

**Klaus Lörcher / Bernhard Pfitzner**

**Materialien zum Thema  
„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“**

**Rechtskreis UNO /  
Dokumente des Menschenrechtsrats**

- **Grundlagen**
- **„Leitprinzipien“**
- **„Treaty-Prozess“**
- **Gewerkschaftliche Positionen**



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## Übersicht

<b>ÜBERSICHT</b> .....	<b>2</b>
<b>VORBEMERKUNGEN</b> .....	<b>3</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
1.    ALLGEMEINER KONTEXT .....	4
2.    SPEZIELLER UN-KONTEXT.....	6
3.    ZUM INHALT DER DERZEITIGEN ENTWÜRFE .....	9
<b>ZEITTADEL</b> .....	<b>21</b>
<b>MATERIALIEN</b> .....	<b>23</b>
<b>1.    GRUNDLAGEN</b> .....	<b>23</b>
1.A    UNO-GENERALVERSAMMLUNG .....	23
1.B    SOZIALPAKTAUSSCHUSS .....	32
<b>2.    DIE „LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE“</b> .....	<b>64</b>
<b>3.    DER „TREATY-PROZESS“</b> .....	<b>82</b>
<b>4.    GEWERKSCHAFTLICHE POSITIONEN (INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND)</b> .....	<b>127</b>
<b>ANHANG</b> .....	<b>136</b>
FUNDSTELLEN DER BISHERIGEN „MATERIALIEN ZUM THEMA „ARBEIT, WIRTSCHAFT, MENSCHENRECHTE““ IM WEB .....	136
<b>VERZEICHNISSE</b> .....	<b>137</b>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	137
LITERATURVERZEICHNIS UND WEB-LINKS.....	139
AUSFÜHRLICHES INHALTSVERZEICHNIS .....	144

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## Vorbemerkungen

Die vorliegenden Materialien wurden in Kooperation von Klaus Lörcher und Bernhard Pfitzner erstellt. Von Klaus Lörcher stammen vor allem die Einleitung sowie das Literaturverzeichnis, Bernhard Pfitzner stellte schwerpunktmäßig die Materialien zusammen.

Im Teil „Materialien“ sind Dokumente zu folgenden Bereichen (bzw. Auszüge daraus) enthalten:

- [Grundlagen](#) (Materialien 1.1, 1.2),
- [die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“](#) (Materialien 2.1 – 2.4),
- [der „Treaty-Prozess“](#) (Materialien 3.1 – 3.6),
- [Gewerkschaftliche Positionen \(Internationaler Gewerkschaftsbund\)](#) (Materialien 4.1 – 4.2).

Vorangestellt ist eine [Zeittafel](#); abschließend finden sich eine [Literaturliste](#) sowie eine [Liste von Web-Links](#) (beide durchaus noch ergänzungsbedürftig).

In gleicher Art wie die vorliegenden Materialien sind bisher erschienen:

Klaus Lörcher / Bernhard Pfitzner  
Materialien zum Thema  
„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
- Rechtskreis UNO -

und

Reingard Zimmer / Bernhard Pfitzner  
Materialien zum Thema  
„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
Rechtskreis ILO

Auf diese Materialsammlungen wird in der vorliegenden Veröffentlichung verwiesen als „**AMWR-UNO**“ bzw. „**AMWR-ILO**“ (für Angaben zu den Fundstellen im Web s. Anhang).

Wir haben uns bei mehreren KollegInnen für Unterstützung und Hinweise zu bedanken. Ohne Vollständigkeit erwähnen wir insbes. Karolin Seitz (Global Policy Forum) und Dr. Patrick Rosenow (Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen).

Fehler in dieser Materialsammlung gehen natürlich ausschließlich zu unseren Lasten.

Wir haben uns bemüht, diese Sammlung möglichst zügig nach Veröffentlichung des dritten Entwurfs für einen „Treaty“ ([Material 3.5](#)) herauszubringen (vgl. dazu insbes. den [Abschnitt 3 der Einleitung](#)). Es mag sein, dass sich schon bald (etwa nach der 7. Sitzung der Arbeitsgruppe) die Notwendigkeit für eine Überarbeitung ergibt.

Nicht zuletzt deshalb sind wir für Anregungen wie auch wohlwollend-kritische Hinweise, sowie Hinweise auf evtl. unterlaufene Fehler, dankbar – bitte an folgende Mail-Adresse: [bernhard.pfitzner@web.de](mailto:bernhard.pfitzner@web.de).

Frankfurt /Hannover, den 16.9.2021  
Klaus Lörcher / Bernhard Pfitzner

## Einleitung

Die weltweite Bedeutung, Geltung und wirksame Gewährleistung von Menschenrechten sind vor allem auch im Hinblick auf die sozialen Rechte grundlegend. Gerade die arbeitende Bevölkerung ist darauf dringend angewiesen. Jedoch ist sie besonders in Gefahr, wenn im Rahmen von Lieferketten Unternehmen aus Ländern eingeschaltet werden, in denen soziale Menschenrechte im Allgemeinen und Arbeitnehmerrechte im Besonderen nicht eingehalten werden.

Immer neue Beispiele von Menschenrechtsverletzungen kommen ‚ans Tageslicht‘. Ausbeutung, Sklaverei, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen erreichen von Zeit zu Zeit auch mediale Aufmerksamkeit. Insoweit können die vielen Toten bei Unglücken und Unfällen in Bangladesch als ein besonders bekanntes, aber eben unrühmliches Beispiel gelten.

