): *Annual Report*, Manila, S. 19f. Die Organisation SALIGAN vertritt zum Beispiel eine ländliche Gemeinde in einem Gerichtsverfahren in den Philippinen, in dem ein Unternehmen gegen Maßnahmen der örtlichen Behörden zum Schutz einer Dorfgemeinschaft vor übermäßigen Pestizideinsätzen klagt.



### 2.3 Bedeutung von Klagemöglichkeiten in den Heimatstaaten der Unternehmen

Für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen muss die Möglichkeit bestehen, Gerichte auch in dem Staat anzurufen, in dem das für die Verletzungen mitverantwortliche Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Klagemöglichkeiten dürfen nicht nur in den Staaten bestehen, in denen die Arbeits- und Menschenrechte verletzt werden. Denn gerade in den Staaten, in denen verantwortliche Unternehmen ihren Hauptsitz haben, sind diese Verfahren von entscheidender Bedeutung. Dort befinden sich eine Reihe wichtiger Akteure, die das Unternehmenshandeln direkt oder indirekt beeinflussen können: die Entscheidungsträger im Mutterkonzern, die sich gerade im eigenen sozialen und politischen Umfeld für problematische Geschäftspraktiken verantworten sollten; die Anteilseigner des Unternehmens, die sich für den Umgang des Unternehmens mit Menschenrechten interessieren sollten; sowie die Verbraucher, die von günstigen, unter unmenschlichen Bedingungen produzierten Waren profitieren. Gerade am Hauptsitz eines Unternehmens werden Grundsatzentscheidungen getroffen, die die Arbeits- und Produktionsbedingungen in anderen Staaten erheblich beeinflussen. Alle in solchen Entscheidungsprozessen beteiligten europäischen Akteure sind in unterschiedlichem Maße für die Arbeitsbedingungen in den Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben verantwortlich oder können diese jedenfalls bis zu einem gewissen Grad beeinflussen. Die Auseinandersetzung darüber, wie weit die Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen in globalen Wirtschaftsstrukturen reicht, sollte daher auch vor europäischen Gerichten verhandelt werden. Die begleitende gesellschaftspolitische Auseinandersetzung, die mit juristischen Verfahren einhergehen kann, spielt auch für gewerkschaftliche Arbeit eine wichtige Rolle.

### 3. Realität der Beschwerdemechanismen: Entschädigungsansprüche im deutschen Zivilrecht

Gewichtige menschenrechtliche Argumente sprechen dafür, dass betroffene ArbeiterInnen in den Heimatstaaten von Unternehmen – wie Deutschland – aufgrund der Verantwortung dieser Unternehmen für Arbeitsausbeutungen in ausländischen Tochter- und Zulieferbetrieben klagen sollten. Dass die derzeitige Rechtslage im deutschen Zivilrecht diesen Anforderungen nicht in jeder Hinsicht gerecht wird, soll im Folgenden dargestellt werden.

### 3.1 Überblick über Anspruchsgrundlagen aus dem Arbeitsrecht im deutschen Kontext

Bei der Beurteilung, ob die bestehenden Klagemöglichkeiten von ArbeiterInnen in Deutschland aufgrund von Menschenrechtsverletzungen in außereuropäischen Unternehmen angemessen sind, muss berücksichtigt werden, dass ArbeiterInnen im deutschen Kontext sehr weitgehende Rechte und Klagemöglichkeiten bei der Verletzung von Menschenrechten in der Arbeitswelt zustehen.

So ist nicht nur die Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland verfassungsrechtlich verbrieft, sondern nach dem einfachen Recht dürfen ArbeitnehmerInnen auch aufgrund von Benachteiligungen durch ihre Gewerkschaftstätigkeit gegen ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin klagen.<sup>21</sup> ArbeiterInnen sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch vor Diskriminierungen geschützt, insbesondere aufgrund des Geschlechts. Danach dürfen nicht nur ArbeitgeberInnen selbst nicht diskriminieren, sondern sind darüber hinaus auch verpflichtet, Benachteiligungen durch andere ArbeitnehmerInnen oder außenstehende Dritte zu verhindern. Bei Verletzung dieser Schutzpflichten kann Beschwerde eingereicht, die Arbeitsleistung verweigert oder Schadensersatz verlangt werden.<sup>22</sup> Weiterhin sind ArbeiterInnen auch durch das Arbeitszeitengesetz (ArbZeitG) vor exzessiven Arbeitszeiten geschützt. Werden die gesetzlichen Höchstgrenzen von (durchschnittlicher) täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit und Ruhepausen nicht eingehalten, ist dies als Ordnungswidrigkeit, bei Vorsatz auch als Straftat anzusehen, die von den zuständigen Behörden verfolgt werden kann.<sup>23</sup> Im Übrigen können ArbeiterInnen die Ableistung von Überstunden sanktionslos verweigern, wenn diese zu Unrecht angeordnet wurden.

Die hier kursorisch dargestellten Rechte für ArbeiterInnen im deutschen Kontext stehen ArbeiterInnen, deren Rechte beispielsweise in Indien von indischen Tochterunternehmen oder Zulieferbetrieben deutscher Firmen verletzt werden und die gegen das deutsche Mutterunternehmen vorgehen wollen, nicht im selben Umfang zur Verfügung.<sup>24</sup>

21. Bundesarbeitsgerichts (BAG): Urteil vom 23.04.1986, 5 AZR 340/85.

22. §§ 13-15 AGG.

23. §§ 22-23 AGG.

24. Im Folgenden werden Beispielfälle an der Konstellation zwischen deutschem Mutterunternehmen und indischem Tochter- oder Zulieferunternehmen verwendet. Dies soll keinerlei Wertung bedeuten, sondern allein der Veranschaulichung dienen.

Prinzipiell können sich ArbeitnehmerInnen mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen nur an ihren direkten Vertragspartner halten, was in den hier besprochenen Konstellationen das indische Tochter- oder Zulieferunternehmen ist. Zwischen dem deutschen Mutterunternehmen und den betroffenen indischen ArbeiterInnen besteht keine vertragliche Beziehung, aus der sich die beschriebenen arbeitsrechtlichen Ansprüche und Pflichten ergeben könnten. Für Klagen gegen die unmittelbaren indischen Arbeitgeber sind deutsche Gerichte ebenfalls nicht zuständig, da diese nur für Rechtsstreitigkeiten aus einem nach deutschem Recht begründeten Arbeitsverhältnis verantwortlich sind. Das deutsche Arbeitsrecht bietet also nur wenige Anknüpfungspunkte für ArbeiterInnen, deren Rechte in ausländischen Tochter- oder Zulieferunternehmen deutscher Unternehmen verletzt werden und die direkt gegen das deutsche Mutterunternehmen vorgehen wollen. Allerdings besteht die Möglichkeit, Entschädigung vom Mutterunternehmen in Deutschland auf anderem Wege einzuklagen.

### 3.2 Entschädigungsansprüche nach Deliktsrecht: Zuständigkeit deutscher Gerichte und anwendbares Recht

Im Folgenden werden die Ansprüche auf Entschädigung nach dem deutschen Deliktsrecht untersucht, die im Ausland verletzte ArbeiterInnen gegen ein deutsches Unternehmen geltend machen können. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Frage, welche Konstellationen von Menschenrechtsverletzungen in der globalen Produktionskette von zivilrechtlichen Entschädigungsansprüchen erfasst sind und nach welchem nationalen Recht sich solche transnationalen Rechtsstreitigkeiten bestimmen.

Nach der so genannten Brüssel-I-Konvention der Europäischen Union sind deutsche Gerichte bis auf wenige Ausnahmen für zivilrechtliche Klagen gegen Unternehmen zuständig, die ihren Standort in Deutschland haben. Dies bedeutet, dass deutsche Gerichte auch für die hier behandelten Entschädigungsklagen gegen deutsche Unternehmen zuständig sind. Die Brüssel-I-Konvention wurde auch schon wiederholt auf Fälle von Menschenrechtsverletzungen durch europäische Unternehmen angewendet. So erklärte sich ein Gericht in den Niederlanden für eine Klage nigerianischer Staatsbürger gegen den Ölkonzern Shell wegen Umweltverschmutzungen in Nigeria auf Grundlage der Brüssel-I-Konvention für zu-

ständig.<sup>25</sup> Ebenso ließ ein Londoner Gericht eine Klage gegen ein britisches Unternehmen wegen der Verklappung von Giftmüll vor der Elfenbeinküste zu.<sup>26</sup> Dennoch wird diese Regelung als zu eng kritisiert, da bestimmte weitergehende Regelungen einiger europäischer Jurisdiktionen durch die Brüssel-I-Konvention ausgeschaltet werden.

Typischerweise sind in den hier beschriebenen Fällen zwei Rechtsordnungen betroffen: Die Rechtsordnung des Staates, in dem die Menschenrechtsverletzung aufgetreten ist (z. B. Indien), sowie die Rechtsordnung des Staates, in dem das (mit-)verantwortliche Unternehmen seinen Hauptsitz hat (z. B. Deutschland). In derartigen Fällen transnationaler Rechtsstreitigkeiten stellt sich die Frage, welches Recht das deutsche Gericht der Beurteilung des Falls zu Grunde legen soll. Für Entschädigungsansprüche aus dem Deliktsrecht, wie sie hier geprüft werden, entscheidet sich diese Frage seit 2009 nach der so genannten Rom-II-Verordnung (Rom-II-VO).<sup>27</sup> Hiernach ist das Recht des Staates anzuwenden, in dem die Schädigung aufgetreten, d. h. in dem die Rechtsverletzung erfolgt ist (Art. 4 I Rom-II-VO). Im Falle der Arbeitsausbeutung im indischen Tochterunternehmen des deutschen Mutterkonzerns würde dies bedeuten, dass sich eine Klage gegen das deutsche Mutterunternehmen vor deutschen Gerichten nach indischem Recht bestimmen würde. Die Rom-II-VO sieht aber auch einige Ausnahmen vor, von denen zwei besonders relevante herausgegriffen werden sollen.<sup>28</sup>

25. District Court of The Hague: Zwischenentscheidung über die Zuständigkeit vom 30.12.2009 – *Nigerians v. Shell*.

26. High Court of London: Zwischenurteil über die Zuständigkeit in *Yao Essaié Motto & Ors v. Trafiqua*.

27. Verordnung (EG) Nr. 864/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.7.2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-II-VO). Diese Verordnung gilt unmittelbar in den Mitgliedstaaten der EU und wird auch dann angewendet, wenn das strittige Rechtsverhältnis einen außereuropäischen Bezugspunkt und keinen zu einem zweiten Mitgliedstaat hat.

