

Don't Sweat the Ho

**DIE SORGFALTPFLICHTEN VON UNTERNEHMEN
IM HINBLICK AUF DIE EINHALTUNG VON
MENSCHENRECHTEN BEI AUSLANDSAKTIVITÄTEN**

Dr. Nicolas Bueno und Sophie Scheidt



Die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten

Dr. Nicolas Bueno und Sophie Scheidt

Gefördert durch:



ÖSTERREICHISCHE
ENTWICKLUNGS
ZUSAMMENARBEIT



Entstanden im Rahmen des Projektes „Unternehmensverantwortung in der Menschenrechtsarbeit umsetzen“ von:



KooperationspartnerInnen:



Österreichische Liga
für Menschenrechte

world vision
Building a better world for children



Impressum

EigentümerIn, HerausgeberIn und VerlegerIn:
Netzwerk Soziale Verantwortung
c/o Südwind, Laudongasse 40, 1080 Wien

Tel: ++43-(0)677 616 822 04
Email: office@sozialeverantwortung.at
Web: www.sozialeverantwortung.at

ZVR-Nummer: 069638267

Druck: Wienwork - Integrative Betriebe und AusbildungsGmbH

Foto Titlbatt: David Wolf
<https://flickr.com/photos/dpwolf/118742062>
bearbeitet von L. Gruber

Foto Rudi Kaske: Katharina Schiffli

Oktober 2015

Inhalt

Vorworte	1
Ziel und Aufbau des Rechtsgutachtens	3
I. Der internationale Standard für Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten	4
1. Ermittlung von menschenrechtlichen Risiken	4
2. Integration der Ermittlungsergebnisse in das gesamte Unternehmen	4
3. Angemessene Maßnahmen zur Verhinderung und Minderung von Menschenrechtsverletzungen	5
II. Die Verletzung einer Sorgfaltspflicht als Voraussetzung der zivilrechtlichen Haftung	6
1. Die Sorgfaltspflichten des Unternehmens im Zivilrecht	6
1.1 Gefahrabwendungspflichten	6
1.2 Aufsichts-, Überwachungs- oder Organisationspflichten	8
2. Die Sorgfaltspflichten der Leitungspersonen im Gesellschaftsrecht	10
III. Die Verletzung einer Sorgfaltspflicht als Voraussetzung der strafrechtlichen Verantwortung	13
1. Die strafrechtlichen Sorgfaltspflichten von Entscheidungsträger_innen innerhalb eines Unternehmens	13
2. Die strafrechtlichen Sorgfaltspflichten des Unternehmens	15
IV. Die Rechtsprechung zu Sorgfaltspflichten im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten bei Auslandaktivitäten aus dem Common Law	18
1. Die Haftung des Unternehmens für das Handeln eines Tochterunternehmens im Ausland	18
2. Die Haftung des Unternehmens für die Verletzung eigener Sorgfaltspflichten	19
2.1 Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Schäden bei Drittpersonen	19
2.2 Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Schäden bei Mitarbeiter_innen des Tochterunternehmens oder des Zulieferbetriebes	20
2.2.1 Schäden bei Mitarbeiter_innen eines Tochterunternehmens	20
2.2.2 Schäden bei Mitarbeiter_innen eines Zulieferbetriebes	21
V. Die Notwendigkeit von Rechtssicherheit und einer Rechtsreform	23
1. Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in Frankreich	23
2. Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in der Schweiz	24
3. Die Umsetzungsmöglichkeiten von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in Österreich	25
3.1 Prozessrechtliche Fragen der Umsetzung in Österreich	25
3.2 Inhaltliche Fragen beim Gesetzesentwurf	25
VI. Schlussfolgerungen	27
Autor_Innen / ECCHR	28

Vorwort

Susanne Haslinger

Netzwerk Soziale Verantwortung

Die 2011 verabschiedeten United Nations-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (sog. Ruggie-Prinzipien) bauen vor allem auf drei Prinzipien auf:



- der Sicherstellung der staatlichen Verantwortung zur Regulierung und Kontrolle unternehmerischen Handelns, das geeignet ist in die Menschenrechte Dritter einzugreifen
- die Stärkung der Unternehmensverantwortung im Zusammenhang mit der Einhaltung menschenrechtlicher Standards bei Entfaltung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit
- schließlich sind zur Sicherstellung der oben genannten Punkte auch entsprechende effektive Rechtsmittel für Betroffenen erforderlich.

In Österreich sind die UN Prinzipien (UNGPs) bis dato nicht umgesetzt. Menschenrechtliche Verantwortung vor allem im Ausland agierender österreichischer Unternehmen ist bei uns bis dato auf das zivilrechtliche Schadensersatzrecht beschränkt, mit all seinen Problemen, die sich in länderübergreifenden Zusammenhängen stellen.

Eine Änderung im Bereich Straf- und Verbandsverantwortungsgesetz ist derzeit nicht gewollt. Die Widerstände auch betroffener Stakeholder scheinen unüberwindlich. Als Netzwerk soziale Verantwortung ist für uns die Sicherstellung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten ein wichtiger nächster Schritt, um den Anforderungen einer globalisierten Wirtschaftswelt mit hohem Menschenrechtsschutz nachzukommen. Dabei legen wir den Fokus auf die Verankerung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Zivilrecht. Das Zivilrecht kennt das Institut der Sorgfaltspflichten bereits, auch im Bereich des Deliktsrechts

(nicht-vertragliche Schadensersatzansprüche).

Eine Erweiterung und Klarstellung, dass Sorgfaltspflichten auch für menschenrechtliche Belange gelten, ist formal einfach einzuführen. Auch kennen nicht-vertragliche Schadensersatzansprüche bereits gewisse Beweiserleichterungen. Die Sorgfaltspflicht besteht am Sitz des Unternehmens, so dass im Falle eines europäischen Sitzes des Unternehmens die Zuständigkeit österreichischer respektive europäischer Gerichtsbarkeit einfach(er) zu begründen ist. Diese Präzisierung im Gesetz hätte potentiell große Auswirkungen für die Betroffenen aus den Ländern des „globalen Südens“ und würde den dringend notwendigen erleichterten Zugang zum Rechtsschutz gewähren. Auf der anderen Seite ist dadurch eine positive Auswirkung auf das menschenrechtliche Risikomanagement von im Ausland operierenden Unternehmen zu erwarten.

In Frankreich und der Schweiz gibt es bereits Reformbewegungen zur expliziten Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im nationalen Zivilrecht. Nach diesem Vorbild wollen wir auch die Österreichische Debatte anstoßen. Das vorliegende Rechtsgutachten vergleicht Rechtssetzung und –sprechung in Deutschland, Österreich und der Schweiz hinsichtlich unternehmerischer Sorgfaltspflichten und gibt Empfehlungen für die Umsetzung in Österreich. Wir möchten hiermit einen Beitrag zur anstehenden Debatte in Österreich leisten.

Vorwort

Rudi Kaske

Präsident der Arbeiterkammer Wien

Kaum ein Thema wird so kontrovers diskutiert wie die Globalisierung der Wirtschaft. Trägt sie zur Entwicklung des globalen Südens bei und schafft Arbeitsplätze oder vernichtet sie Jobs und zerstört den Wohlfahrtsstaat? Letzteres wäre vermeidbar, wenn die internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit entsprechende Governance-Strukturen hätte, um soziale Mindeststandards auf globaler Ebene durchsetzen zu können.



Unsere Erfahrungen zeigen, dass Unternehmen klare rechtliche Rahmenbedingungen und starke inner- und überbetriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretungen brauchen, damit sie ihr Verhalten verlässlich auch an gemeinwohlorientierten Aspekten ausrichten. Führt man sich die Arbeitsbedingungen, die nach wie vor z. B. in der Textil- oder Elektroindustrie in Ländern des globalen Südens vorherrschen, vor Augen, wird schnell klar, dass die Politik der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen, soziale Verantwortung zu tragen, kaum Erfolge zeigt.

2011 hat der UN-Menschenrechtsrat mit den „Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte“ den konzeptuellen Rahmen „Protect-Respect-Remedy“ geschaffen. Dieser nimmt die Unternehmen in die Pflicht, Menschenrechte in der Wertschöpfungskette zu achten und entsprechende Abhilfe zu leisten, wenn die Arbeitsbedingungen – auch in ihren Zulieferbetrieben – nicht menschenwürdig sind. Dem anfänglich vielversprechenden Prozess fehlen bis heute die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung. Auch Österreich hat seine Hausaufgaben nicht gemacht: der Nationale Aktionsplan über die soziale Verantwortung von Unternehmen („CSR“) ist nicht zustande gekommen und der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der Menschenrechte spricht die Sorgfaltspflicht

der Unternehmen über die nationalen Grenzen hinweg nicht an.

Daher ist es dringend geboten, die Stärkung des internationalen Menschenrechtssystems in Bezug auf transnationale Unternehmen wieder in der Tagespolitik zu platzieren. Auf globaler Ebene tritt die AK für einen intergouvernementalen Prozess zur Etablierung verbindlicher internationaler Normen, die entlang der Wertschöpfungskette einzuhalten sind, ein. Auch auf nationaler Ebene besteht großer Handlungsbedarf, nämlich wie die Rechtsdurchsetzung bei Menschenrechtsverletzungen durch österreichische Unternehmen außerhalb unserer nationalen Grenzen gestaltet werden soll. Das vorliegende Rechtsgutachten analysiert, wie die Länder Deutschland, Frankreich und die Schweiz verbindlich die Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette durchsetzen wollen. Die Beispiele zeigen zum einem die Machbarkeit auf, zum anderen, dass es eines zivilgesellschaftlichen und parlamentarischen Engagements bedarf, um ein Gegengewicht zu den Wirtschaftsinteressen aufzubauen. Das Rechtsgutachten soll einen wesentlichen Beitrag hierzu leisten.

Ziel und Aufbau des Rechtsgutachtens

Das Ziel des Gutachtens ist es, zu erklären welche Sorgfaltspflichten Unternehmen bei ihren Auslandsaktivitäten im Hinblick auf die Beachtung von Menschenrechten treffen. Welche Erwartungen bestehen an Unternehmen bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten? Diese Studie steht im Zusammenhang mit dem Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen und ist in diesem Kontext zu lesen.¹ Die Frage nach dem anwendbaren Recht oder der gerichtlichen Zuständigkeit bei Menschenrechtsverletzungen durch Aktivitäten von Unternehmen im Ausland wird in dieser Studie jedoch nicht im Weiteren erörtert werden.²

Das Gutachten vergleicht die Rechtslage in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland. Einleitend werden die Anforderungen an Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten nach dem internationalen Standard präsentiert. Die hierfür maßgeblichen Referenznormen sind die UN-Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechte³ und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen⁴(I).

Diese internationalen Standards wurden in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland bislang nicht gesetzlich umgesetzt. Auch eine nationale Rechtsprechung zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen existiert bisher in diesen Ländern nicht. Dies bedeutet, dass sich Ansprüche auf Genugtuung oder Wiedergutmachung wegen der

Verletzung von Menschenrechten nach den allgemeinen Grundsätzen des Haftungsrechts richten(II).

Ebenso folgt die strafrechtliche Verantwortung von Leitungspersonen oder des Unternehmens den allgemeinen Grundsätzen des Strafrechts (III).

Das Fehlen von hinreichend konkretisierten Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten führt sowohl im Zivilrecht als auch im Strafrecht zu Rechtsunsicherheit. Diesbezügliche Rechtsprechung existiert hingegen in den Niederlanden, den UK und den USA, diese Fälle werden beispielhaft erörtert (IV). Abschließend enthält das Gutachten einen Vorschlag zu der Umsetzung der internationalen Standards in österreichisches Recht, auf der Basis von Gesetzesänderungsvorschlägen in der Schweiz und in Frankreich (V).

1 Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

2 Dazu *ibid.*, S. 16-20.

3 UN-Menschenrechtsrat, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 16. Juni 2011, UN Doc. A/HRC/RES/17/4. Für die deutsche Übersetzung: *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“*.

4 OECD, Leitsätze für multinationale Unternehmen, Ausgabe 2011.

I. Der internationale Standard für Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten

Welche Sorgfaltspflichten sehen die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze vor? Die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Beachtung von Menschenrechten befinden sich in den UN-Leitprinzipien 15 b und 17 bis 21 und in den allgemeinen Grundsätzen 10 bis 12 der OECD-Leitsätze (Kapitel II). Diese werden im Bezug auf Menschenrechte in der Ziffer 5 des Kapitels IV (Menschenrechte) konkretisiert. Die unter Ziffer 5 beschriebenen Sorgfaltspflichten stehen ausdrücklich im Einklang mit den UN-Leitprinzipien.⁵ Im Unterschied zu den UN-Leitprinzipien beinhalten die OECD-Leitsätze ein spezifisches Kapitel zur Einhaltung von Mindeststandards von Arbeitsbedingungen.

Nach den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen sollen Unternehmen grundsätzlich über ein Verfahren verfügen, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen Auswirkungen begegnen.⁶ Sorgfaltspflichten auf dem Gebiet der Menschenrechte können in allgemeine Risikomanagementsysteme von Unternehmen integriert werden, sofern diese Systeme nicht nur dazu dienen materielle Risiken für das Unternehmen selbst zu ermitteln und zu steuern, sondern auch die Risiken für andere Rechtgut-sinhaber berücksichtigen.⁷

1. Ermittlung von menschenrechtlichen Risiken

Menschenrechtliche Risiken „ermitteln“ bedeutet, dass ein Unternehmen zunächst die menschenrechtlichen Risiken erkennen und

bewerten soll.⁸ Diese Ermittlung und Bewertung sollte erfolgen bevor ein Geschäftsvorhaben in Angriff genommen wird. Dabei hat das Unternehmen festzustellen, welche Personen oder Personengruppen betroffen sein könnten; es hat die einschlägigen Menschenrechtsnormen und -probleme zu katalogisieren und zu prognostizieren, in welcher Weise die geplanten Aktivitäten und die damit verbundenen Geschäftsbeziehungen, nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auf den ermittelten Personenkreis haben könnten.⁹ In Fällen, in denen Unternehmen zahlreiche Zulieferer haben, werden sie dazu angehalten, globale Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen das Risiko des Aufkommens negativer Effekte am bedeutendsten ist.¹⁰

Dabei sollen Unternehmen besondere Aufmerksamkeit auf die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Angehörige von - unter Umständen verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedrohten Gruppen oder Bevölkerungsteilen - richten.¹¹ Konkret heißt dies, dass ein Unternehmen ein sorgfältiges Menschenrecht Impact Assessment zu erstellen hat. Entsprechend haftet das Unternehmen auch für das Unterlassen dieser Maßnahmen und kann sich in einem gerichtlichen Verfahren nicht auf seine Unkenntnis von etwaigen Menschenrechtsverstößen stützen, von denen es Kenntnis gehabt haben müsste.

2. Integration der Ermittlungsergebnisse in das gesamte Unternehmen

Zweitens hat sich ein Unternehmen derart zu organisieren, dass die Ergebnisse aus der Ri

5 OECD, Leitsätze für multinationale Unternehmen, Ausgabe 2011, S. 4.

6 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzipien 15 lit.b. und 17; OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel II, Allgemeiner Grundsatz 10.