Es kommt deshalb darauf an, die Arbeitnehmerrechte – gerade auch für solche Fälle – wirksam zu schützen. Im Folgenden soll auf die seit längerem anhaltenden sowie vor allem auch aktuellen Entwicklungen im Rahmen der UNO, d.h. konkret des UN-Menschenrechtsrats eingegangen werden.

Es ist das Ziel dieser Materialzusammenstellung, diesen Ansatz zu veranschaulichen und durch die entsprechenden Dokumente nachvollziehbar zu machen. Die folgende Einleitung will dafür den entsprechenden Zugang und Gebrauch erleichtern. Sie baut auf den allgemeinen Informationen auf, die in den UNO-Materialien<sup>1</sup> enthalten sind und die hier nicht in den Einzelheiten wiederholt werden, sondern nur im Hinblick auf ‚Wirtschaft und Menschenrechte‘ thematisiert werden.

Nachdem das ‚Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz‘ verabschiedet worden ist,<sup>2</sup> wird es für die weitere Diskussion darauf ankommen, die Ergebnisse dieses internationalen ‚Treaty‘-Prozesses möglichst weitgehend umzusetzen, wenn möglich auch noch zu verbessern.

### 1. Allgemeiner Kontext

Die Globalisierung der Wirtschaft hat immer wieder gezeigt, dass die Leidtragenden dieser Entwicklung sehr häufig (wenn nicht sogar ‚systemlogisch‘) die letzten Glieder der weltweiten ‚Werkbank‘ sind: die häufig zu Hungerlöhnen und unter unmenschlichen Bedingungen arbeitenden Menschen v.a. in den unterentwickelt gehaltenen Ländern der sog. ‚Dritten Welt‘. Es hat deshalb schon in verschiedenen internationalen Organisationen mehrere Versuche gegeben, entsprechenden ‚Auswüchsen‘ Einhalt zu gebieten.

**Auf globaler Ebene** (noch ohne die UN) wurden zwei wichtige Instrumente entwickelt:

Insbesondere im Rahmen der **Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**<sup>3</sup> gab es seit den 60-er Jahren Diskussionen über das Verhältnis von multinationalen Unternehmen zur Sozialpolitik. Nach vielen Forschungen sowie schwierigen Verhandlungen verabschiedete der Verwaltungsrat 1977 eine ‚Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und

---

<sup>1</sup> S. Klaus Lörcher / Bernhard Pfitzner, Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ - Rechtskreis UNO – (Fundstellen im Web s. Anhang), i.F. zit. als [AWMR-UNO](#)

<sup>2</sup> Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG), [BGBl. 2021 I, S. 2959](#).

<sup>3</sup> S. Reingard Zimmer / Bernhard Pfitzner, Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“, Rechtskreis ILO (Fundstellen im Web s. Anhang), i.F. zit. als [AWMR-ILO](#)

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

Sozialpolitik<sup>4</sup>.<sup>5</sup> Sie soll als Orientierung für eine soziale Ausrichtung wirtschaftlichen Handelns innerhalb von multinationalen Unternehmen dienen.<sup>6</sup> Der Inhalt wurde inzwischen mehrfach aktualisiert, zuletzt 2017 in 5. Auflage. Doch von einem eigentlichen Überprüfungsmechanismus kann man nur sehr eingeschränkt sprechen, denn er ist nur als ‚Interpretations-Verfahren‘ ausgestaltet.<sup>7</sup>

Ein etwas besseres System für das follow-up wurde durch die Annahme der ‚**OECD**-Leitsätze für multinationale Unternehmen - Empfehlungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in einem globalen Kontext‘ erreicht. Sie wurden 1976 verabschiedet und 2000 überarbeitet und erweitert. Von der OECD werden sie als ‚weltweit das wichtigste Instrument zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung‘ bezeichnet; sie würden für Unternehmen einen Verhaltenskodex bei Auslandsinvestitionen und für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern bieten.<sup>8</sup>

Es besteht immerhin die Möglichkeit, sich an sog. Nationale Kontaktstellen (NKS)<sup>9</sup> (‚Focal points‘) zu wenden, um eine Überprüfung einer kritisierten Situation zu erreichen, was vor allem von Gewerkschaften und NGOs genutzt wird. Die vorgebrachten Fälle werden dann im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens mit dem betreffenden Unternehmen erörtert. Stellt die Kontaktstelle einen Verstoß gegen die Leitsätze fest, wird dies in einer Mitteilung veröffentlicht.<sup>10</sup>

**Auf europäischer Ebene** hat es in neuerer Zeit interessante Entwicklungen gegeben. So hat das Ministerkomitee des **Europarats** 2014 eine Erklärung<sup>11</sup> und 2016 eine Empfehlung zu ‚Menschenrechte und Wirtschaft‘<sup>12</sup> verabschiedet, ergänzt durch eine Erläuterung.<sup>13</sup> Auf diesen Dokumenten aufbauend befasst sich der Europarat weiter mit diesem Thema.<sup>14</sup>

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf), s.a. **AMWR-ILO**, Material 6

<sup>5</sup> Hans Günter, The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (History, contents, follow-up and relationship with relevant instruments of other organisations), ILO (Multinational Enterprises Programme Working Paper No. 18) 1981. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_125794.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_125794.pdf)

<sup>6</sup> Janelle M. Diller, ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, Published online by Cambridge University Press, 18 May 2017, <https://www.cambridge.org/core/journals/international-legal-materials/article/abs/ilo-tripartite-declaration-of-principles-concerning-multinational-enterprises-and-social-policy/2E26F2811E69BB127628E360B039ED80>

<sup>7</sup> ‚Procedure for the examination of disputes concerning the application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy by means of interpretation of its provisions (interpretation procedure)‘.