28. Die Rom-II-VO ermöglicht auch die Anwendung des Rechts eines anderen Staates, sofern dieses eine »offensichtlich engere Verbindung« aufweist als das Recht am Erfolgsort (Art. 4 III). In den hier betrachteten Fällen der globalen Konzernstrukturen und Lieferketten wird die Ausweikklausel kaum zur Anwendung des deutschen Rechts führen. Nach Art. 7 kann bei Klagen wegen Umweltschäden, deren Ursache im Inland gesetzt wurde, deren Schäden sich aber im Ausland manifestieren, das Recht des Landes angewendet werden, in dem die Verursachung liegt. Es wird vorgeschlagen, diese Regelung auf menschenrechtliche Fälle auszuweiten. Vgl. Augstein, Daniel (2010): *Study on the Legal Framework on Human Rights and the Environment Application to European Enterprises Operation Outside the European Union*, Edinburgh, Rn 224, 237.



### 3.2.1 Eingriffsnormen

Einzelne Normen des deutschen Rechts können aufgrund ihrer grundsätzlichen Bedeutung über die Figur der Eingriffsnorm auch dann angewendet werden, wenn der Rechtsstreit eigentlich nach ausländischem Recht beurteilt wird.

Wie die Eingriffsnorm des Art. 16 Rom-II-VO verstanden werden muss, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt.<sup>29</sup> Entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofs dürfte es darauf ankommen, ob die jeweilige Norm ihrem Sinn und Zweck nach international gelten soll.<sup>30</sup> Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die betreffende Vorschrift nicht nur dem Schutz und Ausgleich widerstreitender Interessen der Parteien dient, sondern auch ein öffentliches Gemeinwohlinteresse verfolgt, das eine international grundlegende Bedeutung hat. Eine Norm hat dann international grundlegende Bedeutung, wenn zahlreiche Staaten ihren Inhalt für so bedeutend halten, dass sie einander durch internationalen Vertrag zu dessen Wahrung verpflichten, zum Beispiel durch eine Menschenrechtskonvention oder die IAO-Konventionen (insbesondere die Kernarbeitsnormen).

In Deutschland wurden bereits einige gesetzliche Regelungen als Eingriffsnormen gewertet, die auch menschenrechtliche Belange schützen. So erkannten deutsche Gerichte beim Anspruch auf Mutterschaftsgeld ebenso einen Eingriffscharakter zu wie beim Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.<sup>31</sup> Auch dem Diskriminierungsverbot des AGG wird Eingriffsnormcharakter zugesprochen.<sup>32</sup>

Sofern also das deutsche Recht bei der Verletzung international anerkannter menschenrechtlicher Schutznormen Schutz- oder Entschädigungsansprüche definiert, ist es möglich, dass diese vom zuständigen Gericht als Eingriffsnorm eingestuft und damit auch bei der Ent-

scheidung des Falles berücksichtigt wird, auch wenn der Rechtsstreit eigentlich nach ausländischem Recht entschieden wird. Auf diese Weise könnten einzelne Schutznormen des deutschen Rechts von ausländischen KlägerInnen geltend gemacht werden, während der Rechtsstreit grundsätzlich nach ausländischem Entschädigungsrecht beurteilt würde.

### 3.2.2 Sicherheits- und Verhaltensregeln

Eine weitere Ausnahme von der grundsätzlichen Regel der Rom-II-VO, dass in transnationalen Rechtsstreitigkeiten grundsätzlich das Recht des Staates anzuwenden ist, in dem der Schaden aufgetreten ist, gilt für Sicherheits- und Verhaltensregelungen.<sup>33</sup> Nach Art. 17 der Verordnung werden die Sicherheits- und Verhaltensregelungen für die beklagte Person nach deutschem Recht bestimmt, wenn dies angemessen erscheint.<sup>34</sup> Sicherheits- und Verhaltensregeln sind in diesem Sinne alle speziellen Vorschriften, aber auch allgemeine Grundregeln, die im Zusammenhang mit Sicherheit und Verhalten der Person stehen, die den jeweiligen Schaden verursacht hat.<sup>35</sup> Bei transnationalen Rechtsstreitigkeiten – so genannten Distanzdelikten – ist zu berücksichtigen, ob die anzuwendende Verhaltensregel für den Schädiger vorhersehbar war.

Dieses Konzept lässt sich auf Klagen gegen deutsche Unternehmen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen in Tochter- oder Zulieferbetrieben übertragen. Insbesondere hinsichtlich der Sorgfaltspflichten deutscher Unternehmen würde in Fällen, in denen am Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland eine Praxis angeordnet wurde, die zu einer Arbeitsausbeutung in Indien führte, im Rahmen des indischen Entschädigungsanspruchs deutsches Recht berücksichtigt werden. So

33. Art. 17 Rom-II-VO: »Bei der Beurteilung des Verhaltens der Person, deren Haftung geltend gemacht wird, sind faktisch und soweit angemessen die Sicherheits- und Verhaltensregeln zu berücksichtigen, die an dem Ort und zu dem Zeitpunkt des haftungsbegründenden Ereignisses in Kraft sind.«

34. Es entspricht herkömmlichen Grundsätzen des internationalen Deliktsrechts, dass der Ersatzpflichtige sein Verhalten an den Sicherheits- und Verhaltensregeln des Handlungsortes auszurichten hat.

35. Begründet wurde dies anhand der Grundsätze der Straßenverkehrssicherheit im Falle eines Unfalls. Verhaltensregel i. d. S. ist z. B. auch die Generalklausel des § 1 Straßenverkehrsordnung (Gebot der Rücksichtnahme). Weder spielt es eine Rolle, ob die Verhaltensregel vom Gesetzgeber oder von der Rechtsprechung geschaffen wurde, noch, ob sie dem öffentlichen oder dem Privatrecht angehört. Vgl. Erwägungsgrund 34 Rom-II-VO; Junker, Abbo (2010): Art. 16 Rom II-VO, in: *Münchener Kommentar zum BGB*, Bd. 10, Rn. 11, 16.

29. Junker, Abbo (2007): Die Rom II-Verordnung: Neues Internationales Deliktsrecht auf europäischer Grundlage, in: *Neue Juristische Wochenschrift*, S. 3675 ff.

30. Bundesgerichtshof (BGH): Urteil vom 13.12.2005 – XI ZR 82/05; Europäischer Gerichtshof (EuGH): Urteil vom 23.11.1999 – verb. Rs. C-369/96 und C-376/96 (*Arblade*); vgl. auch: Junker, Abbo (2010): Art. 16 Rom II-VO, in: *Münchener Kommentar zum BGB*, Bd. 10, Rn. 11.

31. BAG 12.12.2001 – 5 AZR 255/00 – Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen (BAGE) 100, 130 zu § 14 I MuSchG und § 3 EFZG.

32. Thüsing, Gregor (2007): AGG, in: *Münchener Kommentar zum BGB*, Bd. 1/2, Rn. 86.

würden deutsche Rechtsgrundsätze bei der Abwägung entscheidend sein, inwieweit bei einer sorgfältigen Geschäftsführung bestimmte Entscheidungen hätten getroffen werden dürfen oder bestimmte Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden müssen. Es ist auch durchaus angemessen, dass sich die in Deutschland ansässige Unternehmensleitung an die hier üblichen Verhaltensregeln einer verantwortungsvollen Geschäftsführung halten muss, wenn bestimmte Entscheidungen im Ausland eine Wirkung entfalten. Die hier vorgeschlagene Anwendung und Auslegung von Art. 17 Rom-II-VO wird auch vom UN-Referenzrahmen zu Wirtschaft und Menschenrechten sowie im Konkreten von Nr. 2 der UN-Leitprinzipien gestützt, gemäß derer die Staaten klar zum Ausdruck bringen sollen, dass transnationale Unternehmen Menschenrechte über ihre globalen Geschäfte hinweg respektieren müssen und sich nicht darauf berufen können, dass in bestimmten Regionen menschenrechtliche Standards und deren Umsetzung schwächer ausgeprägt sind als in anderen.

### 3.2.3 Zwischenergebnis: Folgen der Rom-II-Verordnung

In den hier beschriebenen Fällen hat die Regelung der Rom-II-Verordnung zur Folge, dass deutsche Gerichte bei der Beurteilung der Frage, ob die ArbeiterInnen aus Indien einen Anspruch auf Entschädigung gegen den deutschen Mutterkonzern aufgrund von massiver Arbeitsausbeutung im indischen Tochterunternehmen haben, grundsätzlich kein deutsches Recht anwenden. Dies ist zu beachten, wenn Gesetzesänderungen in Deutschland vorgenommen werden sollen, um Klagen infolge transnationaler Menschenrechtsverletzungen zu ermöglichen; aufgrund der Rom-II-Verordnung könnten solche Änderungen des materiellen Rechts nämlich nicht zur Anwendung kommen. Allerdings sind Änderungen der Rom-II-VO denkbar und verschiedentlich auch vorgeschlagen worden.<sup>36</sup>

Nach der aktuellen Rechtslage können bestimmten Regelungen des deutschen Rechts in transnationalen Menschenrechtsfällen dennoch angewendet werden, wenn diese als Eingriffsnormen oder als Verhaltensregelungen im Sinne der Rom-II-VO verstanden werden. Jedoch

fehlt es derzeit an einer Klarstellung durch deutsche Gerichte, an Stellungnahmen von Bundestagsausschüssen, der Regierung oder anderen staatlicher Stellen, wann eine im deutschen Zivilrecht bestehende Norm, die Ausdruck menschenrechtlicher Schutznormen ist, eine Eingriffsnorm darstellt, bzw. welche unternehmerischen Sorgfaltspflichten angewendet werden müssen.