7 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 17, Kommentar; OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V, Menschenrechte, Erläuterungen par. 45.

8 Ibid.; OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V: Menschenrechte, Erläuterungen, par. 45.

9 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 18, Kommentar.

10 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Grundsatz 10 und Erläuterungen, par. 16. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 17, Kommentar.

11 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 18, Kommentar.

sikoprüfung im Hinblick auf menschenrechtliche Auswirkungen der Aktivitäten im Ausland in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe und innerhalb des gesamten Unternehmens integriert werden.¹² Nach den UN-Leitprinzipien setzt eine wirksame Integration der Ermittlungsergebnisse voraus, dass die Verantwortung dafür negativen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird und, dass die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.¹³ In dieser Hinsicht sind die OECD-Leitsätze bedauerlicherweise weniger konkret.

Diese Organisationspflicht ist insbesondere in einem gerichtlichen Verfahren gegen ein Mutterunternehmen wichtig, da grundsätzlich von dem Mutterunternehmen erwartet wird, dass es Risiken im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen thematisiert, erklärt und diesen innerhalb des gesamten Unternehmens entgegenwirkt. Ein Mutterunternehmen kann daher nicht geltend machen, dass die Ergebnisse des Menschenrecht Impact Assessments lediglich innerhalb eines betroffenen Tochterunternehmens zu integrieren seien.

3. Angemessene Maßnahmen zur Verhinderung und Minimierung von Menschenrechtsverletzungen

Drittens muss das Unternehmen angemessene Maßnahmen ergreifen, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen seines Handelns zu verhindern und zu mindern.¹⁴ Beide UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze sehen die gleichen Mechanismen vor. Diesbezüglich sind zwei Fallkonstellationen möglich. In der ersten trägt das Unternehmen zu der Menschenrechtsverletzung selbst bei. Dies ist anzunehmen, sobald ein Unternehmen durch sein Tochterunternehmen tatsächlich oder potenziell Menschenrechte im Ausland verletzt, beispielsweise, wenn ein Minenkonzern durch seine Minen Gewässer verschmutzt.

In diesem Fall, muss der Konzern die notwendigen Maßnahmen treffen, um seinen Tatbeitrag zu beenden¹⁵, also die Extraktion beenden oder die Produktionsabläufe ändern.

In der zweiten Konstellation wird die Menschenrechtsverletzung durch ein anderes Unternehmen verursacht, mit welchem das Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht. Während die UN-Leitprinzipien von „Geschäftsbeziehung“ sprechen, benutzen die OECD-Leitprinzipien ausdrücklich das Wort „Lieferkette“. In solchen Fällen, sollte das Unternehmen sein Einflussvermögen ausüben, um die Auswirkungen von anderen Unternehmen möglichst weitgehend zu mildern.¹⁶ Dies würde beispielsweise bedeuten, dass ein Kleidungsunternehmen Maßnahmen trifft, um sicher zu gehen, dass seine Zulieferbetriebe die Brandschutzvorschriften einhalten.¹⁷ Besitzt das Wirtschaftsunternehmen Einflussvermögen auf die Verhinderung oder Reduzierung der nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, hat es dieses auszuüben.¹⁸ Das bedeutet eine vorübergehende Aussetzung der Geschäftsbeziehungen oder, als letztes Mittel, einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen zu dem Zulieferbetrieb, wenn alle Versuche der Risikominderung gescheitert sind.¹⁹ Diese Grundsätze gelten ausdrücklich für die Einhaltung von Mindeststandards von Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette gemäß Kapitel V der OECD-Leitprinzipien.²⁰

Diese internationalen Sorgfaltspflichten im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten sind in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland nicht in nationales Recht umgesetzt worden. Dies bedeutet, dass Fälle von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen nach dem allgemeinen Sorgfaltsmaßstab zu beurteilen sind, die das nationale Zivilrecht oder Strafrecht vorsehen. Diese allgemeinen Sorgfaltspflichten werden im Folgenden kurz beschrieben.

12 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19.

13 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19 lit.a.

14 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19 lit. b., Kommentar.

15 LP, 19, Kommentar., OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Grundsatz 11.

16 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Grundsatz 12, Erläuterungen, par. 18 und 19.

17 Beispiel aus dem Fall KiK. Siehe auf <http://www.ecchr.de/pakistan-kik.html>

18 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19, Kommentar.

19 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen, par. 22.

20 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V: Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Erläuterungen, par. 50.

II. Die Verletzung einer Sorgfaltspflicht als Voraussetzung der zivilrechtlichen Haftung

Verletzt ein Unternehmen Menschenrechte, kann dies einen Schadenersatzanspruch der Geschädigten auslösen. Tritt die Rechtsverletzung im Ausland ein, stellt sich zunächst die Frage des anwendbaren Rechts.²¹ Es wird in diesen Fällen nur in Ausnahmefällen österreichisches, deutsches oder schweizerisches Zivilrecht angewendet werden. Danach setzt ein Schadenersatzanspruch regelmäßig das Vorliegen von Schaden (Pflichtverletzung), Kausalität, Widerrechtlichkeit und Verschulden voraus. Im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen im Ausland ist regelmäßig der Verschuldensvorwurf problematisch. Verschulden bezeichnet ein vorwerfbares Verhalten²² durch positives Handeln oder durch Unterlassen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Unternehmen weiß, dass Brandschutzvorschriften in seiner ausländischen Fabrik nicht eingehalten werden, jedoch keine Maßnahmen ergreift, um die Arbeiter_innen in den Fabriken zu schützen.

Die Rechtsprechung hat unterschiedliche zivilrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen entwickelt (1). Grundsätzlich treffen Unternehmen, ebenso wie natürliche Personen, Gefahrabwendungspflichten. Wer durch seine Aktivität eine Gefahrenquelle eröffnet, beispielsweise indem er ein Bergbauunternehmen betreibt, ist verpflichtet, die angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, damit Dritte nicht zu Schaden kommen (2.1). Ein Unternehmen kann auch für den von einer Hilfsperson verursachten Schaden haften. Dies kann der Fall sein, wenn ein Unternehmen seine Aufsichts-, Überwachungs- oder Organisationspflichten im Unternehmen verletzt hat (2.2). Neben dem Unternehmen treffen aber auch die Leitungsorgane des Unternehmens unmittelbar Sorgfaltspflichten (2).

Bisher gibt es jedoch noch keine Recht-

sprechung von Gerichten in Deutschland, Österreich und in der Schweiz, die sich speziell mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen oder Vorstandsmitgliedern beschäftigt.

1. Die Sorgfaltspflichten des Unternehmens im Zivilrecht

1.1 Gefahrabwendungspflichten

Österreich

In Österreich können Betroffene von Menschenrechtsverletzungen unmittelbar aus § 1295 Abs. 1 ABGB einen Anspruch auf Schadenersatz wegen unerlaubter Handlung gegen Unternehmen geltend machen. Die Haftung des Unternehmens auf Schadenersatz setzt nach § 1294 ABGB zumindest eine fahrlässige, schädigende Handlung voraus, die in einer eigenen Sorgfaltspflichtverletzung des Unternehmens durch Handeln oder Unterlassen liegen kann.²³ Im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen im Ausland ist dabei vor allem an Konstellationen zu denken, in denen ein Unternehmen Einflussmöglichkeiten auf die Menschenrechte gefährdenden Aktivitäten des Unternehmens im Ausland hat, aber keine Maßnahmen ergreift, um diese Gefahren abzuwenden. Beispielsweise könnte dies bei einem Bauunternehmen der Fall sein, das den Bau eines Staudammes im Ausland leitet und konzipiert, ohne die unmittelbaren Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und die umliegenden Gewässer zu berücksichtigen und die notwendigen Änderungen in der Projektplanung einzuleiten.²⁴ Würde das Unternehmen im Einzelfall eine derartige Handlungspflicht treffen, müsste es nach § 1294 ABGB haften.

²¹ Siehe Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, S.18-20 verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

²² Geisser Gregor, Außervertragliche Haftung privat tätiger Unternehmen für „Menschenrechtsverletzungen“: Möglichkeiten und Grenzen der schweizerischen Zivilgerichtsbarkeit im Verhältnis von Völkerrecht und Internationalem Privatrecht, Zürich 2013, S. 486.

²³ Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, p. 28. Verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

²⁴ Beispiel aus den Dammbau-Projekte Ili-su in der Türkei und Belo Monte in Brasilien. Dazu FIAN Österreich, Austria's Extraterritorial State Obligations on ESCR, Parallel Report, 2013, S. 33 und 36.

Der OGH hat in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, wann solche Handlungspflichten, oder „Gefahrabwendungspflichten“ vorliegen. Er hat das Konzept der Verkehrssicherungspflichten entwickelt, das dem Ansatz folgt, dass Gefahrenquellen von ihrem Verursacher kontrolliert werden müssen. Wer eine Gefahrenquelle schafft, muss die notwendigen Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung anderer abzuwenden.²⁵

Der konkrete Inhalt dieser Pflicht richtet sich entscheidend danach, welche Maßnahmen zur Vermeidung einer Gefahr möglich und zumutbar sind.²⁶ Typische Beispiele aus der Rechtsprechung zur Begründung von Verkehrssicherungspflichten wegen der Verursachung einer Gefahrenquelle finden sich im Zusammenhang mit den Pflichten von Bauunternehmern. Beispielsweise sind Bauunternehmer verpflichtet, Baugruben und andere Baustellen derart abzusichern, dass Dritte nicht verletzt werden.²⁷

Der OGH wendet neben diesen Verkehrssicherungspflichten, im Sinne einer umfassenden Gefährdungshaftung, auch Normen aus Spezialgesetzen wie dem Luftverkehrsgesetz oder dem Atomhaftungsgesetz analog auf alle „gefährlichen Betriebe“ an.²⁸ Unternehmen haften demnach auch dann, wenn sich eine typische Betriebsgefahr verwirklicht. Der OGH zählt zu den „gefährlichen Betrieben“ etwa Industriewerke, von denen Abgase verbreitet werden²⁹, oder Munitionsfabriken³⁰.

Deutschland

Auch in Deutschland stehen für Rechtsverletzungen, wie Verletzungen von Leben, Körper oder Gesundheit, der deliktische Schadenersatzanspruch nach § 823 BGB zur Verfügung. Im Hinblick auf das Unterlassen von Vorkehrungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen stellt sich insbesondere die Frage nach den im Einzelfall erforderlichen Verkehrssicherungspflichten nach § 823 Abs.1 BGB. Maßgeblich für die Bestimmung der erforderlichen Verkehrssicherungspflichten sind die Maßnahmen, die ein umsichtiger und verständiger, in vernünftigen

Grenzen vorsichtiger Mensch für notwendig und ausreichend hält, um andere vor Schäden zu bewahren.³¹ Dabei ist grundsätzlich von dem Prinzip auszugehen, das besagt, je höherrang die Rechtsgüter sind und je schwerwiegender der drohende Schaden ist, desto höhere Anforderungen werden an die Verkehrssicherungspflichten gestellt.³² Bei hochrangigen Rechtsgütern, wie Leben, Körper oder Gesundheit, die bei Menschenrechtsverletzungen regelmäßig betroffen sind, sind entsprechend hohe Anforderungen an die Verkehrssicherungspflichten zu stellen.

Diese Pflichten werden jedoch stets begrenzt durch die faktischen und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Pflichtigen. So hat der BGH im Falle eines Kraftwerksbetreibers, dessen Kühltürme Wasserdampf emittierten, wodurch die nahegelegene Straße vereiste und die Verkehrsteilnehmer gefährdet wurden, eine Pflicht zur Vornahme von verkehrsregelnden Maßnahmen, wie etwa der Geschwindigkeitsbegrenzung verneint, weil der Kraftwerksbetreiber hierzu nicht befugt war³³.

Schweiz

In der Schweiz, können Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen durch Aktivitäten von Unternehmen im Ausland wegen der Verletzung einer Gefahrabwendungspflicht aus Artikel 41 OR Schadenersatzansprüche gelten machen.³⁴ Handlungspflichten für Unternehmen werden auch hier mit der Verursachung von Gefahrenquellen begründet. Zur Verdeutlichung soll ein Beispiel aus der Rechtsprechung angeführt werden.

Ein Skiliftunternehmen, welches Skipisten anlegt und für den Skisport öffnet, ist grundsätzlich verpflichtet, die zur Gefahrenabwehr zumutbaren Vorsichts- und Schutzmaßnahmen einzuhalten. Diese Verkehrssicherungspflicht ergibt sich aus der allgemeinen Schutzpflicht desjenigen, der einen Gefahrenzustand schafft.³⁵

25 Harrer, in: ABGB Praxiskommentar, Wien 2006, § 1295 Rz 44.

26 Ibid., § 1295, Rz 46.

27 Ibid., § 1295, Rz 72.

28 Harrer, in: ABGB Praxiskommentar, Wien 2006, § 1315, Rz 15.

29 OGH Urte. v. 20.02.1958 7 Ob 13/58.

30 OGH Urte. v. 02.04.1952 2 Ob 255/52.

31 BGH Urte. v. 02.03.2010 - VI ZR 223/09, NJW 2010, 1967; BGH Urte. v. 8.11.2001 - VI ZR 332/04, NJW 2006, 610.

32 BGH Urte. v. 31.10.2006 - VI ZR 223/05, NJW 2007, 762.

33 BGH Urte. v. 28.03.1985 - III ZR 20/84, VersR 1985, 642.

34 Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte, Umsetzung der Menschenrechte in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme im Bereich Menschenrechte und Wirtschaft, Zürich 2013, S. 42. Verfügbar auf [http://epub.weblaw.ch/index.php?method=info&categorie=&info_id=127&s_word=](http://epub.weblaw.ch/index.php?method=info&categorie=&info_id=127&s_word=35)

35 BGE Urte. v. 03.10.1995, 121 III 358, S. 361.

Der konkrete Inhalt der Verkehrssicherungspflicht hängt von der jeweiligen Aktivität und den zumutbaren Schutzmaßnahmen ab. Je gefährlicher eine Tätigkeit ist, desto höher sind die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten.³⁶ Indem vorliegendes Beispiel ist das Bundesgericht zu dem Schluss gekommen, dass es zumutbar war, vereinzelte am Pistenrand stehende Hindernisse wie Masten oder Bäume zu sichern, wenn sie eine erhebliche bzw. besondere Gefahrenquelle darstellen.³⁷

Schlussfolgerungen und Ausblick

Die hier präsentierten Beispiele zu Gefahrabwendungspflichten betreffen völlig andere Konstellationen als die von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen bei Aktivitäten im Ausland. Dennoch können die hier angeführten Grundsätze zur Begründung von Verkehrssicherungspflichten durch die Verursachung einer Gefahrenquelle übertragen werden. So lässt sich sicher argumentieren, dass ein im Bergbau tätiges (Mutter)Unternehmen grundsätzlich verpflichtet ist, die zur (Umwelt)Gefahrenabwehr zumutbaren Vorsichts- und Schutzvorkehrungen zu treffen, wenn das Unternehmen selbst im Ausland tätig wird oder durch ein Tochterunternehmen operiert. Ohne die Konkretisierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten erscheint es allerdings sehr unsicher, welche konkreten Pflichten in einem gerichtlichen Verfahren im Einzelfall tatsächlich als erforderlich angenommen werden würden.