<sup>8</sup> <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm>

<sup>9</sup> S. [https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm#Nationale\\_Kontaktstellen](https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm#Nationale_Kontaktstellen)

<sup>10</sup> Ebd.

<sup>11</sup> [Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights](#) (adopted 16 April 2014)

<sup>12</sup> [Recommendation CM/Rec\(2016\)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business](#) (adopted 2 March 2016)

<sup>13</sup> [Explanatory Memorandum](#).

<sup>14</sup> For further material see Council of Europe’s website: [Human Rights and business](#).

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

Von großer Bedeutung ist die aktuelle Diskussion in der **EU** zu Sorgfaltspflichten („Due Dilligence“). Nach bestimmten Vorgängerregelungen wird nun ein etwas umfassenderer, rechtlich verbindlicher Rahmen angestrebt. Das EU-Parlament hat am 10.3.2021 eine Resolution verabschiedet, die den vorgeschlagenen Text für eine Richtlinie enthält.<sup>15</sup>

Im Verhältnis zur UN könnte insoweit von einer gewissen ‚Gleichzeitigkeit‘ der Entwicklungen hin zu rechtlich verbindlichen Regelungen gesprochen werden. Ob es allerdings so weit kommt, lässt sich noch nicht sicher absehen.

### 2. Spezieller UN-Kontext

Beginnend mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)<sup>16</sup> und bestätigt durch den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR/Sozialpakt)<sup>17</sup> hat sich die UN auch den sozialen Menschenrechten verschrieben. Vor diesem Hintergrund ist es nur konsequent, wenn die UNO gerade an einem rechtlich verbindlichen Instrument arbeitet und insoweit eine (völkerrechtliche) Vorreiterrolle spielt.

Dementsprechend wird in den UN-Gremien schon seit über einem Jahrzehnt über die Notwendigkeit diskutiert, die Menschenrechte im besonders gefährdeten Bereich der globalisierten Wirtschaft zu stärken. Dabei werden nicht nur multinationale Unternehmen, sondern auch die Lieferketten insgesamt in den Blick genommen. Den ersten sichtbaren und weithin bekannten Ausdruck hat dies in den ‚Leitprinzipien‘ zu Wirtschaft und Menschenrechten gefunden ([Material 2.3](#)). Sie sind entwickelt worden vom Sonderberichterstatter Prof. Ruggie und werden deshalb auch vereinfacht ‚Ruggie-Principles‘ genannt.

Es hat sich gezeigt, dass bei aller zunehmenden Bedeutung die bisherigen Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten nicht den gewünschten Erfolg gebracht haben. Dies liegt vor allem daran, dass sie rechtlich unverbindlich sind. Vor diesem Hintergrund wird derzeit über einen verbindlichen völkerrechtlichen Vertrag verhandelt. Dies ist der weitestgehende Ansatz, um die sozialen und ökologischen Standards in den Ländern zu sichern, die dies bisher ablehnen oder nicht dazu in der Lage sind.

### Die unmittelbar beteiligten Gremien

An der (Weiter-)Entwicklung von Menschenrechten sind verschiedene UN-Gremien beteiligt. Das letztlich entscheidende Beschlussgremium, die **Generalversammlung**<sup>18</sup>, ist im Grundsatz vor allem dann tätig, wenn es um die Verabschiedung neuer Standards in Form von völkerrechtlichen Verträgen geht. So weit ist es bisher noch nicht gekommen. Aber in Resolutionen setzt sie politische Schwerpunkte wie z.B. die Erklärung über das Recht auf Entwicklung (s. [Material 1.1.](#)).

Für die Menschenrechtspolitik der UNO kommen die entscheidenden inhaltlichen Impulse vom - von der Generalversammlung geschaffenen (s. [Material 1.2](#)) - **Menschenrechtsrat**,

---

<sup>15</sup> Corporate due diligence and corporate accountability - European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)), P9\_TA(2021)0073, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.pdf).

<sup>16</sup> S. **AWMR-UNO**, Material 2.1

<sup>17</sup> S. **AWMR-UNO**, Material 2.3.1

<sup>18</sup> für Links zu den verschiedenen UNO-Gremien s.u. [Web-Links](#)

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

dessen Mitglieder ebenfalls von der Generalversammlung gewählt werden. Es handelt sich um ein im Wesentlichen politisches Gremium, das die Menschenrechtssituation in den verschiedenen Mitgliedsländern prüft, aber auch Vorschläge zur Weiterentwicklung von Menschenrechten entwickelt. Sein Vorgänger war die in den Materialien mehrfach erwähnte von 1946 bis 2006 existierende Menschenrechtskommission.

Menschenrechtsrat und -kommission sind zu unterscheiden vom Menschenrechtsausschuss, der anhand von Staatenberichten (häufig ergänzt durch Stellungnahmen oder sog. Schattenberichte von NGOs) überprüft, ob die Vertragsstaaten den UN-Zivilpakt<sup>19</sup> eingehalten haben. Im Gegensatz zum Menschenrechtsrat und um seine rechtliche Prüfungskompetenz zu verdeutlichen, setzt er sich aus unabhängigen Expert\*innen zusammen.