### 3.3 Geschützte Rechtsgüter im deutschen Deliktsrecht

Sowohl nach deutschem Recht als auch nach dem Recht der Staaten, in denen die Rechtsverletzungen potentiell auftreten, erfassen die zivilrechtlich geschützten Rechtsgüter auch die Verletzungen, die in Fällen schwerer Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen entstehen. Eine Rechtsgutverletzung nach nationalem Recht bietet betroffenen ArbeiterInnen die Anspruchsgrundlage für eine Entschädigungsklage. Wenn nach dem deutschen Zivilrecht also bestimmte Rechtsgüter geschützt sind, die auch bei der Verletzung internationaler Menschenrechtsschutznormen betroffen sind, könnten diese nach Art. 16 Rom-II-VO angewendet werden. Ähnlichen Schutz kann aber auch das Recht des Staates bieten, in dem die Rechtsverletzung auftritt. Damit entschärft sich die oben dargestellte Problematik des Kollisionsrechts, da in vielen der möglicherweise zur Anwendung kommenden Rechtsordnungen grundlegende Rechtsgüter geschützt sind.

#### 3.3.1 Gesundheitsschäden durch Überstunden oder gefährliche Arbeitsbedingungen

Werden durch Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen höchstpersönliche Rechtsgüter wie das Leben, die körperliche Integrität und Gesundheit betroffen, bieten fast alle Rechtsordnungen relativ unproblematisch zivilrechtliche Entschädigungsansprüche.<sup>37</sup> Führt also beispielsweise der Einsatz von Pestiziden oder Geräten auf landwirtschaftlichen Plantagen zu Krankheiten oder Körperverletzungen bei ArbeiterInnen, kann davon ausgegangen werden, dass das jeweils anzuwendende in- oder ausländische Deliktsrecht die Gesundheit der ArbeiterInnen grundsätzlich schützt. Sofern exzessive Überstunden zu Gesundheitsschäden führen, ist ebenfalls denkbar, dass

36. Augstein, Daniel (2010); European Coalition for Corporate Justice (2010): *Principles and Pathways: Legal opportunities to improve Europe's corporate accountability framework*, Brüssel, S. 16.

37. Wagner, Gerhard (2008): Comparative Tort Law, in: Reimann, Mathias/ Zimmermann, Reinhard (Hrsg): *The Oxford Handbook of Comparative Law*, Oxford: Oxford University Press, S. 1003, 1013.

diese unter die Schadensersatznormen fallen. In solchen Fällen kommt der Ersatz des sich aus der Krankheit ergebenden Vermögensschadens sowie teilweise der Ersatz des immateriellen Schadens – zum Beispiel der erlittenen Schmerzen – in Geld in Betracht. Hier müssen die Rechtsordnungen des Globalen Südens nicht unbedingt schwächer ausgeprägt sein als die deutsche.<sup>38</sup>

### 3.3.2 Moderne Formen der Zwangsarbeit und unfreiwillige Überstunden

Inwieweit auch Fälle massiver oder subtiler Zwangsarbeit deliktsrechtlichen Schutz auslösen, lässt sich nicht für alle Rechtsordnungen einheitlich und mit Sicherheit sagen. Nach deutschem Verständnis erfährt die Fortbewegungsfreiheit jedenfalls den gleichen deliktsrechtlichen Schutz wie der Körper.<sup>39</sup> Im deutschen Recht wird über den zivilrechtlichen Entschädigungsanspruch des § 823 BGB daher möglicherweise die Fortbewegungsfreiheit im Sinne des Art. 9 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte (IPbPR) und das Verbot der Zwangsarbeit im Sinne der IAO-Kernarbeitsnormen geschützt, da argumentiert werden kann, dass die Fortbewegungsfreiheit auch dann verletzt ist, wenn die Betroffenen mit Mitteln am Arbeitsort gehalten werden, die genauso wirken wie physischer Zwang. Auch die IAO legt den Begriff der Zwangsarbeit auf diese Weise aus,<sup>40</sup> da immer wieder berichtet wird, dass ArbeiterInnen durch Drohungen mit Gewalt, Lohnabzug oder Arbeitsplatzverlust zu Überstunden gezwungen werden. Nur in extremen Fällen werden orientierungslose Betroffene an einer abgelegenen Arbeitsstätte festgehalten, und

deren Ausweispapiere weggenommen. Falls in einer zur Anwendung kommenden Rechtsordnung des Globalen Südens ein eindeutiges Verbot solcher Handlungen fehlt, käme es im Streitfall vor einem deutschen Gericht darauf an, ob § 823 I BGB als Eingriffsnorm im Sinne des Art. 16 der Rom-II-VO anerkannt wird, da er die Fortbewegungsfreiheit im Sinne des Grundgesetzes und des Abkommens über zivile und politische Rechte sowie das Verbot der Zwangsarbeit nach den IAO-Kernarbeitsnormen umsetzt.

### 3.3.3 Entschädigungsanspruch bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Im deutschen Recht sind Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Aspekte im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) geregelt. Ein Anspruch nach dem AGG besteht bei unmittelbar oder mittelbar diskriminierenden Maßnahmen des Arbeitgebers, auch wenn die ArbeiterInnen nicht in angemessener Weise durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vor Diskriminierungen durch Dritte geschützt werden, beispielsweise ArbeitskollegInnen oder unabhängige AuftragnehmerInnen. Allerdings sind nach dem AGG immer nur die direkten Arbeitgeber rechtlich verpflichtet, sodass der Diskriminierungsschutz gerade nicht auf die hier besprochenen Konstellationen anwendbar ist, da hier ein Dritter in Anspruch genommen werden soll.

Wenn das deutsche Mutterunternehmen an der erlittenen Diskriminierung durch den direkten Arbeitgeber in Indien wesentlich mitgewirkt hat, könnten die indischen ArbeiterInnen jedoch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts geltend machen. Nach dem Deliktsrecht ist das umfassende Recht auf Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit als »sonstiges Rechtsgut« geschützt.<sup>41</sup> Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei Grundsatzentscheidungen festgestellt, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen eine Verletzung der Würde der Person darstellen und regelmäßig einen Entschädigungsanspruch begründen.<sup>42</sup> Zum Teil wird gefordert, dass die jeweils geltend gemachte Diskrimi-

38. Schmidt, Jan Peter (2009): *Zivilrechtskodifikation in Brasilien*, Tübingen: Mohr Siebeck, S. 527, 533. Beispielsweise enthält das brasilianische Entschädigungsrecht zum Teil sehr weite Haftungstatbestände. So kann eine Schadensersatzpflicht entstehen, wenn »eine sozioökonomische Struktur vorliegt, die aufgrund ihrer Natur Rechte und Interessen Dritter gefährdet«. Wenn der Betrieb einer industriellen Anlage die Allgemeinheit besonderen Gefahren aussetzt und sich diese Gefahren in konkreten Schäden realisieren, soll derjenige haften, der einen wirtschaftlichen Vorteil vom Betrieb der Anlage hat, ohne dass ihm ein vorsätzliches Handeln oder sonstiges schuldhaftes Handeln nachgewiesen werden muss. Vgl.: *Brasilianischer Código Civil*: Art. 927 § ún. CC/2002: »Eine vom Verschulden unabhängige Schadensersatzpflicht besteht neben den im Gesetz geregelten Fällen auch dann, wenn die vom Verursacher des Schadens gewöhnlich ausgeübte Tätigkeit aufgrund ihrer Natur ein Risiko für die Rechtsgüter anderer mit sich bringt.«

39. Oberlandesgericht (OLG) München: OLGZ 1985, 466, 467; Wagner, Gerhard (2009): § 823, in: *Münchener Kommentar zum BGB*, Bd. 4, Rn. 99.

40. IAO (2007): *General Survey*, Genf, S. 20; IAO (2005): *Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte der Arbeit*, Genf, S. 6.

41. BGH: Bundesgerichtshofentscheidungen in Zivilsachen, 13, S. 334.

42. Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen (BAGE) 61, 2198, 8 AZR 351/86; BAGE 61, 209, AZR 447, 87; das BAG erkannte auch an, dass der Entschädigungsanspruch nicht durch § 611a II BGB (alte Fassung) ausgeschlossen sei. Vgl. auch: Baeter, Jörg (2005): § 823, in: Soergel, Thomas/Baeter, Jörg: *Kommentar zum BGB*, Band 10, §§ 823-853, Rn. 18, 211.

nierung als schwerer Eingriff in die Würde der Verletzten qualifiziert werden müsse.<sup>43</sup> Da dieses Kriterium in der Regel wohl erfüllt sein dürfte, bietet das deutsche Zivilrecht also auch Entschädigungsansprüche bei Diskriminierungen.

### 3.3.4 Nicht sicher erfasste grundlegende Arbeitsrechtsverletzungen

Sofern ArbeiterInnen exzessiv Überstunden ableisten, ohne dass dies zu unmittelbaren Gesundheitsbeeinträchtigungen führt, besteht nach deutschem Recht und vielen anderen Rechtsordnungen kein Anspruch auf Entschädigung nach dem traditionellen Rechtsgüterkatalog (Gesundheit, Freiheit, Eigentum). Ähnliches gilt im Fall der Unterdrückung von Gewerkschaftsaktivitäten, die keine körperlichen Auswirkungen haben.

Allerdings könnte in beiden Fällen darüber nachgedacht werden, ob sich – ähnlich wie im Fall von Diskriminierungen – ein Entschädigungsanspruch aus dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht ergibt. Hier kann argumentiert werden, dass zur allgemeinen Menschenwürde gehört, nur im Rahmen der international vorgesehenen Arbeitszeiten arbeiten zu müssen und sich ohne Sanktionen gewerkschaftlich betätigen zu können. Ebenso ist denkbar, dass sich ein Anspruch aus der Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit aus § 823 II BGB ergeben könnte. Die Gewerkschaftsfreiheit ist sowohl durch das Grundgesetz, internationale Konventionen der IAO sowie die Menschenrechtsabkommen als auch durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geschützt und dürfte hierin wohl auch hinreichend konkret sein.<sup>44</sup> Dennoch sind die hier angerissenen Fragen keinesfalls gerichtlich entschieden worden und damit alles andere als gesichert. Insofern ist bisher nicht abschließend geklärt, ob ArbeiterInnen, die in einem Tochterunternehmen des deutschen Mutterunternehmens exzessive Arbeitszeiten oder Einschränkungen der Gewerkschaftsfreiheit erdulden müssen, Entschädigungsansprüche nach Deliktsrecht gegen das deutsche Unternehmen geltend machen können.