Es wird daher empfohlen, die in den UN-Leitlinien und in den OECD-Leitprinzipien geregelten Sorgfaltspflichten in nationales Recht umzusetzen. Entsprechend dem obigen Beispiel zum Bergbauunternehmen und der Vermeidung von Umweltgefahren durch dessen Aktivitäten ist grundsätzlich zu fordern, dass das Unternehmen die Risiken ermittelt; dass es die Ermittlungsergebnisse in das gesamte Unternehmen integriert und, dass es entsprechend angemessene Maßnahmen ergreift, um das Risiko zu verhindern oder zu mindern.³⁸ Werden diese drei Schritte nicht eingehalten, sollte grundsätzlich von einer Verletzung einer Gefahrabwendungspflicht ausgegangen werden.

36 Heierli, Schnyder, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, Basel 2011, Art. 41, OR, Rz 48a.

37 BGE Ur. v. 03.10.1995, 121 III 358, S. 632.

38 Siehe oben I. Der internationale Standard für Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten.

1.2 Aufsichts-, Überwachungs- oder Organisationspflichten

Österreich

In Österreich kann ein Unternehmen als Geschäftsherr auch verpflichtet sein, für das Handeln von Besorgungsgehilfen (§1315 ABGB) oder Erfüllungsgehilfen (§1313a ABGB) einzustehen. Der OGH hat in seiner Rechtsprechung anerkannt, dass auch selbstständige Unternehmen als Besorgungsgehilfen³⁹ oder Erfüllungsgehilfen⁴⁰ erfasst werden können.

Nach §1315 ABGB muss sich das Unternehmen einer „untüchtigen“ oder „wissentlich einer gefährlichen Person“ zur Erfüllung seiner Angelegenheiten bedienen um für eine Rechts-gutsverletzung dieser Personen zu haften. Der enge Wortlaut lässt somit relativ wenig Raum für eine Zurechnung.⁴¹ Neben diesem engen Wortlaut erkennt allerdings die Rechtsprechung des OGH auch eigenständige Organisationspflichten der Geschäftsleitung von Unternehmen an.⁴² Werden diese Pflichten durch die Geschäftsleitung, also Personen in verantwortlicher, leitender oder überwachender Funktion, verletzt, hat das Unternehmen hierfür einzustehen.⁴³

Nach § 1313a ABGB hat ein Unternehmen auch für das Handeln von Erfüllungsgehilfen einzustehen. Erfüllungsgehilfe ist, wer zur Erfüllung einer Pflicht im Rahmen einer bestehenden Sonderverbindung eingesetzt wird.⁴⁴ Die Unterscheidung zwischen Erfüllungsgehilfen und eigenverantwortlichen Substituten richtet sich danach, ob der Unternehmer trotz der Weitergabe von Aufgaben an Dritte alleiniger Vertragspartner des Werkbestellers geblieben ist.⁴⁵

39 Vgl. OGH Ur. v. 18.12.1973 3 Ob 167/73, EvBl 1974/109. Dazu Harrer, in: ABGB Praxiskommentar, § 1315, Rz 5.

40 Karner, in: Kurzkomentar zum ABGB, Wien 2010, §1313a, Rz 4.

41 Im Bereich vertraglicher Beziehungen findet der weiterreichende § 1313a ABGB Anwendung: Karner, in Kurzkomentar zum ABGB, Wien 2010, § 1315 Rz 3; Kletečka, Schauer (Hrsg.), ABGB ON: Kommentar zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch, Wien 2010, § 1315, Rz 34.

42 Harrer, in ABGB Praxiskommentar, Wien 2006, § 1295 Rz 56; OGH Ur. v. 07.06.1978 1 Ob 625/78 und OGH Ur. v. 20.12.2000 7 Ob 271/00d.

43 Karner, in Kurzkomentar zum ABGB, Wien 2010, §1313a, Rz 7.

44 Karner, in Kurzkomentar zum ABGB, Wien 2010, §1313a, Rz 2.

45 OGH Ur. v. 11.06.1991 5 Ob 521/91.

Ein Subunternehmen ist typischerweise Erfüllungshilfe.⁴⁶

In einem von der Rechtsprechung entschiedenem Fall wurde durch das Anlehen von einem Kellerfenstergitter an einen freizugänglichen Altpapiercontainer von einem Arbeiter eines Bauunternehmens ein Nachbar verletzt. Der OGH stellte fest, dass die Leitungspersonen des Bauunternehmens es pflichtwidrig unterlassen haben, durch entsprechende Weisungen und Kontrollen sicherzustellen, dass ihre Arbeiter keine derartigen Gefahren verursachen.⁴⁷ Für dieses Organisationsverschulden haftete das Unternehmen deliktisch.

In einem anderen Beispiel, entschied der OGH, dass ein Bauunternehmen, das ein Subunternehmen beauftragt hat, Bauarbeiten auszuführen, für den von diesem Subunternehmen bei Dritten verursachten Schaden haften kann. In diesem Fall hatte das Subunternehmen ein Stiegenhaus stark verschmutzt, wodurch es zum Unfall eines Postbediensteten kam. Der OGH stellte fest, dass der Geschäftsherr seinen Sorgfaltspflichten auch dadurch nachkommen kann, dass er eine andere Person mit der Durchführung der Verkehrssicherungspflichten betraut. Er haftet allerdings dennoch aus eigenem Verschulden, wenn er eine ungeeignete Person auswählt oder Anweisungs- oder Überwachungspflichten verletzt. Derartige Anweisungs- oder Überwachungspflichten mögen bei mangelnder Sachkenntnis oder Unmöglichkeit der Überwachung eines einschlägigen Unternehmens hinfällig sein, bestehen aber jedenfalls dann, wenn das Generalunternehmen selbst ein einschlägiger Sachverständiger ist. Darum bestand trotz Weitergabe des gesamten Renovierungs- und Ausbaauftrags die Verkehrssicherungspflicht des Generalunternehmens insoweit fort, als es das jeweils bauausführende Unternehmen hätte überwachen müssen.⁴⁸

Deutschland

Auch in Deutschland stellen die das Unternehmen treffende Organisationspflichten unter den Verkehrssicherungspflichten eine besonders hervorzuhebende Fallgruppe dar. Dies umso mehr als, dass die Rechtsprechung zu Auswahl und Anleitung von Mitarbeitern nicht nur für die Haftung des Unternehmens

für Hilfspersonen nach § 831 BGB von Bedeutung ist, sondern das Unternehmen auch auf der Grundlage des § 823 Abs. 1 BGB unmittelbar umfassende organisatorische Pflichten zur Schadensverhütung treffen.⁴⁹ Demnach ist das Unternehmen verpflichtet, innerbetriebliche Abläufe so zu organisieren, dass Schädigungen Dritter in dem gebotenen Umfang vermieden werden. Dies erfordert, die nachgeordneten Mitarbeiter sorgfältig auszuwählen, diese in dem gebotenen Umfang zu unterrichten und die sorgfältige Ausführung der übertragenen Tätigkeiten zu überwachen.⁵⁰ Grundsätzlich gilt, die Anforderungen an diese Pflichten sind umso höher, je größer die Gefahren sind, die mit den übertragenen Aufgaben verbunden sind.

Die konkreten Anforderungen an die jeweilige Organisationspflicht bleiben abhängig vom Einzelfall. Beispielsweise hat der BGH im Hinblick auf Organisationspflichten im Krankenhaus festgestellt, dass ein Klinikträger für Behandlungsfehler eines Arztes haftbar sei, der auf dessen Übermüdung infolge einer vorangegangenen Nachtschicht zurückzuführen sei. Zum Schutz der Patienten sei der Klinikträger verpflichtet, den Betriebsablauf derart zu organisieren, dass keine durch vorangegangenen Nachtdienst überlasteten Ärzte zum Operationsdienst eingeteilt würden.⁵¹

Schweiz

In der Schweiz statuiert Art. 55 OR eine außervertragliche Haftung des Geschäftsherrn für seine Hilfspersonen.⁵² Art. 55 OR setzt voraus, dass der Geschäftsherr und die Hilfsperson gegenseitig in einem Über- bzw. Unterordnungsverhältnis stehen.⁵³ Entscheidend ist die tatsächliche Beziehung zwischen den Personen, dabei kommt es konkret darauf an, ob eine der Personen berechtigt ist, der anderen Weisungen zu erteilen und sie zu beaufsichtigen.⁵⁴ Grundsätzlich kann auch ein Unternehmen eine derartige Hilfsperson sein.

Der Geschäftsherr kann sich exkulpieren, indem er beweist, dass er die nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat,

46 Karner, in Kurzkomentar zum ABGB, Wien 2010, §1313a, Rz 6.

47 OGH Urt. v. 20.12.2000 7 Ob 271/00d.

48 OGH Urt. v. 11.06.1991 5 Ob 521/91.

49 Wagner, in Münchener Kommentar zum BGB, München 2012, § 831 Abs. 1, Rz 11.

50 BGH Urt. v. 28.04.1987 - VI ZR 127/86, NJW 1988, 48.

51 BGH Urt. v. 29.10.1985 - VI ZR 85/84.

52 Heierli, Schnyder, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, Basel 2011, Art. 55 OR, Rz 1.

53 Ibid., Art. 55 OR, Rz 7.

54 Ibid., Art. 55 OR, Rz 8.

um den konkreten Schaden zu vermeiden. Der Vorwurf der Sorgfaltspflichtverletzung richtet sich danach, ob der Geschäftsherr bei der Auswahl, Instruktion und Überwachung der Hilfspersonen hinreichende Sorgfalt hat walten lassen.⁵⁵ Bei der Auswahl einer Hilfsperson ist unter anderem die Ausbildung, die Erfahrung oder ihr Sachverstand zu prüfen. Hilfspersonen sind auch mittels Einführungen und Weisungen auf ihre Arbeit vorzubereiten und auf Gefahren hinzuweisen. Auch die Pflicht zur Überwachung hängt von der zugeteilten Arbeit und den Eigenschaften der Hilfspersonen ab, wie etwa Erfahrung oder Fachwissen.

Im Hinblick auf Überwachungspflichten innerhalb einer Bank hat der BGH entschieden, dass eine Bank „sorgfältig“ organisiert sein muss, um Betrugsrisiken zu vermeiden. Zu einer sorgfältigen Organisation gehören klare Kompetenzzuordnungen und das Führen von Pflichtenheften, so dass keine Widersprüche und Lücken in der Beaufsichtigung entstehen.⁵⁶ In dem besagten Fall, mussten sich alle externen Personen, die die Büroräume der Bank betreten wollten am Eingang bei den Sicherheitskräften melden. Es sollte vermieden werden, dass Büroräume benutzt werden, um Privatgeschäfte zwischen Mitarbeiter_innen und Kunden zu schließen. Sowohl die Sicherheitspersonen innerhalb der Bank als auch der direkte Vorgesetzte duldeten jedoch die regelmäßigen Kundenbesuche bei einem Mitarbeiter und meldeten oder sanktionierten diese nicht. Der Mitarbeiter hatte Kunden betrogen und einen finanziellen Schaden verursacht. Der BGH stellte fest, dass Banken in einer Art und Weise organisiert werden müssen, dass Betrugsrisiken minimiert werden. In diesem Fall konnte die Bank nicht beweisen, dass ihr Betrieb derart organisiert war, um ihrer Aufsichtspflicht gegenüber dem Mitarbeiter hinreichend nachgekommen zu sein.⁵⁷

Schlussfolgerung und Ausblick

Eine Rechtsprechung zu Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen im Zusammenhang mit dem Vorwurf der Organisationspflichtverletzungen ist in keinem der (oben genannten) Länder bekannt. Es ist denkbar, dass ein Tochterunternehmen oder ein

Subunternehmen im Ausland als Gehilfe eines Unternehmens einzuordnen ist. Unternehmen kann ein Organisationsverschulden vorgeworfen werden, wenn es Anweisungs- oder Überwachungspflichten gegenüber dem Tochterunternehmen oder einem Subunternehmen verletzt. Maßgeblich ist dann, ob das Unternehmen im Einzelfall tatsächlich die Möglichkeit hatte, seiner Tochtergesellschaft oder dem Subunternehmen Weisungen zu erteilen und diese zu beaufsichtigen.

In derartigen Fällen sollte die Judikatur sich an den UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätzen orientieren. Danach sollten die Ergebnisse aus der Ermittlung von Menschenrechtsrisiken innerhalb des „gesamten“ Unternehmens integriert werden.⁵⁸ Diese Anweisungs- oder Überwachungspflichten obliegen dem Mutterunternehmen und sollten innerhalb seiner durch Mehrheitsbeteiligung kontrollierten oder „faktisch“ kontrollierten Tochterunternehmen integriert werden. Die Organisationspflichten eines Unternehmens können sich auch auf Subunternehmen erstrecken. Jedenfalls dann, wenn das Unternehmen in einer wirtschaftlich relevanten Position, beispielsweise als Einkäufer der Produktion bei einem Subunternehmer Einfluss und Kontrolle ausüben kann.

Dann muss das Unternehmen laut den UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätzen sein Einflussvermögen ausüben, um drohende Menschenrechtsverstöße möglichst weitgehend zu verhindern.⁵⁹ Beispielsweise müsste ein Unternehmen, das mit Subunternehmen zusammenarbeitet, die Einhaltung von Sicherheitsstandards bei den Subunternehmen durchsetzen, bevor es weitere Aufträge vergibt.

2. Die Sorgfaltspflichten der Leitungspersonen im Gesellschaftsrecht

Gesellschaftsrechtlich werden in Österreich, in Deutschland und in der Schweiz besondere Sorgfaltspflichten für Vorstandsmitglieder normiert. Diese Sorgfaltspflichten beziehen sich jedoch grundsätzlich auf das Innenverhältnis der Vorstandsmitglieder zum Unternehmen und nicht auf das Außenverhältnis zu Dritten.

55 Ibid., Art. 55 OR, Rz 16.

56 Heierli, Schnyder, in Basler Kommentar, Basel 2011, Art. 55 OR, Rz 21.

57 BGE Urt. v. 26.03.2009, 4A.48/2009, par. 5.2.

58 Siehe oben I.2: Integration der Ermittlungsergebnisse in das gesamte Unternehmen.

59 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19, Kommentar.

Dies bedeutet, dass im Falle einer derartigen Pflichtverletzung grundsätzlich nur das Unternehmen zivilrechtliche Ansprüche gegen Vorstandsmitglieder geltend machen kann, nicht aber betroffene Drittpersonen. Es soll lediglich auf ein von diesem Grundsatz abweichendes Urteil aus Deutschland hingewiesen werden.