Im Juni 2014 hat der Menschenrechtsrat nun zwei parallele Prozesse zur Rechenschaftspflicht von Unternehmen in menschenrechtsbezogenen Fällen auf den Weg gebracht. Der erste Prozess, festgelegt in Resolution 26/9 (s. [Material 3.1](#)), forderte die Einrichtung "einer offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe ... zur Ausarbeitung eines internationalen rechtsverbindlichen Instruments zur Regulierung ... der Aktivitäten von transnationalen Konzernen und anderen Wirtschaftsunternehmen". Der zweite Ansatz findet sich in Resolution 26/22<sup>20</sup> (s. [Material 3.2](#).) wieder, die im Konsens angenommen wurde. Sie forderte den/die UN-Hochkommissar/in für Menschenrechte auf, einen Beratungsprozess mit Staaten, Experten und anderen zu moderieren, um "das gesamte Spektrum rechtlicher Optionen und praktischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zu Rechtsmitteln für Opfer<sup>21</sup> von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zu erkunden."<sup>22</sup>

Es war also der Menschenrechtsrat, der mit seiner Resolution den entscheidenden Impuls zur Einsetzung einer Arbeitsgruppe (**Open-Ended Intergovernmental Working Group' (OEIGWG)**) gegeben hat. Sie soll ohne konkrete zeitliche Vorgaben den Entwurf eines völkerrechtlich verbindlichen Vertrags erarbeiten. Es war aber nicht einfach, die Einrichtung und dann vor allem auch eine konstruktive Mitarbeit vieler Staaten zu erreichen. Inzwischen scheint sich das ‚Klima‘ etwas verbessert zu haben. Seit einiger Zeit wird an einem konkreten Text gearbeitet. Auch wenn die Arbeiten noch länger andauern dürften, liegen dennoch seit Herbst 2020

- ein aufgrund bisheriger Diskussionen schon ziemlich weit entwickelter Abkommensentwurf (Textentwurf der auf der Diskussion in der 6. Sitzung<sup>23</sup> aufbauenden dritten Fassung: [Material 3.5](#).) sowie
- der erste Entwurf eines Fakultativprotokolls vor (Textentwurf der 4. Sitzung: [Material 3.6](#).),

---

<sup>19</sup> S. [AWMR-UNO](#), Material 2.2.1

<sup>20</sup> S. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G14/062/40/PDF/G1406240.pdf?OpenElement>

<sup>21</sup> Allgemeiner Hinweis: In deutschen Übersetzungen des englischen Begriffs ‚victim‘ wird anstelle von ‚Opfer‘ manchmal auch ‚Geschädigte(r)‘ verwendet.

<sup>22</sup> S. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/clever-complementarities-what-the-ohchrs-accountability-and-remedy-project-adds-to-the-treaty-discussions> mit weiteren Informationen.

<sup>23</sup> Die 7. Sitzung soll im Oktober 2021 stattfinden.



## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

die beide Gegenstand der weiter unten folgenden inhaltlichen Darstellung und Bewertung sein werden.<sup>24</sup>

### Die sonstigen UN-Gremien

Indirekt leisten auch andere UN-Gremien Beiträge zur Einhaltung der Menschenrechte im wirtschaftlichen Bereich.

An erster Stelle ist der UN-Sozialpakt Ausschuss zu nennen. Als ‚soziales‘ Gegenstück zum Menschenrechtsausschuss ist er für die Einhaltung des UN-Sozialpakts zuständig. Seine wesentliche Aufgabe besteht ebenfalls in der Überprüfung von Staatenberichten. Er kann aber auch zu grundsätzlichen Fragen oder einzelnen Bestimmungen aus dem Sozialpakt in Form von sog. ‚General Comments‘ Stellung nehmen und so eine Orientierung für die Auslegung des UN-Sozialpakts geben. Dies hat er z.B. zum ‚Recht auf Arbeit‘ (Art. 6) und ‚Recht auf faire und gesunde Arbeitsbedingungen‘ (Art. 7, s. [Material 1.4.](#)) getan. Entscheidend in dem hier interessierenden Zusammenhang ist jedoch sein ‚General Comment No. 24‘ ([Material 1.5.](#)).<sup>25</sup>

Aber auch andere Fachausschüsse haben sich immer wieder mit dem Thema ‚Wirtschaft und Menschenrechte‘ befasst. Bei ihren letzten Überprüfungen zur Situation in Deutschland haben sie spezifische Anforderungen an die Bundesregierung formuliert.

Im Hinblick auf den Schutz der Menschenrechte im Bereich der Wirtschaft wird empfohlen:<sup>26</sup>

- Nationaler Aktionsplan für Unternehmen und Menschenrechte: wirksame Umsetzung durch einen umfassenden und transparenten Überwachungsprozess,<sup>27</sup>
- Gesetzgebung: Regelungsrahmen, der sicherstellt, dass alle Unternehmen mit Sitz in Deutschland Menschenrechtsverletzungen bei ihrer Tätigkeit nicht nur in Deutschland, sondern auch im Ausland erkennen, verhindern und adressieren und dass diese Unternehmen für Verletzungen haftbar gemacht werden können,<sup>28</sup>
- Rechtsdurchsetzung: wirksame Rechtsbehelfe und Entschädigungen für Opfer einschließlich Bereitstellung von Rechtsbeiständen,<sup>29</sup>
- Zivilverfahren: kollektive Wiedergutmachungsmechanismen,<sup>30</sup>
- Strafverfahren: strafrechtliche Verfolgung von Unternehmen.<sup>31</sup>

---

<sup>24</sup> Beide Dokumente liegen nur in den Originalsprachen vor. Die Übersetzungen in der unten folgenden Darstellung stammen von Klaus Lörcher.