43. Voigt, Burkhard (2008): § 15, in: Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Voigt, Burkhard: *Kommentar zum AGG*, Köln, Luchterhand, Rn 23.

44. Sowohl das Grundgesetz und die Menschenrechtsabkommen als auch die IAO-Konventionen dürften hinter der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als subsidiär zurückstehen, müssten bei der Auslegung im Einzelfall aber wohl berücksichtigt werden.

### 3.3.5 Zwischenergebnis: Grundlegende Arbeitsrechte sind zum Teil zivilrechtlich geschützt

Die deutsche Rechtsordnung bietet bei Verletzungen wichtiger Arbeitsrechte Anspruchsgrundlagen für Schadensersatz. Dies ist dann der Fall, wenn eines der im Zivilrecht geschützten persönlichen Rechtsgüter – wie Gesundheit, Fortbewegungsfreiheit oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht – beeinträchtigt sind. Sofern Rechte wie die Gewerkschaftsfreiheit verletzt werden, ohne dass ein Schaden an den konkreten Rechtsgütern wie der Gesundheit auftritt, ist jedoch nicht geklärt, ob das deutsche Zivilrecht Anspruchsgrundlagen für Entschädigungsklagen bietet. Da dem Unrechtsgehalt bei solch grundlegenden Menschenrechtsverletzungen Rechnung getragen werden sollte, muss geklärt werden, ob das Deliktsrecht auch die Verletzung von Gewerkschaftsrechten abdeckt und vor exzessiven Arbeitszeiten schützt. Auch wenn im Rahmen dieser Analyse keine umfassende rechtsvergleichende Studie möglich ist, kann doch festgestellt werden, dass der im deutschen Zivilrecht vorzufindende Rechtsgüterschutz in den meisten Rechtsordnungen des Globalen Südens in ähnlicher Weise geregelt ist.<sup>45</sup>

## 4. Haftung des Mutterkonzerns bei Rechtsgutverletzungen

Wenn bestimmte Menschenrechtsverletzungen von den jeweils anzuwendenden zivilrechtlichen Entschädigungsnormen erfasst werden und vor deutschen Gerichten klageweise gegen deutsche Unternehmen geltend gemacht werden können, stellt sich eine weitere Frage: Unter welchen Voraussetzungen ist das deutsche Mutterunternehmen für die eingeklagte Rechtsgutverletzung verantwortlich? Die KlägerInnen müssen darlegen, dass das deutsche Unternehmen hinsichtlich der im Ausland aufgetretenen Menschenrechtsverletzungen in einer solch einflussreichen Position stand, dass es für den Schaden haften muss. Denn wie oben beschrieben, hat das deutsche Mutterunternehmen keine vertragliche Beziehung zu den in Indien tätigen Arbeitern und Arbeiterinnen. Das Tochterunternehmen wie auch der Zulieferbetrieb, die beispielsweise in Indien ansässig sind, besitzen eine eigenständige Rechtsform nach indischem Recht und handeln damit rechtlich völlig unabhängig vom Mutter-

45. Wagner, Gerhard (2008).

unternehmen. Diese außerhalb Deutschlands ansässigen Unternehmen haben das unmittelbare ArbeitnehmerInnen/ArbeitgeberInnen-Verhältnis und sind darüber auch direkt gegenüber den ArbeiterInnen verpflichtet. Daher weisen die deutschen Mutterkonzerne nicht selten jede rechtliche Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in Tochterunternehmen und bei Zulieferern von sich. Dennoch kann eine Haftung des Mutterunternehmens nach geltendem Recht begründet werden.

Grundsätzlich sind zwei Wege zu unterscheiden, die zu einer Haftung des deutschen Mutterunternehmens führen können: Zum einen gibt es das »Eintreten müssen« für Rechtsgutverletzungen des ausländischen Tochterunternehmens, d. h. die Übernahme von Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen des Tochterunternehmens ohne eigenen Beitrag; zum anderen die Haftung für eigenes Fehlverhalten. Auch die UN-Leitprinzipien unterscheiden zwischen diesen beiden Konstellationen und versuchen, für beide Fälle Verhaltensgrundsätze für das Mutterunternehmen aufzustellen. Darüber hinaus geben die derzeitigen Regelungen der Sorgfaltspflichten im deutschen Zivilrecht Anhaltspunkte für die Bestimmung von angemessenem Unternehmenshandeln.

#### 4.1 Das Problem der getrennten Rechtspersönlichkeit von Mutter- und Tochterunternehmen

Eine verschuldensunabhängige Haftung des Mutterunternehmens für Verletzungshandlungen des Tochterunternehmens verstößt gegen ein grundlegendes Prinzip des Gesellschaftsrechts.<sup>46</sup> Nach dem so genannten Trennungsprinzip, das in den meisten Rechtsordnungen besteht, ist die Haftung von Kapitalgesellschaften grundsätzlich auf das eigene Kapital beschränkt.<sup>47</sup> Wenn deutsche Unternehmen eine ausländische Gesellschaft gründen und Anteile an dieser halten oder erwerben, werden sie Gesellschafter des ausländischen Unternehmens. Nach dem Trennungsprinzip muss ein Gesellschafter nicht für Ansprüche gegen das ausländische Tochterunternehmen einstehen, selbst wenn er sämtliche Anteile an der Tochtergesellschaft hält.

46. Mares, Radu (2011/2012): Responsibility to Respect: Why the Core Company Should Act When Affiliates Infringe Human Rights, in: ders. (Hrsg.): *The UN mandate on business and human rights: Siege or Cavalry Charge?*, Brill : Martinus Nijhoff.

47. International Commission of Jurists (2008): *Panel Report, Bd. 3: Corporate Complicity & Legal Accountability*, Genf, S. 46.

Nur in Ausnahmefällen ist ein Haftungsdurchgriff auf das Vermögen der Muttergesellschaft möglich. Je nach Rechtsordnung sind die Voraussetzungen hierfür sehr unterschiedlich. In Deutschland sind sämtliche Ausnahmen vom Trennungsprinzip für vorliegende Fälle irrelevant. Allerdings wird in den hier behandelten transnationalen Fällen in der Regel das Recht des Staates angewendet, in dem das fragliche Tochterunternehmen ansässig ist. Anders als in Deutschland sind die Ausnahmen vom Trennungsprinzip in anderen Rechtsordnungen weiter gefasst. Ein Haftungsdurchgriff kann dann zulässig sein, wenn das Mutterunternehmen die Tochter und ihre Entscheidungen vollkommen beherrscht, sodass die zu den Menschenrechtsverletzungen führenden Entscheidungen praktisch vom Mutterunternehmen diktiert wurden. In diesen Fällen sehen es verschiedene Rechtsordnungen als Missbrauch an, sich auf das Prinzip getrennter Rechtspersönlichkeiten zu berufen und damit der Verantwortung zu entziehen.<sup>48</sup> Ein Verhältnis der Abhängigkeit und Beherrschung wird bei einem Mehrheitsbesitz der Unternehmensanteile angenommen. Dennoch liegt nicht automatisch ein Rechtsmissbrauch vor, infolgedessen das Mutterunternehmen für Menschenrechtsverletzungen des Tochterunternehmens voll haften muss. Gerade im globalen Kontext kann argumentiert werden, dass die Beteiligung an einer im Ausland registrierten und dort greifbaren Gesellschaft für das internationale Wirtschaften notwendig und damit nicht rechtsmissbräuchlich sei. Das bloße Ausnutzen des globalen Rechtsgefälles muss auch nicht per se für einen Rechtsmissbrauch sprechen, wie auch deutsche Gerichte festgestellt haben.<sup>49</sup> Daher wird es insgesamt immer eines erheblichen Aufwandes bedürfen, um die Haftung eines deutschen Mutterkonzerns über eine Durchgriffshaftung zu begründen.

48. Für China: Guo, Lianlian/Ho, Sally (2008): People's Republic of China, in: Oxford Pro-Bono Publico (Hrsg.): *Obstacles to Justice and Redress for Victims of Corporate Human Rights Abuse*, Oxford, S. 190, 191; Malaysia: Wong, Yong Fei/Amelly Kok, Amelly (2008): Malaysia, in: ebd., S. 177, 186; Südafrika: International Commission of Jurists (2009): *Human Rights Abuses Involving Corporations: South Africa*, S. 10f; USA: v. Arnim, Christoph (2000): Haftungsdurchgriff im deutschen Kapitalgesellschaftsrecht und Piercing the Corporate Veil im Recht der U.S.-amerikanischen Corporation, in: *Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*, S. 1001, 1006.

49. BGH: Urteil vom 9.5.1980 – *Asbestimporte*; Der BGH schloss dort Unlauterkeit des deutschen Importeurs aus, weil die Asbestware nach den am ausländischen Produktionsstandort herrschenden gesundheitsschützenden Vorschriften ordnungsgemäß hergestellt worden war. Die Rechtsprechung habe die international variierenden Schutzstandards im internationalen Wettbewerb zu respektieren – jedenfalls solange sie nicht gegen weitgehend anerkanntes Völkerrecht verstoßen.



Eine interessante, mit dem Haftungsdurchgriff vergleichbare Regelung stellt die Solidarhaftung nach dem deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) dar. Erklärtes Ziel dieses Gesetzes ist es, die Unternehmen zu einer besseren Kontrolle der Subunternehmer zu bewegen und Lohndumping im Baugewerbe sowie anderen Branchen zu verhindern.<sup>50</sup> Der Bauunternehmer haftet unabhängig vom eigenen Verschulden für die Erfüllung der wichtigsten Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag zwischen Subunternehmer und ArbeiterInnen. Auch wenn sich das AEntG nicht auf die hier behandelten Fälle übertragen lässt, kann es angemessen sein, die Grundprinzipien des Rechts angesichts sozialer Missstände zu durchbrechen. Damit sollten auch Ausnahmen vom Trennungsprinzip in Fällen schwerer Menschenrechtsverletzungen in Tochterbetrieben nicht grundsätzlich abgelehnt werden.