Österreich

Im österreichischen Gesellschaftsrecht hat ausdrücklich gemäß § 70 Abs. 1 AktG der Vorstand einer Aktiengesellschaft unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert. Theoretisch sind die Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse gleichrangig.⁶⁰ Allerdings wird davon ausgegangen, dass diese allgemeinen Verpflichtungen des Vorstandes nach § 70 Abs. 1 AktG keine Grundlage für die Ableitung konkreter Pflichten bilden können.⁶¹

Im Gegensatz dazu wird Haftung der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften in § 84 AktG spezifisch geregelt. Nach § 84 Abs. 1 AktG haben Vorstandsmitglieder bei der Geschäftsführung die „Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters“ anzuwenden. Damit steht § 84 Abs. 1 in einer unmittelbaren Beziehung zur Regelung der allgemeinen Leitungsbefugnis des Vorstandes in § 70 AktG.⁶² Verletzen die Vorstandsmitglieder ihre Pflichten, sind die nach § 84 Abs. 2 AktG allerdings nur „der Gesellschaft“ bei Pflichtverletzungen zum Schadenersatz verpflichtet. Zum Beispiel, wenn mit einer geplanten Geschäftstätigkeit schwierige ausländische Rechtsfragen verbunden sind, mit aller gebotenen Sorgfalt der qualifizierteste Rechtsbeistand für die erforderliche Beratung hinzuzuziehen. Dies zu unterlassen würde eine Sorgfaltspflichtverletzung begründen.⁶³ Wie oben erwähnt beziehen sich diese Sorgfaltspflichten jedoch grundsätzlich auf das Verhältnis der Vorstandsmitglieder zur Gesellschaft und nicht auf das Verhältnis zu Arbeitnehmer_innen oder Dritten. Es gibt jedenfalls keine Entscheidung in der Arbeitnehmer_innen oder Drittpersonen sich auf § 70 Abs. 1 AktG

in Verbindung mit § 84 Abs. 2 gestützt haben, um Schadenersatz gegen Vorstandsmitglieder gelten zu machen.

Deutschland

Nach § 93 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 AktG haben Vorstandsmitglieder bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. Wird diese Pflicht verletzt, sind sie der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Die Pflichten des Vorstands sind hinsichtlich der Art und Weise der Geschäftsführung im Gesetz somit nur als Generalklauseln formuliert, bei deren Ausfüllung dem Vorstand selbst erheblicher Spielraum zukommt.

Das Landgericht München⁶⁴ hat die Sorgfaltspflichten von Vorstandsmitgliedern zur Verhinderung von Gesetzesverstößen im Zusammenhang mit Schmiergeldzahlungen nunmehr konkretisiert. Demnach hat der Vorstand eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einzurichten. Die im Einzelnen erforderlichen Maßnahmen haben sich dabei insbesondere an der Größe des Unternehmens und der jeweiligen Gefährdungslage zu orientieren, die sich unter anderem aus Gesetzesverstößen in der Vergangenheit ergeben kann. Soweit Gesetzesverstöße bereits bekannt sind, hat der Vorstand sich in regelmäßigen Abständen darüber in Kenntnis setzen zu lassen, welche Ergebnisse interne Ermittlungen erbringen, ob personelle Konsequenzen gezogen wurden, und ob bzw. wie ein hinter den Gesetzesverstößen stehendes System bekämpft wird. Des Weiteren soll sich ein Vorstandsmitglied insbesondere nicht darauf berufen können, dass es mit seinen Vorschlägen zur Verbesserung der Compliance-Organisation bei den übrigen Vorstandsmitgliedern nicht durchgedrungen sei. Sollte dies der Fall sein, habe es entsprechende Gegenvorstellungen bei seinen Kollegen anzubringen und gegebenenfalls den Aufsichtsrat einzuschalten. Diese Pflichten gelten jedoch nur unternehmensintern.

Ausnahmsweise hat der BGH die persönliche Haftung eines Geschäftsführers einer GmbH gegenüber Dritten wegen sorgfaltswidrigen Verhaltens nach § 823 Abs. 1 BGB in dem Baustoffurteil⁶⁵ angenommen. Hier wurde aus

60 Strasser, in Kommentar zum Aktiengesetz, Wien 2011, § 70, Rz 28.

61 Ibid., § 70, Rz 18.

62 Ibid., § 84, Rz 95.

63 Ibid., Wien 2011, § 84, Rz 95.

64 LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5HK O 1387/10, NZG 2014, 345.

65 BGH Urt. v. 5.12.1989 – VI ZR 335/88 – NJW 1990, 976.

dessen organschaftlicher Stellung auch eine Garantenpflicht zum Schutz fremder Rechtsgüter begründet. Der Geschäftsführer hatte keine Vorsorge dafür getroffen, dass unter Eigentumsvorbehalt gelieferte Baumaterialien nicht von seinen Bauarbeitern eingebaut wurden. Dieses Urteil wurde jedoch erheblich kritisiert⁶⁶ und kann nicht dahingehend verstanden werden, dass die Verletzung von Pflichten, die sich aus der organschaftlichen Stellung ergeben und grundsätzlich intern gelten, auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten Ansprüche begründet.

Schweiz

In der Schweiz trifft den Verwaltungsrat nach Art. 716a OR als unübertragbare Pflichten, die Oberleitung der Gesellschaft,⁶⁷ die Festlegung der Organisation⁶⁸ sowie die Oberaufsicht über die mit der Geschäftsführung betrauten Personen, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze.⁶⁹ Nach Art. 717 OR haben die Mitglieder des Verwaltungsrates diese Aufgaben mit der erforderlichen Sorgfalt zu erfüllen.⁷⁰

Im Zusammenhang mit der Beachtung von Menschenrechten und Umweltvorschriften sind insbesondere die Organisationsverantwortung und die Überwachungspflicht relevant (Art. 716a Abs. 1 Ziff. 2 und Ziff. 5 OR). Die Kompetenz zur Festlegung der Organisation durch den Verwaltungsrat beinhaltet nicht zuletzt die Implementierung einer angemessenen Führungsorganisation, namentlich die Umschreibung der zentralen Stellen bzw. Abteilungen, deren Verhältnisse untereinander (Hierarchie, Berichterstattung) sowie die Definition der einzelnen Aufgabenbereiche und Pflichten. Die Oberaufsicht des Verwaltungsrats erfordert grundsätzlich die kontinuierliche, sachliche und personelle Überwachung der mit der Geschäftsführung betrauten Personen hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen.⁷¹

Beispielsweise hat der BGH entschieden, dass Mitglieder des Verwaltungsrates ihre Sorgfaltspflichten verletzen, wenn sie auf Vermutungen im Hinblick auf Betrugstaten im Unternehmen durch einen Geschäftsführer nicht eingehen und gegebenenfalls diese Person nicht entlassen.⁷² Allerdings, erlaubt eine Verletzung dieser Pflichten nur dem Unternehmen gegen die Vorstandsmitglieder Ersatzansprüche nach 754 OR geltend zu machen und nicht geschädigten Dritten.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Zurzeit werden Leitungspersonen nach dem (Aktien-)Gesellschaftsrecht in Österreich, in Deutschland und in Österreich nicht zum Schadenersatz verpflichtet, wenn sie bei der Geschäftsführung Rechte von Arbeitnehmer_innen oder Drittpersonen verletzen. Lediglich hat die Gesellschaft Schadenersatzansprüche, wenn sie durch eine unsorgfältige Geschäftsführung der Leitungspersonen einen Schaden erleidet. Dagegen empfehlen die UN-Leitprinzipien Unternehmen, die Verantwortung dafür zu tragen, dass interne Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu treffen.⁷³ Dafür sollten die Leitungspersonen auch im Gesellschaftsrecht ausdrücklich verpflichtet werden, Sorgfalt in Bezug auf die Beachtung der Menschenrechte bei der Geschäftsführung auszuüben.⁷⁴

66 Lutter, GmbHR 1997, 329; Goette, DStR 1998, 1308.

67 Art. 716a Abs. 1 z. 1 OR.

68 Art. 716a Abs. 1 z. 2 OR.

69 Art. 716a Abs. 1 z. 5 OR.

70 Art. 717 OR.

71 Institut Suisse de Droit Comparé, Gutachten über gesetzliche Verpflichtungen zur Durchführung einer Sorgfaltsprüfung bezüglich Menschenrechte und Umwelt bei Auslandaktivitäten von Unternehmen, Lausanne 2014. Verfügbar auf <http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/bj/aktuell/news/2014/2014-05-28/gutachten-sir-d.pdf>

72 BGE Ur. v. 28.05.1996, 122 III 195, 198.

73 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 19 lit.a.

74 Dazu auch Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, S. 31. Verfügbar auf

http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

III. Die Verletzung einer Sorgfaltspflicht als Voraussetzung der strafrechtlichen Verantwortung

Unternehmen können durch das Handeln oder Unterlassen Entscheidungsträger_innen oder Mitarbeiter_innen Straftaten begehen. Konkrete Beispiele von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen bei Auslandsaktivitäten, welche gleichbedeutend mit Straftaten sind, stellen beispielsweise die Ermordung von Gewerkschaftlern,⁷⁵ schwere Körperverletzungen bei der Unterbindung von Sozialprotesten,⁷⁶ Wasserverschmutzung einer Mine⁷⁷ oder geschäftliche Aktivitäten, die ein Krieg finanziell unterstützen, wie im Fall eine Goldraffinerie, die Gold aus Konfliktregionen kauft und weiterverarbeitet.⁷⁸ In solchen transnationalen Fällen müssen erst die strafrechtlichen Behörden ihre örtliche Zuständigkeit prüfen.⁷⁹ Dann erst stellt sich die Frage der Sorgfaltspflichten sowohl für Individualpersonen (1) innerhalb eines Unternehmens als auch für das Unternehmen als solches (2).

1. Die strafrechtlichen Sorgfaltspflichten von Entscheidungsträger_innen innerhalb eines Unternehmens

Österreich

Nach § 2 Ö StGB ist wegen der Begehung von Erfolgsdelikten auch strafbar, wer es unterlässt, den Erfolg abzuwenden, obwohl er infolge einer ihm im Besonderen treffenden Verpflichtung durch die Rechtsordnung dazu verpflichtet ist. Für die Strafbarkeit wegen eines Unterlassungsdeliktes ist somit eine Garantenpflicht zur Erfolgsabwendung erforderlich.⁸⁰ Allgemein kann sich diese Garantenpflicht nach der Rechtsprechung aus dem

Gesetz, gefahrenbegründendem Vorverhalten, der Verantwortlichkeit für eine Gefahrenquelle und aus freiwilliger Pflichtenübernahme ergeben. Die sich daraus ergebenden Garantenpflichten von Entscheidungsträger_innen sind von der Rechtsprechung in Österreich jedoch nicht im Einzelnen definiert.

Allerdings ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Z 2 Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG)⁸¹ eine ausdrückliche Sorgfaltspflicht für Entscheidungsträger_innen, Straftaten von Mitarbeiter_innen, auch im Ausland zu verhindern. Nach dieser Regelung haben Entscheidungsträger_innen wesentliche technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zu ergreifen, um Straftaten von Mitarbeiter_innen zu verhindern. Werden diese notwendigen Maßnahmen nicht ergriffen, können die Entscheidungsträger_innen strafrechtlich wegen Begehung durch Unterlassung verantwortlich gemacht werden.⁸²

Deutschland

Auch nach deutschem Recht stellt sich im Hinblick auf die strafrechtliche Verantwortlichkeit durch Unterlassen insbesondere die Frage, unter welchen Voraussetzungen der jeweilige Entscheidungsträger eine Garantenstellung innehat.

Neben den allgemeinen Fallgruppen zur Begründung einer Garantenstellung ist für die Verantwortlichkeit im Konzern insbesondere die sogenannte Geschäftsherrenhaftung von Bedeutung. Nach diesem von der Rechtsprechung⁸³ entwickelten Konstrukt, kann sich aus der Stellung als Betriebsinhaber, bzw. Vorgesetzter eine Garantenpflicht zur Verhinderung von Straftaten nachgeordneter

75 <http://www.ecchr.de/nestle.html>

76 <http://www.ecchr.de/danzer.html>

77 <http://www.ecchr.de/glencore.html>

78 <http://www.stop-pillage.org/swiss-criminal-case/>

79 Dazu für Österreich: Netzwerk Soziale Verantwortung, BuenoNicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, p. 24. Verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

80 Steininger, in Strafrecht Allgemeiner Teil, Wien 2008, S. 90 ff.

81 Sie auch dazu, 2. Die strafrechtliche Sorgfaltspflicht des Unternehmens als solches. Und auch Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, S. 26-27. Verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

82 Hotter, Soyer, in Grundlagen der Verbandsverantwortlichkeitsgesetz, Wien 2010, S. 30.

83 BGH Urt. v. 20.10.2011 - 4 StR 71/11, CCZ 2012, 157.

Mitarbeiter_innen ergeben. Dabei beschränkt sich die Garantenstellung des Betriebsinhabers jedoch auf Taten die betriebsbezogen sind. Darunter werden Taten verstanden, die in einem inneren Zusammenhang zur von dem Mitarbeiter im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu erbringenden Tätigkeit standen oder bei denen sich gerade eine dem jeweiligen Betrieb spezifisch anhaftende Gefahr verwirklicht hat. Im Zusammenhang mit Körperverletzungshandlungen durch Mitarbeiter eines städtischen Bauhofs an einem Kollegen, erörterte der BGH die Garantenstellung eines Vorgesetzten, der bei den Taten ebenfalls anwesend war. Diese wurde in dem betreffenden Urteil jedoch mit der Begründung abgelehnt, dass sich die Verletzungshandlungen vorliegend nicht als eine dem Betrieb des Bauhofs im Besonderen anhaftende Gefahr verwirklichten und daher kein Betriebsbezug vorlag.⁸⁴

Diese Konstruktion der Geschäftsherrenhaftung hat auch das ECCHR in seiner Strafanzeige⁸⁵ gegen den Manager der Danzer Konzerns angewendet, in der dieser dem Manager vorwirft, es unterlassen zu haben, die Mitarbeiter des Tochterunternehmens von Danzer anzuweisen, in dem Konflikt zwischen dem Tochterunternehmen von Danzer mit der lokalen Bevölkerung in der Demokratischen Republik Kongo kongolesische Sicherheitskräfte einzuschalten und zu unterstützen. In dem Konflikt war es zu massiven Gewaltanwendungen der lokalen Sicherheitskräfte gegen die örtliche Bevölkerung wie zu schweren Vergewaltigungen gekommen. Über diesen Fall wurde jedoch noch nicht entschieden.

Im Hinblick auf die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Compliance Officers hat der BGH⁸⁶ den Leiter einer Rechtsabteilung und gleichzeitigen Innenrevisor wegen Beihilfe zum Betrug durch Unterlassen verurteilt. Dieser hatte den Aufsichtsrat nicht über einen ihm bekannten Berechnungsfehler bei der Festsetzung der Straßenreinigungsgebühren unterrichtet, was zur Erhebung überhöhter Gebühren führte. Der BGH hat darin begründet, den Compliance Officer treffe regelmäßig eine Garantenpflicht, solche im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehenden Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern, da dies die notwendige Kehrseite

der der Unternehmensleitung gegenüber übernommenen Pflicht Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu unterbinden, darstelle.