<sup>25</sup> General comment No. 24(2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, <https://www.refworld.org/docid/5beaecba4.html>

<sup>26</sup> Allgemein: Menschenrechtsausschuss (CCPR), s. Neueste Abschließende Bemerkungen (**AWMR-UNO**, M. 2.2.4), Rn. 16, ähnlich Fachausschuss zur Frauenkonvention (CEDAW), s. Neueste Abschließende Bemerkungen (**AWMR-UNO**, M. 3.4.3), Rn. 16, Fachausschuss zur Kinderrechtskonvention (CRC), s. Neueste Abschließende Bemerkungen (**AWMR-UNO**, M. 3.6.5), Rn. 23.

<sup>27</sup> Sozialpakt Ausschuss (CESCR), s. Neueste Abschließende Bemerkungen (**AWMR-UNO**, M. 2.3.3), Rn. 8.

<sup>28</sup> Ebd.

<sup>29</sup> Sozialpakt Ausschuss (CESCR), s. Neueste Abschließende Bemerkungen (**AWMR-UNO**, M. 2.3.3), Rn. 10.

<sup>30</sup> Ebd.

<sup>31</sup> Ebd.



### **3. Zum Inhalt der derzeitigen Entwürfe**

Inzwischen liegen Entwürfe zu zwei sich ergänzenden Dokumenten vor. Sie haben durchaus einen beträchtlichen Umfang und sind durch viele Detailregelungen gekennzeichnet.

#### **Abkommensentwurf (Material 3.5.)**

In seiner derzeitigen (dritten) Fassung (17.8.2021) ist der Entwurf neben der [Präambel](#) in drei Teile gegliedert:

- [Allgemeine Bestimmungen \(Abschnitt I, Art. 1 - 3\)](#),
- [Inhaltliche Bestimmungen \(Abschnitt II, Art. 4 - 14\)](#),
- [Durchführungs- und Schlussbestimmungen \(Abschnitt III, Art. 15 - 24\)](#).

#### **Präambel**

Mit ihren 18 Absätzen<sup>32</sup> bietet die Präambel einen ausführlichen Rahmen für Bezugnahmen und Zielsetzungen.

Dabei wird nicht nur auf die einschlägigen UN-Dokumente, sondern auch auf Instrumente von anderen internationalen Organisationen Bezug genommen, wie v.a. der ILO. Den Ausgangspunkt bilden die UN-Charta ([PP1](#)) sowie die neun Menschenrechtsinstrumente der UNO und die acht Kernarbeitsübereinkommen der ILO ([PP2](#)), ergänzt durch die grundsätzlichen politischen Orientierungen wie z.B. durch die Weltkonferenz in Wien im Jahr 1993 ([PP3](#)).<sup>33</sup> Die ILO wird vor allem mit der ‚Dreigliedrigen Grundsatzserklärung‘ erwähnt ([PP17](#)).

Bei den Zielsetzungen wird darauf verwiesen, dass alle Menschenrechte universell, unteilbar, wechselseitig aufeinander bezogen sowie unveräußerlich sind und nicht-diskriminierend angewendet werden sollten ([PP4](#)). Dabei ist die ‚Unteilbarkeit‘ deshalb besonders wichtig, weil sie sich gegen eine Differenzierung in ‚höherwertige‘ bürgerliche und politische Menschenrechte im Verhältnis zu nur ‚zweiklassigen‘ sozialen Menschenrechten richtet. Dieser Absatz verweist auch ausdrücklich auf die Menschenwürde und sozialen Fortschritt. Bei der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung, auch durch Schaffung von Arbeitsplätzen, sollen die Unternehmen die international anerkannten Menschenrechte, Arbeitsrechte,<sup>34</sup> Gesundheitsschutz und Sicherheit (‚health and safety‘),<sup>35</sup> die Umwelt und das Klima im Einklang mit den einschlägigen internationalen Normen und Abkommen respektieren ([PP10](#)). Ansonsten spielt die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ([PP4](#), [8](#), [13](#) und [14](#)<sup>36</sup>) sowie die Antidiskriminierung allgemein eine wichtige Rolle ([PP5](#) und [6](#)).

---

<sup>32</sup> In der 3. Fassung vom 17.8.2021 werden sie als ‚PP‘ mit jeweils laufender Zahl durchnummeriert.

<sup>33</sup> Die Bezugnahme auf die ‚einschlägigen ILO-Übereinkommen‘ in PP3, in der es v.a. um politische Erklärungen geht, wird dem völkerrechtlich verbindlichen Charakter nicht gerecht.

<sup>34</sup> Hier wird in genauerer Übersetzung von ‚labour rights‘ der Begriff ‚Arbeitsrechte‘ (und nicht ‚Arbeitnehmerrechte‘) verwendet, weil er eben nicht einen Arbeitnehmerstatus voraussetzt.

<sup>35</sup> Der allgemeine Begriff ‚health and safety‘, der in der 3. Fassung zum ersten Mal so benannt wird, umfasst (als Teilbereich) auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz (‚occupational health and safety‘).