## 5. Haftung für eigenes Verschulden: Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Neben einer Haftung deutscher Mutterunternehmen für Menschenrechtsverletzungen der Tochterunternehmen und Zulieferer können sich Schadensersatzansprüche auch dann an ein Mutterunternehmen richten, wenn diesem ein eigenes haftungsbegründendes Verhalten oder Unterlassen vorgeworfen werden kann.<sup>51</sup>

Wenn das Mutterunternehmen bestimmte Maßnahmen getroffen hat, die im Tochterunternehmen zu Menschenrechtsverletzungen geführt haben, kann dies eine Verletzung eigener Sorgfaltspflichten darstellen, aus denen sich ein Anspruch der Betroffenen ergibt. Ausgehend vom Konzept der Sorgfaltspflichten können Fälle erfasst werden, in denen das Mutterunternehmen selbst keine Menschenrechte verletzt oder das Tochterunternehmen rechtsmissbräuchlich als Deckmantel eigener Handlungen benutzt (Durchgriffshaftung), aber durch Einwirken auf das Tochterunternehmen menschenrechtsverletzende Praktiken hervorruft, ohne dass ein Fall der Durchgriffshaftung vorliegen würde. Aus den Sorgfaltspflichten könnte sich dann das Verbot bestimmter Handlungen ergeben.

50. Schwab, Brent (2010): Das neue Arbeitnehmer-Entsendegesetz, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsreport*, S. 225.

51. Für eine differenzierte Auseinandersetzung vgl.: Mares, Radu (2011): The Limits of Supply Chain Responsibility: A Critical Analysis of Corporate Responsibility Instruments, in: *Nordic Journal of International Law* 79, S. 237-244; ders., (2011/2012), S. 8-13.

Hiervon ist der Fall zu unterscheiden, in dem ein Unternehmen zwar keine aktive Handlung unternommen hat, die Menschenrechtsverletzungen hervorgerufen haben, sich aus den Sorgfaltspflichten aber dennoch bestimmte Handlungsgebote ergeben, sodass ein Unterlassen der gebotenen Handlung eine Pflichtverletzung darstellen würde – beispielsweise ein Nichteinwirken auf das Tochterunternehmen, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.

Im Deliktsrecht ist das Konzept der Sorgfaltspflichten bekannt. Der Bestand und Umfang solcher Sorgfaltspflichten hinsichtlich menschenrechtsverletzender Praktiken ausländischer Tochterfirmen und Zulieferbetriebe ist jedoch alles andere als geklärt. Als Anhaltspunkt zur Bestimmung der Sorgfaltspflichten werden die bestehenden Grundsätze des deutschen Rechts auf die hier behandelten Konstellationen übertragen. Unter Einbeziehung internationaler Debatten über transnationale Unternehmensverantwortung sollen dann mögliche Weiterentwicklungen der (nach deutschem Recht) bestehenden Sorgfaltspflichten diskutiert werden. Bei der Bestimmung der Sorgfaltspflichten sind insbesondere drei Fragestellungen relevant:

- Wie muss ein in Deutschland ansässiges Unternehmen mit den menschenrechtlichen Gefahrenlagen umgehen, die schon bestehen, bevor die ausländische Tochterfirma ihre Tätigkeit aufnimmt oder der Kontakt zum Zulieferbetrieb hergestellt wurde? Mit welchen Handlungen oder welchem Unterlassen muss das Unternehmen auf solche Gefahrenlagen reagieren?
- Wie muss das deutsche Unternehmen mit Gefahrenlagen umgehen, die erst durch das Tätigwerden des Tochterunternehmens beziehungsweise durch die Vertragsbeziehung mit dem Zulieferbetrieb geschaffen wurden? Welche Handlungen muss das Unternehmen unterlassen oder aktiv vornehmen?
- Bestehen für das Mutterunternehmen andere Pflichten in Bezug auf Tochterunternehmen als auf Zulieferbetriebe?

### 5.1 Typische menschenrechtliche Gefahrenlagen und tatsächlicher Einfluss deutscher Unternehmen

Zur Bestimmung des Umfangs der Sorgfaltspflichten müssen die typischen menschenrechtlichen Gefahrenlagen, mit denen ein deutsches Unternehmen konfrontiert



sein kann, ebenso berücksichtigt werden wie der tatsächliche Einfluss, den ein deutsches Unternehmen auf diese Gefahrenlagen ausüben kann.

Die Arbeits- und Menschenrechtsrealitäten, mit denen ein Unternehmen über seine Tochterfirma oder seinen Zulieferbetrieb im Ausland in Berührung kommt, können sehr verschieden sein, obwohl die ILO-Kernarbeitsnormen wie auch andere menschenrechtliche Verträge und ILO-Konventionen internationale Geltung besitzen und die meisten Staaten damit gleichermaßen binden. Staatliche Regelungen der Arbeitszeitbeschränkungen und Ruhetage sind häufig schwächer ausgeprägt als in Deutschland; zudem wird deren Einhaltung selten staatlich überprüft. Gesetzlich vorgegebene Mindestlöhne können so niedrig angesetzt sein, dass sie kein angemessenes Überleben sichern. Ferner werden Frauen am Arbeitsplatz oft massiv diskriminiert und haben nur Zugang zu prekären, schlecht bezahlten Positionen.

Mutterkonzerne sind mit ihren (ausländischen) Tochterunternehmen in unterschiedlicher Weise verbunden. Gerade bei großen Beteiligungen an der Tochtergesellschaft ist es üblich, dass Tochterunternehmen über Entscheidungsrechte oder über die Bestellung von (Doppel-) Geschäftsführern gesteuert werden.<sup>52</sup> So kann ein Mutterkonzern Einfluss auf die beschriebenen Gefahrenlagen ausüben. Darüber hinaus kann das Mutterunternehmen die wirtschaftlichen Zielvorgaben für das Tochterunternehmen setzen und somit bestimmen, wie viel Lohn gezahlt und wie viel in die Ausbildung von ArbeiterInnen investiert wird, sowie nach welchen Gesichtspunkten ArbeitnehmerInnen eingestellt oder welche Sicherheitsmaßnahmen etabliert werden. Der weltweite Trend in den Zulieferbeziehungen ist durch eine Palette von Formen des Subcontractings gekennzeichnet – von Vertragsfertigung über das Outsourcing von Dienstleistungen und Franchising bis hin zur Lizenzvergabe und Managementverträgen. Allerdings erlauben auch diese Formen den transnationalen Unternehmen, das Management der Firmen in den Zielländern zu beeinflussen.<sup>53</sup>

In Zulieferbeziehungen kann das den Auftrag erteilende Unternehmen maßgeblich über den Zeitpunkt der Auftragsvergabe und die Lieferfristen bestimmen. Wieder-

holt ist festgestellt worden, dass ein Auftrag bei extrem kurzfristiger Auftragsplatzierung – wie sie gerade in der Textilbranche üblich ist – für Zulieferbetriebe ohne massive Überstunden praktisch nicht zu erfüllen ist.<sup>54</sup> Ähnliches gilt für hohe Stückzahlen der Order. Somit ist voraussehbar, dass die Aufträge bei einer hohen Auflage zum Teil an zusätzliche Subunternehmer weitergegeben werden müssen. Da der Stückpreis jedoch gleich bleibt, fällt der an Subunternehmer gezahlte Preis folglich noch geringer aus, was selbstverständlich den Lohn der ArbeiterInnen drückt. Auch der Preisdruck, der in Branchen wie der Textil- und Elektronikbranche besonders hoch ist und von den Einkäufern unmittelbar an die produzierenden Betriebe weitergegeben wird, kann die Zahlung angemessener Löhne in der Produktion unmöglich machen. In der Regel sind Frauen die Leidtragenden dieser Praxis, da sie in prekären Arbeitsverhältnissen besonders stark vom Preisdruck der einkaufenden Unternehmen und den kurzfristigen Aufträgen betroffen sind.

## 5.2 Sorgfaltspflichten im deutschen Recht

Um die Frage nach den Pflichten eines Mutterunternehmens hinsichtlich menschenrechtlicher Problemlagen in ausländischen Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben zu klären, können die im deutschen Recht bestehenden Grundsätze der Sorgfaltspflichten hilfreich sein, die seit Beginn des 19. Jahrhunderts von der Rechtsprechung entwickelt worden sind.<sup>55</sup> Diese Pflichten können nach deutschem Recht auch dann in einem Rechtsstreit zur Anwendung kommen, wenn grundsätzlich ausländisches Recht angewendet wird, sofern sie als Sicherheits- und Verhaltenspflichten im Sinne des Art. 17 Rom-II-VO verstanden werden.

Im Rahmen der Sorgfaltspflichten kann einem Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland in der Regel entweder ein aktives Handeln – beispielsweise eine Grundsatzentscheidung über Einkaufspolitik – vorgeworfen werden, das erst mittelbar, durch ein weiteres aktives

52. Bei einer Doppelgeschäftsführung wird die Geschäftsführung der Mutter- wie auch der Tochtergesellschaft von derselben Person ausgeübt.

53. Falk, Rainer (2011), S. 3.

54. Plank, Leonhard/Staritz, Cornelia/Lukas, Karin (2010), S. 24f., 36ff.

55. Der Begriff der Verkehrspflichten hat sich dabei aus den ersten Fällen des Reichsgerichts zur Sicherung der Gefahren durch einen morschen Baum auf dem Grundstück des Verpflichteten bzw. durch Glatteis auf einer Treppe entwickelt. Dabei wurde allerdings von Anfang an betont, dass es sich um ein allgemeines Prinzip des Deliktsrechts handelt. So wird die Begrifflichkeit der Verkehrspflichten bis heute auch synonym mit den allgemeinen deliktischen Sorgfaltspflichten genutzt. So etwa Wagner, Gerhard (2008), Rn. 233.