Darüber hinaus dürfen auch die ordnungsrechtlichen Vorschriften insbesondere §§ 9, 130 OWiG, die sich gegen den Inhaber eines Betriebes richten, nicht übersehen werden. Beispielsweise hat das Landgericht Osnabrück⁸⁷ den Geschäftsführer einer GmbH zu einer Geldbuße von € 500.000,- verurteilt, weil dieser es fahrlässig unterlassen hatte, die in der Fabrikationshalle des Glasunternehmens befindlichen Maschinen durch eigene Maschinenüberprüfungsmaßnahmen auf ihre Sicherheit hin zu untersuchen, obwohl er zuvor einen Hinweis auf Sicherheitsmissestände durch eine externe Fachkraft erhalten hatte. In Folge des Sicherheitsmangels an einer Maschine kam ein Angestellter des Unternehmens bei einem Unfall zu Tode. Es kam dem Gericht nicht darauf an, dass der betreffende Geschäftsführer grundsätzlich nicht für die Maschinensicherheit zuständig war, da das Gericht davon ausging, dass auch ein auf horizontaler Ebene nicht zuständiger Geschäftsführer tätig werden muss, wenn der zuständige Mitgeschäftsführer offensichtlich unzulänglich handelt.

Schweiz

In der Schweiz, stellt insbesondere der Fall von Roll⁸⁸ eindeutig fest, dass Entscheidungsträger_innen verpflichtet sind, organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Begehung von Straftaten, auch wenn der Erfolg des Delikts im Ausland eintritt, zu verhindern. In diesem Fall schloss das schweizerische Industrieunternehmen von Roll Verträge zur Lieferung von Waffenbestandteilen mit dem irakischen Ministerium für Industrien ab. Daraufhin wurden zwei der Lieferungen in Frankfurt gestoppt und zurückgeschickt, weil der Verdacht eines Verstoßes gegen das deutsche Kriegswaffenkontrollgesetz bestand. Das Unternehmen von Roll führte dennoch weitere Lieferungen durch.

Der BGH entschied, dass ein Unternehmen, das in der Stahlproduktion tätig ist und Bestandteile für Kriegsmaterial herstellt, verpflichtet ist, Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, die nach Möglichkeit von vornherein Zuwiderhandlungen im Betrieb gegen das

84 BGH Urt. v. 20.10.2011 - 4 StR 71/11, CCZ 2012, 157.

85 <http://www.ecchr.de/danzer.html>

86 BGH Urt. v. 17.07.2009 - 5 StR 394/08, BB 2009, 2265.

87 OLG Osnabrück, Urt. v. 20.09.2013 - 10 KLS 16/13.

88 BGE Urt. v. 01.02.1996, 122 IV 103.

schweizerische Kriegsmaterialgesetz ausschließen.⁸⁹ Spätestens nachdem das Zurückhalten der Lieferung in Frankfurt bekannt wurde, bestand für die Firma von Roll die Pflicht, die Vereinbarkeit des Irakgeschäftes mit dem Kriegsmaterialgesetz zu überprüfen. Der BGH stellte fest, dass diese Pflicht den Konzernchef und zugleich Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens von Roll traf.⁹⁰ Trotz seiner Funktionen hatte er das Risiko eines Verstoßes gegen das Kriegsmaterialgesetz nicht berücksichtigt und das Unternehmen nicht dementsprechend organisiert und somit fahrlässig unterlassen, Zuwiderhandlungen gegen das Kriegsmaterialgesetz zu verhindern.

Im Fall Nestle, hat das ECCHR eine Strafanzeige wegen fahrlässiger Tötung an dem kolumbianischen Gewerkschaftler Romero eingereicht. Angezeigt wurden sowohl die Leitungspersonen als auch der Leiter der Rechtsabteilung der Muttergesellschaft von Nestle in der Schweiz. Ihnen wurde vorgeworfen kein Risikomanagement zur Verhinderung der Ermordung von Gewerkschaftlern in dem kolumbianischen Tochterunternehmen durch Paramilitärs geführt zu haben. Insbesondere wurde ihnen vorgeworfen, gewusst zu haben, dass Gewerkschaftler in Kolumbien von Paramilitärs gewalttätig bedroht wurden und Kenntnis davon gehabt zu haben, dass öffentliche Diffamierungen von Gewerkschaftlern deren Risiko durch Paramilitärs ermordet zu werden, erhöhte. Dennoch, sollen die Leitungspersonen von Nestle in der Schweiz keine angemessenen Maßnahmen getroffen haben, nachdem die Leitung der Tochtergesellschaft in Kolumbien Gewerkschaftler diffamierte. Dieser Fall ist der erste in der Schweiz, der die Frage der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung von Leitungspersonen einer Muttergesellschaft zur Verhinderung von Straftaten durch Mitarbeiter_innen einer Tochtergesellschaft thematisiert.⁹¹ Leider hat sich der BGH mit dieser Frage nur sehr oberflächlich befasst, da er diese eventuellen Straftaten als verjährt erklärt hat.⁹²

89 BGE Urte. v. 01.02.1996, 122 IV 103, S. 126, Erw. VI.2.

90 BGE Urte. v. 01.02.1996, 122 IV 103, S. 126, Erw. VI.2.

91 Forstmoser Peter, Schutz vor Menschenrechte – eine Pflicht für multinationale Unternehmen, in Cavallo Angela [et al.] (Hrsg.): Liber Amoricum für Andreas Donatsch, Zürich 2012, S. 704; Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte, Umsetzung der Menschenrechte in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme im Bereich Menschenrechte und Wirtschaft, Zürich 2013, S. 56.

92 BGE Urte. v. 21.07.2014 6B_7/2014.

2. Die strafrechtlichen Sorgfaltspflichten des Unternehmens

Österreich

Nach dem österreichischen VbVG wird eine Straftat, die von Entscheidungsträger_innen⁹³ oder Mitarbeiter_innen⁹⁴ eines Unternehmens begangen wurde, diesem Unternehmen zugerechnet, wenn die Straftat zugunsten des Verbandes begangen worden ist.⁹⁵ Dies setzt voraus, dass die Begehung der Tat dadurch ermöglicht oder wesentlich erleichtert wurde, dass Entscheidungsträger_innen die nach den Umständen gebotene und zumutbare Sorgfalt außer Acht gelassen haben, insbesondere indem sie wesentliche technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zur Verhinderung solcher Taten unterlassen haben.⁹⁶

Dies bedeutet, dass ein Unternehmen Organisations- und Aufsichtspflichten hat. Es muss sicherstellen, dass Entscheidungsträger_innen keine Straftaten zugunsten des Unternehmens begehen. Dies setzt voraus, dass das Unternehmen in einer Art und Weise organisiert ist, dass Entscheidungsträger_innen die gebotenen technischen, organisatorischen oder personellen Maßnahmen zur Verhinderung von Straftaten von Mitarbeiter_innen ergreifen. Die herrschende Lehre fordert ein sogenanntes strafrechtliches Risikomanagement und Compliance-Maßnahmen.⁹⁷ Darunter werden konkrete organisatorische Maßnahmen verstanden wie z.B. Entscheidungsträger_innen und Mitarbeiter_innen über Ihre Rechte und Pflichten aufzuklären und ein betriebliches Präventionssystem in dem Unternehmen zu implementieren. Je nach Größe des Unternehmens ist es erforderlich, Personen mit Überwachungs-, Kontroll- und Informationspflichten zu betrauen, somit die Funktion eines sogenannten Compliance Officers einzurichten.⁹⁸ Im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen besteht eine

93 §3 Abs. 2 VbVG.

94 §3 Abs. 3 VbVG

95 Dazu auch Netzwerk Soziale Verantwortung, BuenoNicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, S. 26-27. Verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

96 §3 Abs. 3 Z 2 VbVG.

97 Hotter, Soyer, in Grundlagen der Verantwortlichkeitsgesetz, Wien 2010, S. 30.

98 Ibid.

derartige Rechtsprechung jedoch bisher noch nicht.

Deutschland

In Deutschland wird die Einführung eines Unternehmensstrafrechts immer wieder kontrovers diskutiert.⁹⁹ Zwar existiert ein strafrechtliches Sanktionssystem für Unternehmen bis heute nicht, dessen Einführung wird jedoch derzeit von der Bundesregierung geprüft.¹⁰⁰ Obwohl die Diskussion zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts vorwiegend im Hinblick auf Korruption und Steuerstraftaten geführt wird, wird explizit auch auf Menschenrechtsverletzungen durch Nutzung ausbeuterischer Arbeitsbedingungen verwiesen.¹⁰¹ Das Land Nordrhein-Westfalen hat bereits einen Gesetzesantrag zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden vorgelegt,¹⁰² der sich zu weiten Teilen am Österreichischen Verbandsstrafrecht orientiert. Der Entwurf bezieht sich in seiner Begründung allerdings auf Wirtschafts-, Umwelts- und Korruptionskriminalität und nimmt ausbeuterische Arbeitsbedingungen nicht explizit in den Blick.

Nach geltendem Recht kann gegen Unternehmen eine Verbandsgeldbuße festgesetzt werden, wenn eine Leitungsperson des Verbands eine Straftat begangen hat, durch die verbandsbezogene Pflichten verletzt worden sind oder durch die der Verband bereichert werden ist oder bereichert werden sollte (§ 30 OWiG). Unter den gleichen Voraussetzungen kann gegen den Verband eine Geldbuße festgesetzt werden, wenn eine Leitungsperson eine

99 Kutschaty, Deutschland braucht ein Unternehmensstrafrecht, in ZRP 2013, 74; Grützner, Unternehmensstrafrecht vs. Ordnungswidrigkeitenrecht, in CCZ 2015, 56; Leipold, Wird Fehlverhalten im Unternehmen ausreichend sanktioniert?, in ZRP 2013, 34.; Leipold, Kommt das Unternehmensstrafrecht?, in NJW-Spezial 2013, 696.

100 BT-Drs. 18/2187 vom 22.07.2014: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Keul, Nicole Maisch, Luise Amtsberg, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/2056, Wirksame Sanktionierung von Rechtsverstößen in Unternehmen.

101 BT-Drs. 18/2056 vom 03.07.2014, Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Keul, Nicole Maisch, Luise Amtsberg, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Wirksame Sanktionierung von Rechtsverstößen in Unternehmen.

102 Haubner, Der Gesetzesentwurf Nordrhein Westfalen zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, in DB 2014, 1358;

Ordnungswidrigkeit begangen hat, wie insbesondere eine Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG. Unklar ist damit jedoch nach wie vor, ob sich diese Aufsichtspflichten insbesondere auch auf Menschenrechtsverletzungen durch ausbeuterische Arbeitsbedingungen im Konzern erstrecken können und welche Anforderungen an die Organisationspflichten im Einzelfall bestehen.

Schweiz

In der Schweiz wird nach Art. 102 Abs. 2 CH StGB ein Unternehmen für Straftaten von natürlichen Personen aus dem Unternehmen zur Verantwortung gezogen, wenn dem Unternehmen vorgeworfen werden kann, dass es nicht alle erforderlichen und zumutbaren organisatorischen Vorkehrungen getroffen hat, um die Straftat zu verhindern. Allerdings ist diese Bestimmung restriktiver als in Österreich, da sie nur für einen sehr engen Katalog von Straftaten wie z.B. Terrorismusfinanzierung, Geldwäsche, Sorgfaltspflichtverletzungen bei Finanzgeschäften oder Bestechung gilt. Alle anderen Straftaten, die nicht unter den Katalog fallen, werden dem Unternehmen zugerechnet, wenn die Straftat wegen mangelhafter Organisation des Unternehmens keiner bestimmten natürlichen Person zugerechnet werden kann.¹⁰³

In der Wissenschaft wird die Frage erörtert, ob eine in einem Tochter- oder einem Subunternehmen begangene Straftat dem „outsourcing“ Unternehmen zugerechnet werden kann. Diese Frage wird bejaht, wenn das Unternehmen Tätigkeiten an ein Tochter- oder Subunternehmen überträgt, deren Durchführung es beaufsichtigt oder kontrolliert.¹⁰⁴ Dabei wird in der Literatur unterschieden zwischen „Outsourcing“ innerhalb des Konzerns und „Outsourcing“ an einen externen Subunternehmer.¹⁰⁵

Bei dem internen Outsourcing, also der Übertragung von Geschäftstätigkeit auf ein Tochterunternehmen, ist eine Zurechnung der Straftat möglich soweit das Mutterunternehmen die ausgelagerten Geschäftsvorgänge „tatsächlich kontrolliert“.¹⁰⁶ Indem oben dargestellten Fall Nestle¹⁰⁷ wurde die

103 Art. 102 Abs. 1 CH StGB.

104 Niggli, Gfeller, in Strafrecht I, Basler Kommentar, Basel 2007, Art. 102, Rz 73.

105 Ibid., Art. 102, Rz 75-76.

106 Ibid., Art. 102, Rz 75-76.

107 Siehe oben 1. Die strafrechtliche Sorgfaltspflicht von EntscheidungsträgerInnen innerhalb eines Unternehmens – Schweiz.

Muttergesellschaft Nestle gemäß Art. 102 Abs. 2 StGB angezeigt. Dem Unternehmen wurde vorgeworfen, keine Maßnahmen getroffen zu haben, um die Diffamierung der Gewerkschaftsführer durch Leitungspersonen seiner Tochtergesellschaft in Kolumbien zu unterbinden. Die Organisation des Unternehmens war insoweit mangelhaft, als dass niemand dafür zuständig war, das Risiko der Ermordung von Gewerkschaftsführern zu reduzieren. In seiner Entscheidung, hat das BGH allgemein festgestellt, dass eine eindeutige Benennung der Positionen, Zuständigkeiten und Verantwortungen, aber auch die Zurverfügungstellung von Arbeitsbekleidung und ein namentlich präzisierter Arbeitsplan zur Organisationspflicht eines Unternehmens gehören.¹⁰⁸ Das BGH hat allerdings nicht beantwortet, ob Nestle diese Pflicht im vorliegenden Fall erfüllt hat oder nicht.