<sup>36</sup> Die 3. Fassung nimmt jetzt - gegenüber der Vorgängerversion zusätzlich – auf das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung (2019) sowie die ‚Gender Guidance for the Guiding Principles on Business and Human Rights‘ ([https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender\\_Booklet\\_Final.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender_Booklet_Final.pdf)) Bezug und verstärkt damit die geforderte geschlechtersensible Herangehensweise.

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Zwar wird betont, dass die primäre Verpflichtung zur Achtung, zum Schutz, zur Erfüllung und zur Förderung der Menschenrechte und Grundfreiheiten beim Staat liegt, gleichzeitig aber auch hervorgehoben, dass die Staaten vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, einschließlich Wirtschaftsunternehmen, die sich in ihrem Hoheitsgebiet oder unter ihrer Gerichtsbarkeit oder anderweitig unter ihrer Kontrolle befinden, schützen und die Achtung und Umsetzung der internationalen Menschenrechtsnormen sicherstellen müssen ([PP7](#)).

### ***Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen***

[Art. 1](#) enthält die **Begriffsbestimmungen**.<sup>37</sup> Sie sind entscheidend für die konkrete Handhabung. Daraus sollen exemplarisch folgende herausgegriffen werden:

Zentral ist zunächst der Begriff ‚Opfer‘ (‚victim‘). Er bezeichnet jede Person oder Personengruppe, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem Wohnsitz, die individuell oder kollektiv einen Schaden erlitten hat, der eine Menschenrechtsverletzung im Zusammenhang mit geschäftlichen Tätigkeiten darstellt (Abs. 1<sup>38</sup>), wobei jedoch deutliche Einschränkungen erfolgten.<sup>39</sup> Weiter ist ‚Menschenrechtsverletzung‘ (‚human rights abuse‘) jede direkte oder indirekte Schädigung einer Person oder Personengruppe im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit durch Handlungen oder Unterlassungen, die den vollen Genuss der international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten, einschließlich des Rechts auf eine sichere, saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt, beeinträchtigt (Abs. 2).<sup>40</sup> ‚Geschäftstätigkeiten‘ (‚business activities‘) bedeutet jede wirtschaftliche oder sonstige Tätigkeit, die von einer natürlichen oder juristischen Person ausgeübt wird, einschließlich staatlicher Unternehmen, Finanzinstitute und Investmentfonds, transnationaler Unternehmen, sonstiger Wirtschaftsunternehmen, Joint Ventures und sonstiger Geschäftsbeziehungen (Abs. 3),<sup>41</sup> wobei

---

<sup>37</sup> Als Beispiele für Veränderungen zwischen der Vorgänger-Fassung und der 3. Fassung werden im Folgenden einige wenige herausgegriffen, die von besonderer Bedeutung zu sein scheinen.

<sup>38</sup> Die Absätze werden in der neuen Fassung jeweils mit der vorgeschalteten Artikel-Nummer bezeichnet, hier z.B. Art. 1.1. Im Rahmen dieser Einleitung wird jedoch die übliche Absatzbezeichnung beibehalten.

<sup>39</sup> In der Vorgängerversion waren die Familienmitglieder umfasst; dies war jedoch in der 6. Sitzung nachhaltig kritisiert worden, so dass jetzt nur noch von der Möglichkeit einer Einbeziehung die Rede ist (‚Der Begriff ‚Opfer‘ kann auch die unmittelbaren Familienmitglieder oder Angehörigen des direkten Opfers umfassen.‘), was den Schutzbereich deutlich einschränkt. Auch wurde die ausdrückliche Nennung körperlicher und geistiger Verletzungen, emotionaler Leiden und wirtschaftlicher Verluste aus der Definition verbannt, was ebenfalls eine Verschlechterung bedeutet, die behoben werden sollte. Schließlich wurde auch die bisher vorgesehene Regelung entfernt, nach der Opfer auch Personen sind, die bei der Unterstützung von Geschädigten selbst einen Schaden erlitten haben, was z.B. auch Gewerkschaftsangehörige sein könnten.

<sup>40</sup> Diese Ergänzung in der 3. Fassung stellt einen wichtigen Fortschritt dar, vor allem auch deshalb, weil das Recht auf eine saubere Umwelt bisher völkerrechtlich nicht ausdrücklich verankert ist.

<sup>41</sup> Gegenüber der Vorgängerversion ist insoweit eine Verbesserung vorgesehen, als bei der Definition der ‚Geschäftstätigkeiten‘ nicht nur eine genauere (aber nicht abschließende) Beschreibung der verschiedenen Wirtschafts-Sektoren (Herstellung, Produktion, Transport, Vertrieb, Vermarktung, Marketing und Einzelhandel von Waren und Dienstleistungen) erfolgt, sondern auch die Finanzinstitute und Investmentfonds (‚financial institutions and investment funds‘) genannt werden. Auch ist es nicht mehr erforderlich, dass die Geschäftstätigkeit ‚gewinnbringend‘ sein muss.

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

ein besonderer Schwerpunkt auf die grenzüberschreitenden Geschäftstätigkeiten gelegt wird (Abs. 4). Unter ‚*Geschäftsbeziehung*‘ (‚business relationship‘) wird jede Beziehung zwischen natürlichen oder juristischen Personen, einschließlich staatlicher und nichtstaatlicher Einrichtungen,<sup>42</sup> verstanden und zwar zur Durchführung von Geschäftstätigkeiten, einschließlich solcher Tätigkeiten, die über verbundene Unternehmen, Tochtergesellschaften, (Handels-)Vertreter (‚agents‘), Zulieferer, Personengesellschaften (‚partnerships‘), Joint Ventures, wirtschaftliche Eigentümerschaft (‚beneficial proprietorship‘) oder jede andere nach dem innerstaatlichen Recht des Staates vorgesehene Struktur oder Beziehung durchgeführt werden, einschließlich Tätigkeiten, die auf elektronischem Wege erfolgen (Abs. 5).