Verhalten des Tochterunternehmens in eine Rechtsgutverletzung mündet, oder ein Nichtstun – beispielsweise die Duldung von Menschenrechtsverletzungen in Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben trotz Kenntnis. Für ein solches Handeln oder Unterlassen sind Unternehmen nach deutschem Recht zivilrechtlich haftbar, sofern es gegen eine Handlungspflicht verstoßen hat. Angesichts der Vielzahl möglicher Sachverhalte und Gefahren existiert im deutschen Recht kein abschließender Sorgfaltspflichtenkatalog. Allerdings bestehen einige Grundsätze, anhand derer im Einzelfall geprüft werden kann, ob eine Sorgfaltspflichtverletzung vorliegt. Grundsätzlich wird im deutschen Recht zwischen zwei verschiedenen Kategorien von Sorgfaltspflichten unterschieden:<sup>56</sup>

- **Die Pflicht zur Kontrolle einer Gefahrenquelle:** Als Gefahrenquelle werden die im eigenen Verantwortungsbereich liegenden Handlungen und Sachen bezeichnet. Dabei gilt, dass derjenige, der Nutzen aus einer Sache zieht, auch für die korrespondierenden Gefahren verantwortlich sein soll. Für ein Unternehmen bedeutet dies, dass die Unternehmensleitung dafür sorgen muss, dass durch den Geschäftsbereich geschaffene Gefahrenquellen im Verkehr kontrolliert und begrenzt werden, sodass kein Schaden für Dritte entsteht.
- **Die Pflicht zum Schutz bestimmter Rechtsgüter vor äußeren Gefahren:** Auf Unternehmen bezogen bedeutet dies unter anderem, dass die Unternehmensleitung eine betriebliche Organisation schaffen muss, die eine Verletzung absoluter Rechtsgüter von Dritten weitgehend ausschließt.<sup>57</sup>

Ein Verstoß gegen Sorgfaltspflichten liegt aber nur dann vor, wenn es für den Pflichtigen möglich und zumutbar war, die konkrete Pflicht zu Erfüllen. Zur Bestimmung, wann dies der Fall ist, sind weiterhin einige Grundsätze entwickelt worden: So können nur Pflichten auferlegt werden, deren Erfüllung auch tatsächlich und rechtlich möglich ist. Im Rahmen des Möglichen soll alles Zumutbare getan werden, um eine Gefahrverwirklichung aus-

zuschließen. Was zumutbar ist, wird nach einer Kosten-Nutzen-Analyse entschieden. Der Umfang des möglichen Schadens und die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts werden mit dem Aufwand der Sicherungsmaßnahmen abgewogen. Die Schwere des möglichen Schadens darf im Übrigen nicht nur nach rein wirtschaftlichen Aspekten beurteilt werden, wie der BGH ausdrücklich feststellte,<sup>58</sup> sondern muss auch immaterielle Gefahren berücksichtigen. Je höher also der potentielle, auch immaterielle Schaden am Rechtsgut sein kann, und je wahrscheinlicher der Eintritt dieses Schadens einzuschätzen ist, desto mehr Aufwand muss auch betrieben werden, um dies zu verhindern. Die Sorgfaltspflichten werden nicht automatisch durch den Umstand begrenzt, dass andere Personen ebenfalls für die Gefahrenkonstellation mitverantwortlich sind. Eine Sorgfaltspflicht reicht immer so weit wie der tatsächliche Einfluss auf das Geschehen. Daher gelten Sorgfaltspflichten selbst dann, wenn ein Dritter vorsätzlich und konträr zum Willen des Pflichtigen einen Schaden verursacht, sofern dies für den Pflichtigen vorhersehbar und vermeidbar war. Eine Gefahrenquelle kann auch von mehreren Personen beherrscht werden; dies befreit keine der Personen von ihren Pflichten. Stattdessen muss jeder nach seinen Möglichkeiten Einfluss ausüben, um die mögliche Rechtsgutverletzung zu verhindern.

### 5.3 Bedeutung der bestehenden Sorgfaltspflichten für Unternehmen bei Menschenrechtsverletzungen im Ausland

Überträgt man die eben skizzierten Grundsätze auf die hier besprochenen Fälle, sollte einerseits zwischen vollständig beherrschten sowie mehrheitlich bestimmten Unternehmen, und andererseits zwischen minderheitlichen Unternehmensbeteiligungen und Zulieferbetrieben unterschieden werden. Zudem konzentrieren sich die Ausführungen auf Fälle, in denen das Mutterunternehmen Menschenrechtsverletzungen nur indirekt verursacht hat oder über das Tochterunternehmen in menschenrechtliche Risikolagen gekommen ist, ohne diese unmittelbar verursacht zu haben.

#### 5.3.1 Pflicht zur Kontrolle einer Gefahrenquelle

Von dieser Pflichtenkonstellation sind diejenigen Fälle erfasst, in denen bestimmte menschenrechtliche Risi-

56. Die folgenden Ausführungen zu den Sorgfaltspflichten nach deutschem Recht gründen sich im Wesentlichen auf Wagner, Gerhard (2009): § 823, in: *Münchener Kommentar zum BGB*, Bd. 4.

57. Bundesgerichtshofentscheidungen in Zivilsachen (BGHZ) 109, S. 297 »Baustoff«; Tenor: Die von der GmbH zum Schutz absoluter Rechtsgüter zu beachtenden Pflichten können auch ihren Geschäftsführer in einer Garantenstellung aus den ihm übertragenen organisatorischen Aufgaben treffen und bei Verletzung dieser Pflichten seine deliktische Eigenhaftung auslösen. Vgl. auch Thümmel, Roderich (1996): *Persönliche Haftung von Managern und Aufsichtsräten*, Baden-Baden: Nomos, Rn. 272.

58. BGH (1984), in: *Neue Juristische Wochenschrift*, S. 801 f.

ken erst durch das (Tochter-)Unternehmen verursacht werden. Mutterunternehmen können im Tochterunternehmen oder im Zulieferbetrieb bestimmte menschenrechtliche Risikolagen schaffen, beispielsweise wenn in der indischen Tochterfirma auf Anweisung oder mit Beteiligung des Mutterkonzerns in Deutschland ein neues Pestizid zur Verbesserung der Produktivität eingeführt wird. Mit der Einführung des Pestizids sind nicht automatisch Menschenrechtsverletzungen verbunden. Dennoch stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang die adäquate Ausbildung der ArbeiterInnen sowie sonstige Sicherheitsmaßnahmen vom Mutterunternehmen ange-regt und deren Umsetzung überprüft werden muss, um mögliche Vergiftungen und Todesfälle zu verhindern.

Gerade bei Tochterunternehmen, die vom Mutterunternehmen vertraglich oder faktisch über Mehrheitsbeteiligungen beherrscht werden, hat das Mutterunternehmen relativ weitgehende Einflussmöglichkeiten auf sämtliche Praktiken, die zur Verletzung von Menschenrechten führen können. Aus dieser einflussreichen Stellung ergeben sich Verpflichtungen, da das Mutterunternehmen das menschenrechtsgefährdende Verhalten der Tochterfirma von Anfang an mitbestimmt.<sup>59</sup> Darüber hinaus ergibt sich aus der Stellung des Mutterunternehmens ebenfalls die Möglichkeit, die menschenrechtsgefährdende Praxis relativ leicht abzustellen.

Im konkreten Beispielfall ist es dem deutschen Unternehmen wohl auch zuzumuten, die allgemeinen Sicherheitsbestimmungen im indischen Tochterunternehmen vor Einführung eines neuen Pestizids zu überprüfen und sinnvolle Maßnahmen mit der Tochterfirma zu entwickeln, um die Vergiftung der mit dem Pestizid in Berührung kommenden ArbeiterInnen zu verhindern. Gerade weil das neue Pestizid eine Steigerung der Produktivität erwarten lässt – also dem Mutterunternehmen finanzielle Vorteile verschafft – und Pestizidvergiftungen gleichzeitig das Menschenrecht auf Leben und Gesundheit bedrohen, sind vom Mutterunternehmen ernsthafte Aktivitäten zu erwarten. Insbesondere bei 100%igen Tochterunternehmen, die allein zu dem Zweck gegründet wurden, die Geschäfte des Mutterunternehmens im Ausland zu führen, zieht der wirtschaftliche Nutzen die Pflicht nach sich, in diesem Zusammenhang stehende Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.

59. Fleischer, Holger (2006): *Handbuch des Vorstandsrechts*, München, Beck, § 13 Rn 101; Emmerich, Volker/Habersack, Mathias (2010): *Aktien- und GmbH-Konzernrecht. Kommentar*, § 311 Rn 13.

Ein Mutterunternehmen darf sich nicht hinter einem Verschulden des Managements der Tochterfirma oder der ArbeiterInnen verstecken. Wie bereits dargestellt, entbindet das fehlerhafte Verhalten von Dritten nicht von den eigenen Sorgfaltspflichten. Wenn das Management des Tochterunternehmens mit der Mutterfirma vereinbarte Sicherheitsmaßnahmen unterlässt oder ArbeiterInnen offensichtliche Fehler bei der Anwendung des neuen Pestizids begehen, wird das Mutterunternehmen darlegen müssen, wirklich alles Mögliche zur Verhinderung von Pestizidvergiftungen getan zu haben. Hierzu gehört zum Beispiel, dass die Umsetzung der Beschlüsse der Konzernleitung durch die Tochter kontrolliert werden muss. Im Übrigen ist das Argument, man hätte von einer konkreten menschenrechtlichen Problematik keine Kenntnis gehabt und diese auch nicht beeinflussen können, kaum nachvollziehbar, wenn eine deutsche Muttergesellschaft wesentliche Anteile am ausländischen Tochterunternehmen hält und häufig eigene Angestellte mit der Wahrnehmung wichtiger Funktionen in der ausländischen Tochtergesellschaft betraut.<sup>60</sup> Wenn also Manager sowohl im Vorstand des Mutterunternehmens als auch im Tochterunternehmen tätig sind, muss sich das Mutterunternehmen wohl die Kenntnis von Risikolagen zurechnen lassen, die sich aus der Funktion des Managers im Tochterunternehmen ergeben.<sup>61</sup>

### 5.3.2 Pflicht zum Schutz bestimmter Rechtsgüter vor sämtlichen äußeren Gefahren

Diese Pflichten erfassen die oben beschriebene Situation, in der ein Unternehmen auf bereits bestehende menschenrechtliche Gefahrenlagen stößt. Bestimmte Gefahrenkonstellationen – wie zum Beispiel die systematische und gewaltsame Verfolgung von GewerkschafterInnen in Kolumbien – findet ein Unternehmen bereits vor, wenn es ein Tochterunternehmen in Kolumbien gründet. Ähnliches gilt für gesellschaftlich tief verwurzelte Diskriminierungslagen. Hier stellt sich die Frage, inwieweit ein Unternehmen gefordert ist, die Ausweitung oder Ausnutzung dieser Gefahrenlagen zu unterbinden bzw. sich sogar für die Verbesserung der Situation einzusetzen. Muss ein Mutterunternehmen nur verhindern, dass der schon sehr niedrig angesetzte Mindestlohn nicht

60. Pohl, Dirk/Schulte, Norbert (2008): *Joint-Venture-Gesellschaften*, Köln, S. 136.

61. In diesen nicht seltenen Konstellationen würde die Zurechnung des persönlichen Wissens des Managers über § 31 BGB vorgenommen werden.

unterschieden wird und typische Diskriminierungssituationen im Betrieb nicht verschärft werden; oder muss das Unternehmen auf dem jeweiligen Kontext angemessene Lohnzahlungen und die Förderung diskriminierter Gruppen hinwirken? Ebenso wäre zu prüfen, inwieweit ein Unternehmen in einer Situation wie in Kolumbien GewerkschaftsvertreterInnen sogar besonders schützen und ihre Arbeit fördern muss.