Bei dem externen Outsourcing an ein unabhängiges Unternehmen wird die Möglichkeit der Zurechnung in der Literatur tendenziell verneint. Dennoch sind Ausnahmen möglich. Beispielsweise hat die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht Voraussetzungen an das Outsourcing von Bankgeschäften im Hinblick auf den Datenschutz entwickelt. Demnach hat eine outsourcende Bank die Verantwortung für den Datenschutz von Kunden weiterhin selbst zu tragen. Darüber hinaus ist das Subunternehmen sorgfältig auszuwählen, zu unterrichten und zu kontrollieren und ein gemeinsames Sicherheitsdispositiv zu erarbeiten.¹⁰⁹ Werden die Datenschutzvorschriften durch den Subunternehmer verletzt, kann diese Pflichtverletzung der outsourcenden Bank zugerechnet werden.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Tendenz im Strafrecht geht dahin, strengere Organisationspflichten zur Verhinderung von Straftaten innerhalb eines Unternehmens zu etablieren. Diese Anforderungen beinhalten unter anderem ein effektives Risikomanagement, eine klare Aufgabenverteilung und abhängig von der Größe und dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens auch, Personen mit Überwachungs-, Kontroll- und Informationspflichten zu betrauen. In Fällen von Menschenrechtsverletzungen durch

Unternehmen, die im Ausland eintreten, existiert keine gesicherte Rechtsprechung welche Anforderungen an Organisationspflichten und Aufsichtspflichten gestellt werden. Es besteht daher Rechtsunsicherheit.

Die UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze fördern die Integration von Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsrisiken in das gesamte Unternehmen. Das Unternehmen ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Menschenrechtsrisiken zu verhindern oder zu reduzieren. Das Mutterunternehmen muss seinen Einfluss auf eine von ihm kontrollierte Tochtergesellschaft durch Aufklärungs- und Kontrollmaßnahmen und innerbetrieblichen Sanktionen ausüben. Ebenso kann bei externem Outsourcing ein Auftrag gebendes Unternehmen Einfluss auf ein Subunternehmen ausüben. Die schweizerische Richtlinie zum Outsourcing bei Banken zeigt, dass Maßnahmen zur Mitarbeiterauswahl, -instruktion und -kontrolle bei der Auslagerung von Geschäftsbereichen an externe Unternehmen dennoch durch die outsourcende Bank durchgeführt werden müssen. Entscheidend im konkreten Fall ist, welche Maßnahmen das Unternehmen praktisch ergreifen kann und muss, um das Menschenrechtsrisiko zu minimieren.

¹⁰⁸ BGE Urt. v. 21.07.2014 6B_7/2014, Erw. 3.4.3.

¹⁰⁹ FINMA Rundschreiben 08/7, Grundsatz 1.

Verfügbar auf

<http://www.finma.ch/d/regulierung/Documents/finma-rs-2008-07.pdf>

IV. Die Rechtsprechung zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten aus dem Common Law

Im österreichischen, deutschen und schweizerischen Recht ist keine Rechtsprechung zu Sorgfaltspflichten im Hinblick auf die Beachtung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten von internationalen Unternehmen bekannt. Die Rechtsprechungsfälle, die die Haftung eines Unternehmens für Menschenrechtsverletzungen bei den Aktivitäten eines Tochterunternehmens oder Zulieferbetriebes thematisieren kommen aus dem Common Law Rechtssystem zum tortlaw (Deliktsrecht) der USA, Großbritannien oder Kanada. Innerhalb dieser Rechtsprechung muss unterschieden werden zwischen der Haftung des Unternehmens für das Handeln einer Tochtergesellschaft (Durchgriffshaftung) (1) und der Haftung des Unternehmens für die Verletzung eigener Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen (2).

1. Die Haftung des Unternehmens für das Handeln eines Tochterunternehmens im Ausland

Die Haftung eines Unternehmens für das Handeln Dritter, wie z.B. Tochterunternehmen oder Zulieferbetriebe im Ausland ist keine Frage der Verletzung eigener Sorgfaltspflichten des Unternehmens. Nach der Theorie der Durchgriffshaftung (vicarious liability) haftet ein Unternehmen für das Handeln Dritter ohne eigene Sorgfaltspflichtverletzung, wenn der Schädiger als „Agent“ des Unternehmens handelt.¹¹⁰

Zur Begründung der Haftung des Unternehmens für das Handeln von Drittpersonen, ist nach der englischen Rechtsprechung zu prüfen, ob das Verhältnis des Unternehmens zu der Drittperson, die den Schaden verursacht, einem Arbeitsverhältnis ähnelt. In diesem Zusammenhang hat sich die englische Rechtsprechung mit der Frage befasst, ob eine religiöse Schule, neben der individuellen strafrechtlichen Verantwortung der natürlichen

Person, für den sexuellen Missbrauch eines religiösen Lehrers haften musste¹¹¹. Der Fall behandelt daher nicht die Haftung im Verhältnis zu einem Tochter- oder Subunternehmen, jedoch zu einer unabhängigen dritten natürlichen Person, wie einem Priester. Die Rechtsprechung hat in diesem Fall fünf Kriterien bestimmt, nach denen zu bestimmen ist, ob das Unternehmen für das Handeln von Drittpersonen haften muss: 1) inwieweit kontrollierte die Beklagte (die Schule) den Schädiger (den Priester)?; 2) inwieweit führte der Schädiger seine Arbeit selbstbestimmt aus?; 3) inwieweit stellten die Aufgaben des Schädigers einen zentralen Bestandteil der Unternehmens dar?; 4) waren diese Aufgaben in die Unternehmensorganisation integriert?; 5) war der Schädiger auf eigene Rechnung tätig?¹¹² In diesem Fall ist das Gericht zu dem Schluss gekommen, dass das Verhältnis zwischen dem unabhängigen Lehrer und der Schule einem Arbeitsverhältnis ähnelte. Die Schule war für den Missbrauch haftbar. Offen bleibt die Frage, inwieweit diese Indikatoren übertragen werden können auf die Haftung von Unternehmen für das Handeln von Tochterunternehmen oder Zulieferbetriebe.

Nach der US amerikanischen und kanadischen Rechtsprechung setzt die Haftung des Unternehmens für Pflichtverletzungen der Tochtergesellschaft voraus, dass die Muttergesellschaft Aufgaben an die Tochtergesellschaft überträgt, die Tochtergesellschaft diese Aufgaben annimmt und beide Parteien einverstanden sind, dass die Muttergesellschaft diese Aufgaben kontrolliert.¹¹³ Dies wurde in der Common Law Rechtsprechung jedoch nur in zwei Fällen angenommen und dies jeweils nur in den „Vorverfahren“.

Indem *Bowoto v. Chevron Fall*¹¹⁴ (2004) warfen die Kläger_innen dem US Ölunternehmen Chevron vor, für den Tod von drei Menschen verantwortlich zu sein, die bei Protesten

¹¹⁰ *Bowoto v. Chevron Texaco Corp.*, 312 F. Supp. 2d 1229 (N.D. Cal. 2004), March 22, 2004.

¹¹¹ *English Province of Our Lady of Charity*, [2012] EWCA Civ 938.

¹¹² *English Province of Our Lady of Charity*, [2012] EWCA Civ 938 par. 72.

¹¹³ *Ibid.*, S. 1239.

¹¹⁴ *Ibid.*, S. 1229.

vor der Ölplattform des Tochterunternehmens von Chevron ums Leben kamen. Das Tochterunternehmen hatte das nigerianische Militär und die Polizei rekrutiert, die während der Proteste, Menschen erschossen.¹¹⁵ Aufgrund der nachweislich intensiven Kommunikation zwischen Chevron und seinem nigerianischen Tochterunternehmen vor während und nach den Protesten, der Befugnisse von Chevron im Hinblick auf Sicherheitsfragen innerhalb der Tochtergesellschaft und der Auswirkungen der Proteste auf den Umsatz des Mutterunternehmens Chevron nahm der Richter an, dass die Tochtergesellschaft möglicherweise als „Agent“ von Chevron gehandelt hatte.¹¹⁶ Allerdings wurde diese Annahme im Hauptverfahren nicht bestätigt.¹¹⁷

In dem *Choc v. Hubday Minerals Inc* Fall¹¹⁸(2013) machten die Kläger_innen zivilrechtliche Ansprüche gegen das Mutterbergbauunternehmen Hubday Minerals wegen Vergewaltigung, Gewaltanwendung an und Ermordung von Einheimischen durch die Sicherheitskräfte einer von dem Mutterunternehmen kontrollierten Tochtergesellschaft in Guatemala während Zwangsräumungen in der Nähe einer Mine geltend. In diesem Fall wurde die Annahme der Durchgriffshaftung als zulässig erachtet. Die kontrollierte Tochtergesellschaft hatte als potentielle „Agentin“ der Muttergesellschaft gehandelt.¹¹⁹ Diese Entscheidung ist vom 22. Juli 2013, der Fall befindet sich jetzt im Hauptverfahren.

2. Die Haftung des Unternehmens für die Verletzung eigener Sorgfaltspflichten

Nach dem Tort Law müssen traditionell drei Voraussetzungen erfüllt sein, um eine Sorgfaltspflicht zu begründen: proximity, foreseeability und reasonableness.¹²⁰

115 Ibid., S. 1233.

116 Ibid., S. 1243-1246. Voir aussi De Schutter, Corporations and Economic, Social, and Cultural Rights, in Riedel, Giacca, Golay (Hrsg.), Economic Social, and Cultural Rights in International Law: Contemporary Issues and Challenges, Oxford 2014, S. 211.

117 <http://business-humanrights.org/en/chevron-lawsuit-re-nigeria>

118 *Choc v. Hubday Minerals Inc*, 2013 ONSC 1414, July 22, 2013.

119 Ibid., par. 49.

120 Für die UK: z.B. *David Chandler v. Cape Plc.*, Royal Courts of Justice, WC2A 2LL, April 25, 2012, par. 32. Für Kanada: *Choc v. Hubday Minerals Inc*, 2013 ONSC 1414, July 22, 2013, par. 57.

Dies gilt auch für Unternehmen. Zunächst muss ein Näheverhältnis zwischen dem Unternehmen und dem oder der Geschädigten bestehen. Zweitens müsste der Schaden für das Unternehmen vorhersehbar sein. Drittens müssten die notwendigen Maßnahmen, die das Unternehmen außer Acht gelassen hat, zumutbar sein. Allerdings ist zu unterscheiden zwischen Fällen, in denen der Schaden bei Drittpersonen auftritt (2.1) und Schäden, die bei den Mitarbeiter_innen des Mutterunternehmens oder (2.2.1) des Zulieferers (2.2.2) auftreten. Im zweiten Fall hat die UK Rechtsprechung die vorliegenden Kriterien genauer definiert.

2.1 Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Schäden bei Drittpersonen

Im dem Fall *Guerrero & Others v. Monterrico Metals and Rio Blanco Copper* (2009) beendete die Polizei und Sicherheitskräfte Monterricos im Juli 2005 unter Gewaltanwendung Umweltproteste von Einheimischen vor einer Mine von Monterrico in Peru. Daraufhin machten die Kläger_innen vor einem englischen Gericht zivilrechtliche Ansprüche wegen Körperverletzungen gegen das englische Mutterunternehmen Monterrico und gegen sein peruanisches Tochterunternehmen Rio Blanco geltend. Sie warfen dem Unternehmen unter anderem vor, Sorgfaltspflichten zur Reduzierung des Risikos von Gewaltanwendung gegenüber Einheimischen verletzt zu haben. Insbesondere trugen sie vor, dass Monterrico über kein angemessenes Risikomanagement verfügte, um die Risiken von Gewaltanwendung bei sozialen Protesten zu identifizieren, zu steuern und zu reduzieren.¹²¹ Es kam zu keinem Urteil. Die Parteien schlossen einen außergerichtlichen Vergleich.¹²²

In dem oben präsentierten Fall *Choc v. Hubday Minerals Inc*¹²³ (2013) warfen die Kläger_innen der Muttergesellschaft auch vor, ihre eigenen Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Vergewaltigungen, Gewaltanwendung und Ermordungen durch die Sicherheitskräfte des Tochterunternehmens verletzt zu haben.¹²⁴ Im Vorverfahren wurden die Kriterien des

121 *Guerrero & Others v. Monterrico Metals and Rio Blanco Copper*, Queens Bench Division, [2009] EWHC 2475 (QB), October 16, 2009, par. 11.

122 Dazu: <http://business-humanrights.org/en/monterrico-metals-lawsuit-re-peru-0#c18018>

123 *Choc v. Hubday Minerals Inc*, 2013 ONSC 1414, July 22, 2013.

124 Ibid., par. 52.

Näheverhältnisses und der Vorhersehbarkeit als möglicherweise erfüllt erachtet. In Bezug auf das Näheverhältnis trugen die Kläger_innen vor, dass die Leitungspersonen von Hudbay mehrere Gespräche mit den lokalen Gemeinden geführt hatten, dass Hudbay öffentliche Mitteilungen zur Sicherheitslage gemacht hatte und, dass Mitarbeiter_innen von Hudbay für die Sicherheit der Mine zuständig waren.¹²⁵ Zur Vorhersehbarkeit trugen sie vor, dass Hudbay wusste, dass bei Zwangsräumungen in der Region häufig Gewalt gegen die lokale Gemeinde ausgeübt wurde. Dies war bereits bei vorherigen von Hudbay organisierten Zwangsräumungen der Fall gewesen.¹²⁶ Darüber hinaus wurden die Leitungspersonen von Hudbay über das erhöhte Risiko von Gewaltanwendung vor der Durchführung der Zwangsräumungen informiert.¹²⁷ Besonders interessant an dem Urteil ist der explizite Verweis auf die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze. Amnesty International Kanada reichte Erläuterungen zur Anwendung dieser Prinzipien im Hinblick auf Sorgfaltspflichten des Unternehmens in diesem Fall ein.¹²⁸ Der Fall befindet sich nun im Hauptverfahren.

In dem Akpan v Royal Dutch Shell und Shell Petroleum Development of Nigeria Fall (2013)¹²⁹ verklagte der Kläger das holländische Mutterunternehmen Shell und sein nigerianisches Tochterunternehmen vor einem holländischen Gericht auf Schadenersatz. Der Kläger, der von Beruf aus Landarbeiter und Fischer war, warf beiden Unternehmen vor, keine angemessenen Maßnahmen getroffen zu haben, um die Verschmutzung der Umwelt, die durch Lecks in einer Ölpipeline verursacht wurde, zu verhindern. Die Klage wurde nach dem nigerianischen Rechtssystem, dem das Common Law zu Grunde liegt, entschieden. Die Klage gegen das Mutterunternehmen wurde allerdings zurückgewiesen. Das Gericht entschied, es gebe kein hinreichendes Näheverhältnis zwischen dem Mutterunternehmen und dem Kläger. Das Mutterunternehmen Royal Dutch Shell hatte lediglich allgemeine Vorschriften zur Verhinderung von Umweltschäden durch Tochterunternehmen berücksichtigt.¹³⁰ Bemerkenswert ist allerdings, dass das holländische Gericht sich für die Klage gegen das

nigerianische Tochterunternehmen zuständig erklärt hat.¹³¹ Für den durch die fehlerhafte Pipeline verursachten Schaden musste das Tochterunternehmen haften.¹³²

2.2 Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Schäden bei Mitarbeiter_innen des Tochterunternehmens oder des Zulieferbetriebes

2.2.1 Schäden bei Mitarbeiter_innen eines Tochterunternehmens

In dem etwas älteren Fall Connelly v Rio Tinto Zinc (RTZ) Corp plc¹³³ (1998) war der Kläger Arbeiterin einer Uranmine in Namibia. Die Uranmine gehörte einem Tochterunternehmen des RTZ. Im Jahr 1985, drei Jahren nachdem der Kläger seine Arbeit in der Mine aufgegeben hatte, wurde bei ihm Larynxkrebs diagnostiziert. Er warf dem Mutterunternehmen RTZ vor, es unterlassen zu haben, die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen in der Mine getroffen zu haben. Als Mutterunternehmen beriet RTZ sein Tochterunternehmen in Namibia bei der Einhaltung von Gesundheitsvorschriften. Darüber hinaus war ein Mitarbeiter von RTZ verantwortlich für die Implementierung der erforderlichen Maßnahmen und die Aufsicht über die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften in der Mine. Aus diesem Grund folgte der Richter der Annahme, dass RTZ eine Pflicht traf, zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um gesundheitliche Schäden der Kläger zu mindern oder zu verhindern. Die Klage wurde jedoch wegen Verjährung zurückgewiesen.