[Art. 2](#) definiert die verschiedenen **Ziele**. Zentral ist zunächst, die wirksame Umsetzung der Verpflichtung der Staaten zur Achtung, zum Schutz, zur Erfüllung und zur Förderung der Menschenrechte im Zusammenhang mit geschäftlichen Tätigkeiten, insbesondere solchen mit transnationalem Charakter, zu verdeutlichen und zu erleichtern. Weiter sollen die Achtung und Erfüllung der Menschenrechtsverpflichtungen von Unternehmen verdeutlicht und sichergestellt werden. Das Auftreten von Menschenrechtsverletzungen soll durch wirksame Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen verhindert oder gemindert werden. Den Opfern von Menschenrechtsverletzungen sollen der Zugang zur Justiz und wirksame, angemessene und rechtzeitige Rechtsbehelfe gewährleistet werden. Schließlich soll die gegenseitige Rechts Hilfe und die internationale Zusammenarbeit erleichtert und verstärkt.

Der **Anwendungsbereich** ergibt sich aus [Art. 3](#). Einerseits wird klargestellt, dass davon alle Geschäftstätigkeiten (einschließlich mit transnationalem Bezug) betroffen sind (Abs. 1), wobei die Möglichkeit eingeräumt wird, bei der näheren Ausgestaltung diskriminierungsfrei nach Größe, Sektor, betrieblichem Kontext oder der Schwere der Auswirkungen auf die Menschenrechte zu differenzieren (Abs. 2). Andererseits bilden alle international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten, die sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, allen zentralen internationalen Menschenrechtsverträgen und grundlegenden ILO-Übereinkommen, denen ein Staat beigetreten ist, sowie dem Völkergewohnheitsrecht ergeben, den inhaltlichen Bezugspunkt (Abs. 3). Konkret heißt das: die ILO Kernarbeitsnormen und vor allem der IPWSKR.<sup>43</sup> In Art. 7 dieses Pakts wird das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen anerkannt, darunter insbesondere das Recht auf ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien sichert, ebenso wie ein Recht auf Arbeitspausen, auf Freizeit, auf eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und auf regelmäßigen bezahlten Urlaub sowie auf Vergütung gesetzlicher Feiertage.<sup>44</sup>

### ***Abschnitt II – Inhaltliche Bestimmungen***

Die inhaltlichen Bestimmungen des Abschnitts II haben zunächst die Opfer von Menschenrechtsverletzungen im Blick, aber auch die zu ihrem Schutz erforderlichen Rahmenbedingungen. Dabei geht es zum einen um Vorschriften eher materiellen (Art. 4 – 8), zum anderen eher prozeduralen Charakters (Art. 9 – 14). Diese Trennung lässt sich aber nicht konsequent

---

<sup>42</sup> Diese Klarstellung ist in der 3. Fassung hinzugefügt worden; dadurch wird den (wirtschaftlichen) Beziehungen von Staat und Wirtschaft größere Bedeutung beigemessen.

<sup>43</sup> vom 19. Dezember 1966 (s. [AWMR-UNO](#), Material 2.3), der bislang von 168 Vertragsstaaten (und allen EU-Mitgliedstaaten) ratifiziert worden ist.

<sup>44</sup> General comment No. 24(2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities (s. [Material 1.4.](#)).

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

durchhalten, weil sich verschiedene Verfahrensrechte auch bei den materiellen Bestimmungen finden.

### Die materiellen Schutzbestimmungen

Zentral sind die **Rechte der Opfer**. Dazu schreibt [Art. 4](#) zunächst den Grundsatz fest, dass Opfer von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten einen Anspruch auf alle international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten haben (Abs. 1). In einer nicht abschließenden Liste werden dann die einzelnen Rechte der Opfer definiert (Abs. 2, Buchst. a - f). Als erstes wird genannt, dass die Opfer mit Menschlichkeit und Respekt vor ihrer Würde und ihren Menschenrechten behandelt werden und ihre Sicherheit, ihr physisches und psychisches Wohlergehen sowie ihre Privatsphäre gewährleistet werden müssen (Buchst. a) auch im Hinblick auf das Recht auf Leben, persönliche Unversehrtheit, Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, friedliche Versammlung und Vereinigung – was für Gewerkschaftsrechte von besonderer Bedeutung ist - sowie Freizügigkeit (Buchst. b). Ansonsten stehen zahlenmäßig die Verfahrensrechte im Vordergrund, die sich um den effektiven Rechtsschutz gruppieren (Buchst. c -f), wobei die Gender-Dimension besonders betont wird (Buchst. c und e). Näheres dazu findet sich in Art. 7. Hervorzuheben ist das – in internationalen Menschenrechtsinstrumenten übliche - Günstigkeitsprinzip im Verhältnis zu anderem internationalem regionalen (also EU) oder nationalen Recht (Abs. 3).

In Ergänzung dazu sieht [Art. 5](#) Rahmenbestimmungen zum **Schutz der Opfer** vor. Ausgangspunkt ist der Schutz vor Maßregelung, der sich jedoch nicht nur auf das Opfer, sondern auch auf ihre Vertreter, Familien und Zeugen bezieht (Abs. 1).<sup>45</sup> Sichere und günstige Rahmenbedingungen werden für ‚human rights defenders‘ eingefordert (Abs. 2). Schließlich wird die Pflicht zur effektiven Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen (ggf. mit Sanktionen verbunden) verlangt (Abs. 3).