Im Bezug auf Unternehmen ist bereits festgestellt worden, dass diese verpflichtet sind, eine betriebliche Organisation zu schaffen, durch die Verletzungen absoluter Rechtsgüter – wie das Leben oder die Gesundheit von Dritten – verhindert wird. Sofern ein Unternehmen über Tochterfirmen in einer Konfliktregion mit erhöhten menschenrechtlichen Risiken tätig wird, muss seine Organisation bzw. die Organisation des Tochterunternehmens auf diese Risikolagen ausgerichtet werden.

Selbstverständlich benötigt ein Unternehmen hierfür Informationen zu den speziellen menschenrechtlichen Problemlagen einer Region. Daher müsste ein entsprechendes Informationsbeschaffungs- und Prüfverfahren Bestandteil der Unternehmensorganisation sein, wie auch in den UN-Leitsätzen gefordert wird (Art. 17, *due diligence*).<sup>62</sup> Aufgrund der Informationen aus einer menschenrechtlichen Risikoanalyse müssen sich adäquate Unternehmenspolitiken vor Ort ergeben. Im Falle von Kolumbien könnten UnternehmerInnen beispielsweise enge Verflechtungen mit paramilitärischen Gruppen nachgesagt werden, die verantwortlich für die Ermordung von GewerkschafterInnen sind. In einer solchen Situation muss das Mutterunternehmen durch gezielte Auswahl und Überprüfung sicherstellen, dass das im Tochterunternehmen angestellte Management keine gewerkschaftsfeindlichen Einstellungen vertritt oder GewerkschafterInnen sogar gezielt der Verfolgung durch Paramilitärs aussetzt.

Weiterhin übernimmt ein Unternehmen mit der Aufnahme des Betriebes die Funktion als Arbeitgeber, woraus sich gegenüber den systemisch schwächeren ArbeiterInnen Interessenkonflikte ergeben können, die eine gewerkschaftliche Organisation notwendig machen. Das Unternehmen gibt also über die Tochterfirma Anlass zu gewerkschaftlicher Organisation, mit der in

bestimmten Situationen menschenrechtliche Gefahren einhergehen. Daher müsste das Tochterunternehmen gewerkschaftliche Organisation im eigenen Betrieb ermutigen und GewerkschafterInnen effektiv vor Verfolgung schützen. Die hieraus entstehenden konkreten Maßnahmen müssen letztendlich Teil der Organisation des Tochterunternehmens sein. Dass das Tochterunternehmen hier ebenfalls Sorgfaltspflichten trifft, steht der Begründung von eigenen Pflichten des Mutterunternehmens nicht entgegen, da – wie oben dargestellt – jede Person nach ihren Einflussmöglichkeiten verpflichtet ist. Im Mutterunternehmen müssen also routinemäßige Prozesse stattfinden, die eine Analyse der Menschenrechtsrisiken sowie ggf. deren Beseitigung im Tochterunternehmen gewährleisten. Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf konkrete Praktiken des Tochterunternehmens variieren indes wohl je nach Umfang der gehaltenen Anteile. Am stärksten sind diese zweifelsfrei bei beherrschten Tochterunternehmen, d.h. wenn 100 Prozent oder eine Mehrheit der Anteile gehalten werden bzw. ein Beherrschungsvertrag besteht.

Gerade bei großen Unternehmen mit entsprechenden Personalkapazitäten sollte es ohne Weiteres möglich sein, menschenrechtliche Prüfmechanismen einzuführen. Aber auch kleine und mittelständische Unternehmen können die auf ihre Auslandsgeschäfte bezogenen Menschenrechtsrisiken erfassen. Denn je kleiner ein Unternehmen desto begrenzter ist wohl auch das unternehmerische Engagement und damit die Bandbreite einhergehender menschenrechtlicher Risiken. Da das verantwortliche Management eines jeden Unternehmens seine Branche kennt, sollten die typischen menschenrechtlichen Risiken dieser Branche ohnehin bekannt sein bzw. ohne Weiteres erfasst werden können.

Hinsichtlich der Zumutbarkeit der genannten Maßnahmen gilt das zuvor Gesagte. Da die Gewerkschaftsfreiheit das grundlegende Menschenrecht in der Arbeitswelt darstellt, sind Unternehmen gefordert – vor allem bei der Lebensbedrohung von Gewerkschaftern –, weitreichende Schritte im Sinne der Sozialpartnerschaft zu unternehmen. In Beispielfall Kolumbien können auch Ermordungen von GewerkschafterInnen nicht vollkommen ausgeschlossen werden; dies kann jedoch nicht dazu führen, dass ein Unternehmen keine Maßnahmen zum Schutz der GewerkschafterInnen ergreift.

62. Vgl. Institute for Business and Human Rights (2011): *The »State of Play« of Human Rights Due Dilligence. Anticipating the next five years. Volume One: General Overview*, London.

### 5.3.3 Zulieferbetriebe und Tochterunternehmen mit Minderheitenbeteiligung

Die bisherigen Überlegungen zu den Sorgfaltspflichten wurden anhand von Beispielen beherrschter Tochterunternehmen entwickelt. In Bezug auf die Verantwortung von Mutterunternehmen für Menschenrechtsverletzungen in Zulieferbetrieben sowie Tochterunternehmen, an denen keine Mehrheitsbeteiligung besteht, stellt sich in erster Linie die Frage nach den Einflussmöglichkeiten des Mutterunternehmens.

Gemäß dem UN-Referenzrahmen und den UN-Leitprinzipien sind Unternehmen stets zu einer menschenrechtlichen Risikoanalyse ihrer sämtlichen Aktivitäten verpflichtet. Unternehmen müssen ein Managementsystem gewährleisten, um die konkreten menschenrechtlichen Risikolagen überblicken und ihrer grundsätzlichen Verpflichtung zur Respektierung von Menschenrechten gerecht werden zu können.<sup>63</sup> Auch im deutschen Recht muss das Unternehmen eine Organisation gewährleisten, die die Verletzung von Rechten Dritter verhindert. Zu einer Unternehmensorganisation gehören auch die Beziehungen zu Zulieferbetrieben und Tochterunternehmen mit Minderheitsbeteiligung. Dementsprechend hat das Mutterunternehmen nach deutschem Recht die Pflicht, mögliche menschenrechtliche Risiken zu untersuchen.

Sofern eine menschenrechtliche Risikoanalyse ergibt, dass Menschenrechte im nicht beherrschten Tochterunternehmen oder Zulieferbetrieb gefährdet bzw. sogar verletzt werden, muss ein Mutterunternehmen tätig werden. Auch die UN-Leitprinzipien erwarten von Unternehmen, alles Mögliche zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in der Zulieferkette zu unternehmen.<sup>64</sup> Ein pauschaler Verweis auf mangelnden Einfluss kann hier nicht überzeugen, da jede beteiligte Person verpflichtet ist, Rechtsgutverletzungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu verhindern und auch faktisch Unternehmen gegenüber Zulieferbetrieben eine Reihe von Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Es besteht immer die Möglichkeit, auf

die menschenrechtlichen Problematiken aufmerksam zu machen und auf die konzerninterne Tagesordnung zu setzen bzw. auf Geschäftstreffen mit Zulieferbetrieben anzusprechen. Je nach Konstellation stehen unterschiedliche Mittel zur Verfügung, um bestimmte Änderungen in der Praxis des Tochterunternehmens oder Zulieferers zu erreichen, deren Angemessenheit und Zumutbarkeit wohl jedoch im Einzelfall bestimmt werden muss.

Der Umfang von Sorgfaltspflichten für Zulieferbetriebe hängt aber wohl auch davon ab, inwieweit das Unternehmen originäre eigene Aufgaben – wie die Produktion des vermarkteten Artikels – auf ein anderes Unternehmen ausgelagert hat oder ob Aufgaben, die nicht zum Kerngeschäft gehören, von anderen übernommen werden. Je mehr eine ausgelagerte Aufgabe zum eigentlichen Kerngeschäft gehört, desto strenger sollten die Pflichten hinsichtlich der Risikoanalyse und der Bemühungen um Abhilfe gefasst werden. Entsprechend des Kommentars zu den UN-Leitprinzipien kann die letzte Konsequenz im Umgang mit Menschenrechtsverletzungen in Zulieferbetrieben nach umfangreichen Abwägungen und Bemühungen um Einflussnahme auf die Situation die Beendigung der Geschäftsbeziehungen sein.<sup>65</sup> Zunächst soll ein Unternehmen seinen Einfluss auf den jeweiligen Zulieferbetrieb geltend machen, um die menschenrechtliche Problemlage zu verbessern. Sofern das Unternehmen keinen Einfluss besitzt, soll es sich darum bemühen, Einfluss zu gewinnen. Falls diese Bemühungen fehlschlagen, die Menschenrechtsverletzungen im Zulieferbetrieb aber anhalten und schwerwiegend sind, muss das Unternehmen die Beendigung der Vertragsbeziehungen in Erwägung ziehen. Dies kann umso schneller erfolgen, je weniger für das Geschäft essenzielle Güter vom fraglichen Zulieferbetrieb geliefert werden.