In dem Fall Lubbe and Others and Cape Plc¹³⁴ (2000) warfen 3000 Kläger_innen dem

125 Ibid., par. 67.

126 Ibid., par. 67.

127 Ibid., par. 60-61.

128 Ibid., par. 32 ff.

129 Akpan v Royal Dutch Shell and Shell Petroleum Development of Nigeria, District Court of the Hague, January 30, 2013.

130 Ibid., par. 4.33.

131 Dazu auch Netzwerk Soziale Verantwortung, Bueno Nicolas, Menschen-Rechte-Wirtschaft: Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen, Wien 2014, S. 16. Verfügbar auf http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/media/Studie_Menschen_Rechte_Wirtschaft_Web.pdf

132 Akpan v Royal Dutch Shell and Shell Petroleum Development of Nigeria, District Court of the Hague, January 30, 2013, par. 4.46. In einem ähnlichen Verfahren in UK wegen anderen Löcher, schloss Shell Petroleum Development of Nigeria in April 2015 ein Vergleich im Höhe von £55 Millionen mit den Betroffenen der Bodo Gemeinde. Dazu: <http://business-humanrights.org/en/shell-pays-%C2%A355-million-out-of-court-settlement-to-nigerian-bodo-community-over-oil-spills#c108687>

133 Connelly v RTZ Corp (No.3) [1999] C.L.C. 533, April 4, 1998.

134 Lubbe and Others and Cape, [2000] UKHL 41, [2000] 1 WLR 1545, [2000] 4 All ER 268 July 20, 2000.

englischen Mutterunternehmen Cape vor, für ihre Gesundheitsschäden verantwortlich zu sein. Sie trugen vor, dass Cape keine Maßnahmen getroffen habe, um die Arbeiter vor gesundheitlichen Risiken bei der Produktion von Asbest in seinem Tochterunternehmen in Südafrika zu schützen. In der Entscheidung des House of Lords ging es nicht um die Prüfung der tatsächlichen Verletzung der Sorgfaltspflichten Capes, sondern darum, ob englische oder südafrikanische Gerichte zuständig seien.¹³⁵ Die Verantwortung des Mutterunternehmens Cape wegen der Verletzung eigener Sorgfaltspflichten zur Sicherung von gesundheitlichen Standards hing allerdings von der praktischen Kontrolle, die Cape über sein Tochterunternehmen ausübte ab und davon, was Cape wusste oder hätte wissen müssen.¹³⁶ Es wurde angenommen, dass die Beweise hierüber, wie zum Beispiel Sitzungsprotokolle, sich in den Büroräumen von Cape in der UK befinden würden. Dies war unter anderem ein Grund dafür, die englische Gerichtsbarkeit anzuerkennen. Nachdem die Klage als zulässig erachtet wurde, schlossen die Parteien einen Vergleich in Höhe von 21 Mio £.¹³⁷

Zwölf Jahre später wurden zum ersten Mal im Fall *Chandler v. Cape*¹³⁸ (2012) die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten eines Mutterunternehmens gegenüber Mitarbeiter_innen einer Tochtergesellschaft im Hinblick auf Arbeitsbedingungen genauer definiert. Wie im Fall *Lubbe* arbeitete der Kläger *Chandler* in einem Tochterunternehmen von Cape und war nachdem er seine Beschäftigung aufgegeben hatte, an Asbestose erkrankt. Er warf Cape vor, es unterlassen zu haben, die nötigen Maßnahmen zu ergreifen, um für gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen bei seinem Tochterunternehmen zu sorgen. Die Richterin trug vier Voraussetzungen vor, die erfüllt sein müssen, damit ein Mutterunternehmen für die Gesundheitsschädigungen von Mitarbeiter_innen eines Tochterunternehmens durch schädliche Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht werden kann.¹³⁹

Danach müssen die Geschäfte des Mutterunternehmens und des Tochterunternehmens zunächst in entscheidender Weise gleich sein. Vorliegend waren sowohl Cape als auch sein

Tochterunternehmen in der Asbestproduktion tätig. Zweitens muss das Mutterunternehmen umfassendes Wissen bezüglich relevanter Gesundheits- und Sicherheitsstandards in dem jeweiligen Bereich haben oder hätte dieses haben müssen. Im vorliegenden Fall hatte Cape Spezialisten für gesundheitliche Fragen in Bezug auf die Produktion von Asbest. Drittens muss die Produktionsweise des Tochterunternehmens risikobehaftet und unsicher sein, wovon das Mutterunternehmen wusste oder hätte wissen müssen. Auch hier hatte Cape einen Experten, der für gesundheitliche Fragen in den Tochterunternehmen verantwortlich war. Viertens muss das Mutterunternehmen wissen oder hätte vorhersehen können, dass das Tochterunternehmen oder seine Angestellten auf die Expertise des Mutterunternehmens zum Schutz der Arbeiter vertrauen. Dabei erwähnte die Richterin, dass es nicht nötig sei, dass das Mutterunternehmen in der Praxis im Hinblick auf gesundheitliche Fragen tatsächlich interveniere. Es reiche aus, wenn das Unternehmen in anderen Geschäftsbereichen des Tochterunternehmens interveniere. Diese Bedingung war im vorliegenden Fall erfüllt. Damit führte zum ersten Mal das Unterlassen eines Mutterunternehmens vorsorgliche gesundheitsschützende Maßnahmen innerhalb seines Tochterunternehmens zu treffen, zu einer deliktischen Haftung.¹⁴⁰

2.2.2 Schäden bei Mitarbeiter_innen eines Zulieferbetriebes

Sind die oben dargestellten Voraussetzungen auf die Konstellation von Menschenrechtsverletzungen durch Zulieferbetriebe übertragbar? Ja. In dem etwas älteren Fall *Doe v. Walmart* (2000)¹⁴¹ warfen die Kläger_innen dem US Einzelhandelskonzern *Wal-Mart* vor, einen unterschriebenen Verhaltenskodex zur Überprüfung der Mindeststandards der Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferbetrieben verletzt zu haben. Zwar hat das Gericht entschieden, dass der Verhaltenskodex als solcher keine Sorgfaltspflichten in Hinblick auf die Kontrolle und die Einhaltung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferbetrieben schaffe.¹⁴² Es schloss aber nicht aus, dass ein Unternehmen Sorgfaltspflichten zur Kontrolle und Einhaltung von Mindeststandards an Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben haben kann. Dies

135 Ibid., par. 1.

136 Ibid.

137 <http://business-humanrights.org/en/cape-gencor-lawsuits-re-so-africa-0>

138 *Chandler v. Cape plc*, [2011] EWHC 951 (QB); [2012] EWCA Civ 525, April 25, 2012.

139 Ibid., par. 80.

140 Ibid., par. 80.

141 *Doe v. Wal-Mart*, US Court of Appeals, Ninth Circuit, No 08-55706, July 10, 22.

142 Ibid., Erw. III. A.

ist dann der Fall, wenn das Unternehmen eine hinreichende Kontrolle über die Mitarbeiter_innen des Zulieferers ausübt, und das Unterlassen dieser Kontrolle den Schaden verursacht hat.¹⁴³ In dem vorliegenden Fall konnten die Kläger_innen dies jedoch nicht beweisen.

Im Fall KiK (2015),¹⁴⁴ welcher vom ECCHR unterstützt wird, starben im September 2012 bei einem Brand in einer Textilfabrik in Pakistan 260 Menschen. Hauptkunde der Fabrik war der deutsche Textildiscounter KiK. Vier der Betroffenen des Brandes haben in Deutschland eine Klage auf Schadenersatz gegen KiK eingereicht. Die Kläger_innen werfen KiK vor, seine Sorgfaltspflichten gegenüber den Arbeiter_innen der Fabrik verletzt zu haben. Insbesondere, es trotz Kenntnis von den gefährlichen Arbeitsbedingungen in der Fabrik unterlassen zu haben, effektive Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung von grundlegenden Feuerschutzstandards sicherzustellen, obwohl dies ohne weiteres möglich gewesen wäre. Der Fall richtet sich nach dem pakistanischen Recht, das sich am Common Law Rechtssystem orientiert.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Auch nach der Common Law Rechtsprechung gibt es einige Fälle zu Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Beachtung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten. Insbesondere in Bezug auf Sorgfaltspflichten zu Verhinderungen von Schäden bei Drittpersonen ist die rechtliche Lage unklar. Zwar wenden die Gerichte die allgemeinen Voraussetzungen des Näheverhältnisses, der Vorhersehbarkeit und der Zumutbarkeit an. Welche konkreten Voraussetzungen an diese Kriterien im Einzelfall gestellt werden, bleibt jedoch unsicher.

Der Fall Chandler stellt Kriterien dazu auf, inwieweit ein Mutterunternehmen für die Gesundheit der Mitarbeiter seines Tochterunternehmens Sorge zu tragen hat. Die in diesem Fall von dem Gericht konkretisierten Sorgfaltspflichten sollten auch gegenüber Mitarbeitern von Zulieferbetrieben gelten, sofern ein Näheverhältnis besteht. Dies würde auch den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen in Bezug auf die Einhaltung von Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen entsprechen. Nach diesen Regelwerken sind

die Unternehmen ausdrücklich verpflichtet, Sorgfaltspflichten zur Risikobegrenzung von Menschenrechtsverletzungen auch zu beachten, wenn kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.¹⁴⁵ Bemerkenswert ist auch, dass mit Ausnahme des Falles Hudbay (2013) in keinem der Urteile auf die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze verwiesen wird. In dem nun bei Gericht anhängigen Fall KiK (2015), der in seiner Begründung auch auf diese Regelwerke Bezug nimmt, ist noch kein Urteil ergangen.

143 Ibid., Erw. III. C.

144 <http://www.ecchr.de/pakistan-kik-711.html>

145 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V: Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Erläuterungen, par. 50.

V. Die Notwendigkeit von Rechtssicherheit und einer Rechtsreform

Die Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Beachtung von Menschenrechten bei Auslandsaktivitäten sind bisher nicht gesetzlich geregelt. Die Gerichte stützen sich daher allein auf allgemeingültige Haftungsgrundsätze. Auch wenn Gerichte die UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten heranziehen können, bleibt die Rechtslage für Betroffene aber auch für Unternehmen unerfreulich unsicher. Aus diesem Grund haben Frankreich (1) und die Schweiz (2) Regulierungsmassnahmen ergriffen, um die Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte in die nationalen Rechtsordnungen umzusetzen. Möglichkeiten der Umsetzung in nationales Recht in Österreich werden unter (3) dargestellt.

1. Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in Frankreich

Am 6. November 2013 reichten mehrere Abgeordnete mit der Unterstützung vieler Nichtregierungsorganisationen einen ersten Gesetzesvorschlag im Hinblick auf die Sorgfaltspflichten der Muttergesellschaften und der beauftragenden Unternehmen an die Assemblée Nationale ein.¹⁴⁶ Der Kern dieses Vorschlags war die Einführung rechtlich gesicherter Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Bezug auf die Beachtung von Menschenrechten. In diesem Zusammenhang sollte unter anderem das Handelsgesetzbuch wie folgt ergänzt werden: *„Jedes Unternehmen ist im Rahmen seiner Tätigkeit sowie der seiner Tochtergesellschaften oder Subunternehmen verpflichtet, Schäden [...] für die Gesundheit und die Umwelt zu verhüten. Diese Verpflichtung gilt auch für Schäden, die durch einen Verstoß gegen die Grundrechte entstehen.“*

Darüber hinaus regelte der Vorschlag die weiteren Voraussetzungen für eine Haftung wegen einer Verletzung dieser Pflicht. Insbesondere enthielt der Vorschlag eine Beweislastumkehr: *„das Unternehmen wird unter den oben festgelegten Bedingungen haftbar gemacht, es sein denn, es kann den Nachweis erbringen, dass es ihm trotz der gebotenen Sorgfalt und trotz sei-*

ner Bemühungen nicht gelungen ist, anhand der ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Mittel den Schaden durch eine Risikobeseitigung bzw. eine Schadenabwendung zu verhüten.“

Nach der Ablehnung dieses Gesetzesvorschlags wurde der Entwurf geändert und erneut am 15. Februar 2015 bei der Assemblée Nationale mit zwei Beschränkungen eingereicht: Zum einen erfasste der Gesetzesvorschlag nunmehr nur Unternehmen, die mindestens 10.000 Mitarbeiter_innen weltweit beschäftigen. Zum anderen wurde die Passage zu der Beweislastumkehr gestrichen.¹⁴⁷

Nach dem aktuellen Entwurf sollen die betroffenen Unternehmen jedoch immerhin *„einen Sorgfaltsplan entwickeln und effektiv umsetzen“*. *„Dieser Plan beinhaltet die „angemessene Sorgfaltsmassnahmen zur Identifizierung und Verhütung von Menschenrechtsrisiken [...] in Bezug auf die Aktivitäten des Unternehmens, seine Filialen oder Zulieferbetriebe.“*¹⁴⁸ Die Verletzung dieser Pflicht begründet die zivilrechtliche Schadenersatzhaftung des Unternehmens nach den allgemeinen Grundsätzen des Bürgerlichen Gesetzbuches. Über den Schadenersatz hinaus kann der Richter eine zivile Sanktion bis zu 10 Millionen Euro verhängen.¹⁴⁹

Der Entwurf wurde in dieser Form am 30. März 2015 bei der Assemblée Nationale einstimmig in erster Lesung angenommen. Der Entwurf muss nun noch von dem Senat und wiederholt von beiden Assemblée Nationale und von dem Senat in zweiter Lesung angenommen werden.

147 Für den Text auf französisch: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0501.asp>

148 «Ce plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier et à prévenir la réalisation de risques d'atteintes aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, de dommages corporels ou environnementaux graves ou de risques sanitaires résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elle entretient une relation commerciale établie.

149 Gesetzesentwurf, Artikel 2.

146 <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp>

2. Die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in der Schweiz

Der Weg zur Umsetzung von Sorgfaltspflichten in schweizerisches Recht ist wie in Frankreich eine Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen und Politiker_innen. 2011 startete die Kampagne «Recht ohne Grenzen» mit einer Petition und forderte, dass schweizerische Firmen Menschenrechte und Umweltschutz respektieren – dies auch im Ausland. Innerhalb von sieben Monaten konnte die Petition mit über 135'000 Unterschriften im Parlament eingereicht werden.

Im Anschluss beauftragte die Außenpolitische Kommission des Nationalrates (25 Mitglieder des Nationalrates) den Bundesrat (die Bundesregierung) einen rechtsvergleichenden Bericht zu erstellen zur Prüfung von Sorgfaltspflichten im Zusammenhang mit dem Schutz von Menschenrechten und Umwelt¹⁵⁰ und einen Bericht zu Ansprüchen auf Wiedergutmachung für Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen¹⁵¹. Der zweite Bericht steht noch aus. Der erste Bericht wurde im Mai 2014 veröffentlicht.¹⁵² Durch eine Motion beauftragte im November 2014 die Außenpolitische Kommission des Nationalrats den Bundesrat diesen Bericht umzusetzen. Die Motion beauftragte den Bundesrat eine Sorgfaltspflichtprüfung für Unternehmen bezüglich Menschenrechten und Umwelt vorzuschlagen.¹⁵³ Diese wurde mit einer knappen Mehrheit von 95 Nein -Stimmen zu 86 Ja-Stimmen am 11. März 2015 abgelehnt.

Zeitgleich haben im Januar 2015 über 60 Nichtregierungsorganisationen gemeinsam

¹⁵⁰ Postulat 12.3980 der Aussenpolitische Kommission des Nationalrates : Rechtsvergleichender Bericht. Sorgfaltsprüfung bezüglich Menschenrechten und Umwelt im Zusammenhang mit den Auslandaktivitäten von Schweizer Konzernen. Verfügbar auf http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20123980

¹⁵¹ Postulat 14.3663 der Aussenpolitische Kommission des Nationalrates : Zugang zu Wiedergutmachung. Verfügbar auf http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143663

¹⁵² <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2014/2014-05-28.html>

¹⁵³ Motion 14.3671 : Umsetzung des rechtsvergleichenden Berichtes des Bundesrates über die Verantwortung von Unternehmen bezüglich Menschenrechten und Umwelt. Verfügbar auf http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143671

die Lancierung der Konzernverantwortungsinitiative beschlossen. Die Volksinitiative in der Schweiz ermöglicht es, durch 100.000 Unterschriften eine Verfassungsänderung durch die Bevölkerung abstimmen zu lassen. Die offizielle Unterschriftensammlung hat im Mai 2015 angefangen.¹⁵⁴ Die 100.000 Unterschriften müssen innerhalb von 18 Monaten gesammelt werden.

Nach dem Text der Volksinitiative soll die Verfassung wie folgt ergänzt werden:

„Art. 101a (neu)

1 Der Bund trifft Massnahmen zur Stärkung der Respektierung der Menschenrechte und der Umwelt durch die Wirtschaft.

2 Das Gesetz regelt die Pflichten der Unternehmen mit satzungsmässigem Sitz, Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung in der Schweiz nach folgenden Grundsätzen:

a Die Unternehmen haben auch im Ausland die international anerkannten Menschenrechte sowie die internationalen Umweltstandards zu respektieren; sie haben dafür zu sorgen, dass die international anerkannten Menschenrechte und die internationalen Umweltstandards auch von den durch sie kontrollierten Unternehmen respektiert werden; ob ein Unternehmen ein anderes kontrolliert, bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen; eine Kontrolle kann faktisch auch durch wirtschaftliche Machtausübung erfolgen;

b. Die Unternehmen sind zu einer angemessenen Sorgfaltsprüfung verpflichtet; sie sind namentlich verpflichtet, die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die international anerkannten Menschenrechte und die Umwelt zu ermitteln, geeignete Massnahmen zur Verhütung von Verletzungen international anerkannter Menschenrechte und internationaler Umweltstandards zu ergreifen, bestehende Verletzungen zu beenden und Rechenschaft über ergriffene Massnahmen abzulegen; diese Pflichten gelten in Bezug auf kontrollierte Unternehmen sowie auf sämtliche Geschäftsbeziehungen; der Umfang dieser Sorgfaltsprüfungen ist abhängig von den Risiken in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt; bei der Regelung der Sorgfaltsprüfungspflicht nimmt der Gesetzgeber Rücksicht auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen, die geringe derartige Risiken aufweisen;

c. Die Unternehmen haften auch für den Scha-

¹⁵⁴ Offizielle Webseite: www.konzern-initiative.ch

den, den durch sie kontrollierte Unternehmen aufgrund der Verletzung von international anerkannten Menschenrechten oder internationalen Umweltstandards in Ausübung ihrer geschäftlichen Verrichtung verursacht haben; sie haften dann nicht nach dieser Bestimmung, wenn sie beweisen, dass sie alle gebotene Sorgfalt gemäss Buchstabe b angewendet haben, um den Schaden zu verhüten, oder dass der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt eingetreten wäre;

d. Die gestützt auf die Grundsätze von lit. a bis c erlassenen Bestimmungen gelten unabhängig vom durch das Internationale Privatrecht bezeichneten Recht.“

3. Die Umsetzungsmöglichkeiten von Sorgfaltspflichten in nationales Recht in Österreich

Ebenso wie in Frankreich und in der Schweiz setzt die Umsetzung von Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Beachtung von Menschenrechten eine Zusammenarbeit zwischen Nichtregierungsorganisationen und Politiker_innen voraus. Es gibt sowohl prozessrechtliche als auch inhaltliche Fragen zu beachten.

3.1 Prozessrechtliche Fragen der Umsetzung in Österreich

Mehrere Wege in Österreich führen zu Gesetzgebungsmassnahmen. Zunächst können fünf Abgeordnete gemeinsam oder ein Ausschuss des Nationalrates einen schriftlichen Gesetzesantrag einbringen. So wurde zum Beispiel der französische Gesetzesentwurf über die Sorgfaltspflicht der Muttergesellschaften und beauftragenden Unternehmen der Assemblée Nationale eingereicht. Dies ermöglicht, einen starken und konkreten Gesetzesentwurf vorzuschlagen, der als Grundlage für die parlamentarische Debatte besprochen muss. Zum Beispiel konnten in Frankreich unterstützende Abgeordnete des Entwurfs eine ausdrückliche Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Aktivitäten des Unternehmens, inklusive Filialen und Zulieferbetriebe, und eine spezielle Haftungsregel mit einer Beweislastumkehr vorschlagen. Der Kompromisstext beinhaltet immerhin eine ausdrückliche Sorgfaltspflicht für Unternehmen im Bezug auf die Aktivitäten von Filialen und Zulieferbetriebe und eine allgemeine Haftungsregel auch wenn diese ohne Beweislastumkehr besteht.

Abgeordnete können auch in sogenannten „Entschliessungen“ einfordern, dass die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf erstellt.¹⁵⁵ Die Abgeordneten legen in solchen Entschliessungsanträgen nur die Eckpunkte des geforderten Gesetzes fest. Diesbezüglich erscheint die Motivation der Bundesregierung, tatsächlich einen starken Gesetzesentwurf vorzuschlagen, problematisch.

Durch das Volksbegehren haben auch Bürger_innen die Möglichkeit, ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Ein Volksbegehren kann einen konkreten Gesetzestext enthalten.¹⁵⁶ Wenn ein Volksbegehren von mindestens 100.000 Stimmberechtigten unterschrieben wurde, muss es dem Nationalrat zur Verhandlung vorgelegt werden.¹⁵⁷ Ein großer Vorteil hierbei, besteht darin, dass die Zivilgesellschaft einen Spielraum besitzt um über den Inhalt sowie Formulierung des Gesetzesentwurfs zu entscheiden. Allerdings im Unterschied zur Volksinitiative in der Schweiz ist das Volksbegehren rechtlich nicht bindend. Wie die französische Variante zeigt, sprechen sich viele Abgeordnete für eine Regulierung der Unternehmen durch konkrete Sorgfaltspflichten aus. Eine Gesetzesinitiative von Abgeordneten scheint also in Österreich das größte Potential zu bieten.

3.2 Inhaltliche Fragen beim Gesetzesentwurf

Inhaltlich sollte zunächst ein Gesetzesentwurf in Österreich, ähnlich bestehender Gesetzesentwürfe in der Schweiz und in Frankreich, konkrete Sorgfaltspflichten regeln. In Anlehnung an die internationalen Standards der UN und der OECD¹⁵⁸ sollte ein Unternehmen verpflichtet sein, menschenrechtliche Risiken zu ermitteln, diese Ermittlungsergebnisse in die Geschäftsbereiche und Abläufe des gesamten Unternehmens zu integrieren und angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.

Diese Pflichten sollten das Unternehmen treffen, wenn es bei Auslandsaktivitäten selbst handelt oder durch ein Tochterunternehmen oder Zulieferbetriebe. Wichtig dabei ist, dass

155 Art. 41 Abs. 1 Ö Verfassung.

156 Art. 41 Abs. 2 Ö Verfassung.

157 <http://www.parlament.gv.at/PERK/GES/WEG/INITIATIVE/index.shtml>

158 Siehe oben, I. Der internationale Standard für Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten.

die Formulierungen nicht derart eng gefasst werden, dass zu viele Fälle ausgeschlossen werden. Grundsätzlich sollte es das Ziel sein, alle Konstellationen zu erfassen, in denen das Unternehmen rechtlichen oder tatsächlichen Einfluss auf das Tochterunternehmen oder den Zulieferbetrieb hat, Menschenrechtsverstöße zu verhindern oder zu mildern. Wird dieser Einfluss nicht ausgeübt, sollte das Unternehmen grundsätzlich haftbar sein. In dieser Hinsicht ist der schweizerische Text genauer formuliert als der französische. Unternehmen haben dafür zu sorgen dass Menschenrechte respektiert werden auch von den durch sie „kontrollierten“ Unternehmen. Ob ein Unternehmen ein anderes kontrolliert, bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Eine wirtschaftliche Machtausübung reicht für eine solche Kontrolle aus (lit.b). Dadurch sind alle Konstellationen erfasst, dennoch behalten Richter_innen einen entscheidungsspielraum, ob eine Kontrolle vorliegt.

Inhaltlich sollte weiterhin im Entwurf eine Beweislastumkehr vorgeschlagen werden wie in Frankreich und in der Schweiz. Allerdings sind die Chancen der Umsetzungen gering. Zum Schluss regelt allein das schweizerische Beispiel die Frage des anwendbaren Rechts (Bst. d). Dies ist zu begrüßen, weil in der grössten Mehrheit von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen bei Auslandsaktivitäten das Recht des Landes, wo der Schaden eintritt, anzuwenden wäre. Damit kann die Möglichkeit ausgeschlossen werden, dass eine neue Regulierung in der Praxis nicht angewendet wird.

IV. Schlussfolgerungen

Nach den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen haben Unternehmen Sorgfaltspflichten zur Beachtung von Menschenrechten. Insbesondere müssen Unternehmen menschenrechtliche Risiken ermitteln, diese Ermittlungsergebnisse in das gesamte Unternehmen integrieren und die angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Menschenrechtsverletzung zu verhindern oder zu reduzieren. Die konkreten Maßnahmen hängen davon ab, welche Risiken mit den wirtschaftlichen Aktivitäten des Unternehmens verbunden sind und welches Einflussvermögen ein Unternehmen auf ein Tochterunternehmen oder einen Zulieferbetrieb hat.

Diese Sorgfaltspflichten sind in österreichisches, deutsches und schweizerisches Recht noch nicht umgesetzt worden. Fälle von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen bei ausländischen Aktivitäten werden nach den traditionellen Voraussetzungen der zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Haftung beurteilt. Diese sind allerdings sehr allgemein und wurden bisher nicht durch Fälle in der Rechtsprechung zu Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen konkretisiert. Für die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen führt dies zu Rechtsunsicherheit.

Die wenigen Beispiele aus dem Common Law System zeigen, dass allgemeine Grundsätze der Haftung im Hinblick auf Fälle von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen bei Auslandsaktivitäten konkretisiert werden können. Es fehlt allerdings eine klare Rechtsprechung insbesondere, für den Fall, dass Drittpersonen zu Schaden kommen durch die Verletzung eigener Sorgfaltspflichten eines Mutterunternehmens. Der Fall Chandler zeigt exemplarisch vier Voraussetzungen auf, die maßgeblich sein sollten, für die Annahme, dass ein Mutterunternehmen für die Gesundheitsschädigung von Mitarbeiter_innen eines Tochterunternehmens verantwortlich gemacht werden kann. Diese Voraussetzungen sollten auch anwendbar sein, auf Fälle, in denen Mitarbeiter_innen eines Zulieferbetriebs zu Schaden kommen.

Nur eine eindeutige Umsetzung der internationalen Standards zu Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Beachtung von Menschenrechten wird diese oben beschriebene Rechtsunsicherheit beseitigen. Insbesondere

Frankreich ist dabei ein Vorreiter. Als erstes Land hat Frankreich (zunächst noch in der ersten Lesung) einen Gesetzesvorschlag über die Sorgfaltspflichten der Muttergesellschaften und beauftragenden Unternehmen angenommen. Das schweizerische Parlament hat nur mit einer sehr knappen Mehrheit eine Umsetzung der Sorgfaltspflichten abgelehnt. Im Gegenzug, hat es im Mai 2015 mit der Unterschriftensammlung für die Konzernverantwortungsinitiative begonnen. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Beachtung von Menschenrechten wird peu à peu Realität. Sicherlich ist diese rechtliche Entwicklung jedoch nur ein Schritt von vielen, der in Richtung soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit gegangen werden sollte.

Autor_innen:

Dr. Nicolas Bueno hat Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Völkerrecht und Menschenrechte an der Universität Lausanne und an der Freien Universität Berlin studiert. 2013 war er Fulbright Research Fellow an der Columbia Law School in New York. In seiner Doktorarbeit beschäftigte er sich mit dem Thema „Demokratie und die Zukunft politischer Menschenrechte“. Beim ECCHR ist er als Legal Researcher im Programm Wirtschaft und Menschenrechte tätig. Er ist Autor des „Rechtsgutachten zum Menschenrechtsschutz bei Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen“.

Sophie Scheidt ist Rechtsanwältin und hat Rechtswissenschaften mit der Spezialisierung Handels- und Gesellschaftsrecht an der Universität Hamburg studiert. Das juristische Referendariat hat sie am Hanseatischen Oberlandesgericht mit dem Schwerpunkt im öffentlichen Recht abgeschlossen. Im Anschluss arbeitete sie zunächst in einer Anwaltskanzlei im Bereich Wirtschaftsstrafrecht.

Berlin, Juni 2015

Das ECCHR:

Das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) ist eine gemeinnützige und unabhängige Menschenrechtsorganisation mit Sitz in Berlin. Sie wurde 2007 von einer kleinen Gruppe renommierter Menschenrechtsanwälte gegründet, um die Menschenrechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie anderen Menschenrechtsdeklarationen und nationalen Verfassungen garantiert werden, mit juristischen Mitteln zu schützen und durchzusetzen.

<http://www.ecchr.eu/>