Im Zusammenhang mit den Pflichten zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen wird von Unternehmen gelegentlich das Argument angebracht, dass die Organisation und Überwachung sämtlicher Tochterunternehmen und Zulieferbetriebe aufgrund der zu komplexen Unternehmensstrukturen und Zulieferbeziehungen unmöglich sei.<sup>66</sup> Damit wird auf eine tatsächliche oder rechtliche Unmöglichkeit abgestellt, um schon der Begründung der Pflichten entgegenzutreten. Dem

63. Ähnliche Empfehlungen hinsichtlich Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben gibt auch die OECD in Bezug auf Gebiete schwacher Staatlichkeit: OECD (2006): *OECD Weak Governance Zones Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises*, Paris, S. 21 f., 27 f.

64. UN-Leitprinzipien 17-19; ähnlich John Ruggie (2010): *The corporate responsibility to respect human rights in supply chains*, 10<sup>th</sup> OECD roundtable on corporate responsibility, Paris, June 30, 2010.

65. Kommentar zu UN-Leitprinzip 19.

66. Jütte-Overmeyer, Jochen (2008): Caught between two worlds: Erfahrungen westlicher Einzelhandelsunternehmen mit Sozialklauseln in globalen Beschaffungsmärkten, in: *Verfassung und Recht in Übersee*, S. 375-386.

ist entgegenzuhalten, dass das Unternehmen selbst für die komplexen Strukturen verantwortlich ist, sodass dadurch bereits die Sorgfaltspflicht entsteht, die mit der Konzernstruktur einhergehenden Risiken angemessen zu kontrollieren. Eine Gefahrenquelle, die ursprünglich von den zuständigen Personen kontrolliert wurde, so umzugestalten, dass sie nicht mehr kontrolliert werden kann, entbindet nicht von der Pflicht der Kontrolle.

#### 5.3.4 Kausalität der Pflichtverletzung

Damit eine Klage erfolgreich sein kann, muss die nach den eben dargestellten Grundsätzen begründete Pflichtverletzung auch die fragliche Verletzung des Rechtsguts verursacht haben. Im Übrigen muss die Pflichtverletzung typischerweise zur Verletzung des Rechtsguts geführt haben und nicht nur aufgrund von außergewöhnlichen Umständen des Einzelfalls. Je enger die rechtliche und tatsächliche Beziehung zwischen dem Tochterunternehmen und dem Mutterkonzern ist, desto leichter wird es sein, diese Kausalität zu begründen. Je weniger stark die ökonomischen Beziehungen zu einem Zulieferbetrieb sind, desto schwieriger ist es auch die Kausalität zwischen Pflichtverletzung des Auftrag gebenden Unternehmens und der Menschenrechtsverletzung im Zulieferbetrieb zu begründen.

#### 5.4 Bestehende Sorgfaltspflichten und transnationale Ansprüche aufgrund von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen

Die Grundsätze des deutschen Rechts zu Sorgfaltspflichten ergeben im Zusammenspiel mit den auf UN-Ebene entwickelten Prinzipien sinnvolle Anhaltspunkte zur Bestimmung der Pflichten von Mutterunternehmen in Bezug auf ihre Tochterunternehmen und Zulieferbetriebe. Hiernach besteht grundsätzlich die Pflicht, Menschenrechtsverletzungen bzw. zivilrechtliche Rechtsgutverletzungen durch Unternehmensaktivitäten zu verhindern, auf die das jeweilige Unternehmen Einfluss hat. Die Reichweite des Einflusses lässt sich an den konkreten Beteiligungs- und Beherrschungsverhältnissen am Tochterunternehmen bestimmen. Als Teil der Sorgfaltspflicht kann grundsätzlich die Etablierung von systematischen, menschenrechtlichen Risikoanalysen gelten. Welche konkreten Maßnahmen aus einer solchen Risikoanalyse folgen müssen, ist im Einzelfall zu entscheiden und von ver-


schiedenen Parametern abhängig. So kommt es darauf an, ob die Menschenrechtsgefahren schon vor Aufnahme der Unternehmensaktivitäten bestanden oder erst durch diese geschaffen wurden, in welchem Umfang die Beteiligung an der Tochter besteht, wie eng die Beziehung zum Zulieferbetrieb ist und ob ursprüngliche Kernaufgaben des Geschäfts auf einen Zulieferer übertragen wurden.

## 6. Ergebnis

Diese Analyse hat gezeigt, dass zivilrechtliche Klagen vor deutschen Gerichten gegen deutsche Unternehmen aufgrund der Verletzung von Menschenrechten durch Zulieferbetriebe oder Tochterfirmen möglich sind. Allerdings mangelt es derzeit gänzlich an zivilrechtlichen Präzedenzfällen in Deutschland, sodass es auch an gerichtlichen Auseinandersetzungen hinsichtlich der aufgeworfenen Theorien des Deliktsrechts fehlt.

Aufgrund des derzeitigen europäischen Kollisionsrechts wird in den hier besprochenen Fällen in aller Regel ausländisches Recht angewendet und nur in Ausnahmefällen deutsches Recht. Dies hat die wichtige Konsequenz, dass bei allen Reformüberlegungen des deutschen Rechts stets bedacht werden muss, ob deutsches Recht überhaupt angewendet werden würde. Nach der hier vertretenen Auffassung wäre dies in Bezug auf Sorgfaltspflichten nach deutschem Recht wohl der Fall. Daher eignet sich das Feld der Sorgfaltspflichten auch besonders für weitere Überlegungen zur Rechtsfortbildung. Zudem bieten die bestehenden Maßstäbe zu Sorgfaltspflichten im deutschen Recht gute Ansatzpunkte, um im konkreten Fall zu bestimmen, wie ein Mutterunternehmen Menschenrechtsverletzungen in Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben verhindern muss. Die bestehenden Maßstäbe im deutschen Recht können weiterhin sinnvoll mit den auf UN-Ebene entwickelten Leitprinzipien ergänzt werden, sodass die Schaffung von systematischen und routinemäßigen menschenrechtlichen Risikoanalysen wohl auch nach deutschem Recht eine der wichtigsten Sorgfaltspflichten im Hinblick auf ausländische Zulieferbetriebe und Tochterfirmen ist. Aus diesen Risikoanalysen, die sich auf alle Tochterunternehmen und Zulieferbetriebe erstreckt, folgen unterschiedliche Handlungspflichten, die von den Einflussmöglichkeiten auf das Menschenrechtsrisiko abhängen. Die Einflussmöglichkeiten lassen sich wiederum an den rechtlichen und wirtschaftlichen Beteiligungs- und Beherrschungsverhältnissen bestimmen.





Im Übrigen sind einige wesentliche Menschenrechte, die für gewöhnlich in globalen Zulieferketten gefährdet sind, in wohl allen Rechtsordnungen als geschützte Rechtsgüter abgedeckt. Dies betrifft insbesondere persönliche Rechtsgüter wie das Leben, die Gesundheit, die Fortbewegungsfreiheit sowie der Schutz vor Diskriminierungen. Wichtige Menschenrechte wie die Gewerkschaftsfreiheit sind möglicherweise auch dann erfasst, wenn sie sich nicht in Gesundheitsschäden oder Ähnlichem niederschlagen. Dies ist jedoch nicht abschließend geklärt, was angesichts des Unrechtsgehalts der genannten Menschenrechtsverletzungen einen unbefriedigenden Umstand darstellt, dem im nationalen Recht ausreichend Rechnung getragen werden sollte.

## 7. Handlungsempfehlungen für die Politik

ArbeiterInnen, deren Arbeits- und Menschenrechte in indischen Zulieferbetrieben oder Tochterunternehmen deutscher Unternehmen verletzt wurden, stehen vor einigen Hindernissen, wenn sie vom deutschen Unternehmen im Rahmen seiner Verantwortung Entschädigung einklagen wollen. Um ihre berechtigten Ansprüche zu stärken sollte die deutsche Politik Folgendes berücksichtigen:

**Sorgfaltspflichten:** An geeigneter Stelle – beispielsweise dem Handelsgesetzbuch – sollten Sorgfaltspflichten für Unternehmen in Bezug auf Menschenrechtsrisiken in ausländischen Tochterunternehmen und Zulieferbetrieben entsprechend der Vorgaben des UN-Referenzrahmens festgehalten werden.

**Klarstellung der Ausnahmefälle der Rom-II-Verordnung:** Es sollte klargestellt werden, dass im Hinblick auf menschenrechtliche Risikolagen in ausländischen Zulieferbetrieben für deutsche Unternehmen auch die nach deutschem Recht bestehenden Sorgfaltspflichten über die Ausnahmeregelung des Art. 17 Rom-II-VO gelten. Darüber hinaus sollte eine Ausweitung des Art. 7 Rom-II-VO auf extritoriale Menschenrechtsverletzungen angeregt werden.

**Erweiterung der Haftungstatbestände:** Eine Erweiterung der bestehenden zivilrechtlichen Haftungstatbestände sollte vorgenommen werden, bzw. sollte klargestellt werden, dass auch Diskriminierungen, Verletzungen der Gewerkschaftsfreiheit und exzessive Arbeitsausbeutung ohne körperliche Schäden von den derzeitigen Entschädigungsnormen erfasst werden.



## Über die Autorin

**Miriam Saage-Maaß** ist promovierte Rechtsanwältin in Berlin und Programmdirektorin für den Bereich Wirtschaft und Menschenrechte beim European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR).

## Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale Politik und Entwicklung  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:  
Britta Utz | Menschenrechte

Tel.: ++49-30-269-35-7429 | Fax: ++49-30-269-35-9246  
<http://www.fes.de/GPol>

Bestellungen/Kontakt:  
[Sandra.Richter@fes.de](mailto:Sandra.Richter@fes.de)

## Globale Politik und Entwicklung

Das Referat Globale Politik und Entwicklung der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den Dialog zwischen Nord und Süd und trägt die Debatten zu internationalen Fragestellungen in die deutsche und europäische Öffentlichkeit und Politik. Es bietet eine Plattform für Diskussion und Beratung mit dem Ziel, das Bewusstsein für globale Zusammenhänge zu stärken, Szenarien zu entwickeln und politische Handlungsempfehlungen zu formulieren. Diese Publikation erscheint im Rahmen der Arbeitslinie »Menschenrechte«, verantwortlich: Britta Utz, [Britta.Utz@fes.de](mailto:Britta.Utz@fes.de).

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86872-960-3