Besondere Bedeutung kommt der **Prävention** zu ([Art. 6](#)). Danach haben Wirtschaftsunternehmen international anerkannten Menschenrechte<sup>46</sup> zu achten und Menschenrechtsverletzungen während ihrer gesamten Tätigkeit zu verhindern oder zu mindern (Abs. 2).<sup>47</sup> Dazu wird eine längere Liste von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten („due diligence“) statuiert. Sie beziehen sich zunächst auf die Verfahren (insbes. Analyse, Veröffentlichung, Maßnahme, Überwachung, Abs. 3 Buchst. a), dann aber u.a. auch auf die Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um festgestellte tatsächliche oder potenzielle Menschenrechtsverletzungen, die das Unternehmen durch seine eigenen Aktivitäten oder durch Unternehmen oder Aktivitäten,

---

<sup>45</sup> Im Verhältnis zur Vorgänger-Fassung ist in der 3. Fassung insoweit eine Verbesserung vorgesehen, als nicht nur schnelle und angemessene Rechtsbehelfe gefordert werden, sondern auch der Maßregelungsschutz auf die Folgeverfahren erweitert wird („as well as from re-victimization in the course of these proceedings“).

<sup>46</sup> Im Verhältnis zur Vorgänger-Fassung wird in der 3. Fassung durch die Streichung des Worts ‚alle‘ zwar eine gewisse Inkonsistenz zu der abschließenden Liste von Menschenrecht(instrument)en beseitigt, andererseits aber der Inhalt insoweit verschlechtert.

<sup>47</sup> Es stellt eine Verbesserung gegenüber den Vorgängerversion (und gleichzeitig eine bessere Anpassung an die Leitprinzipien) dar, dass nicht mehr nur ganz allgemein von ‚operativen Tätigkeiten‘ („operations“), sondern spezifischer auf die in Art. 1 Abs. 3 und 4 näher definierten ‚Geschäftsaktivitäten‘ und ‚-beziehungen‘ verwiesen wird.

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

die es kontrolliert oder leitet,<sup>48</sup> verursacht oder zu denen es beiträgt, wirksam zu vermeiden, zu verhindern und abzuschwächen (Buchst. b). Weiter wird u.a. verlangt: die Durchführung und Veröffentlichung regelmäßiger Folgenabschätzungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umwelt und Klimawandel während ihrer gesamten Geschäftstätigkeit (Abs. 4 Buchst. a),<sup>49</sup> sowie die Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen Perspektive in allen Phasen der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung in Absprache mit potenziell betroffenen Frauen und Frauenorganisationen, um die unterschiedlichen Risiken und Auswirkungen, denen Frauen und Mädchen ausgesetzt sind, zu ermitteln und zu berücksichtigen (Buchst. b). Weiter werden Pflichten zur Berichterstattung und Konsultationen (auch von Gewerkschaften, Buchst. c)<sup>50</sup> auch über nicht-finanzielle Angelegenheiten, einschließlich Informationen über Konzernstrukturen und Zulieferer sowie Strategien, Risiken, Ergebnisse und Indikatoren in Bezug auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Gesundheits-, Umwelt- und Klimastandards im Rahmen ihrer gesamten Geschäftstätigkeit, auch in ihren Geschäftsbeziehungen (Buchst. e) hervorgehoben. Die Nichteinhaltung der in Abs. 2 und 3 festgelegten Pflichten zieht unbeschadet der Bestimmungen über die strafrechtliche, zivilrechtliche und verwaltungsrechtliche Haftung gemäß Artikel 8 angemessene Sanktionen nach sich, gegebenenfalls auch Abhilfemaßnahmen (Abs. 7).

In 7 Absätzen wird der **Zugang zu Rechtsbehelfen** geregelt ([Art. 7](#)). Neben allgemeinen rechtsstaatlichen Erfordernissen (z.B. Zuständigkeit für einen Zugang der Opfer zu angemessenen, zeitnahen und wirksamen Rechtsbehelfen sowie den Zugang zum Gericht) sind spezifische Maßnahmen zu ergreifen, um die besonderen Hindernisse zu überwinden, die Frauen, schutzbedürftige und ausgegrenzte Personen und Gruppen beim Zugang zu solchen Mechanismen und Rechtsbehelfen haben (Abs. 1). Als weiteres rechtsstaatliches Element ist rechtliches Gehör zu gewährleisten (Abs. 2). Recht ausdifferenziert ist die Rechtsbeistandsregelung (Abs. 3), die u.a. die Unterstützung bei der Einleitung von Verfahren vor den Gerichten eines anderen Vertragsstaats in geeigneten Fällen von Menschenrechtsverletzungen vorsieht (Buchst. d). Was Beweislastfragen anbetrifft, wird von der nationalen Gesetzgebung verlangt, dass das Gericht eine Umkehr der Beweislast vornehmen kann (Abs. 5).<sup>51</sup> Schließlich haben die Vertragsstaaten wirksame Mechanismen für die Durchsetzung von Rechtsbehelfen bei Menschenrechtsverletzungen, einschließlich der unverzüglichen Vollstreckung vorzusehen (Abs. 6).

Ein weiterer zentraler Punkt ist die **Haftung** bei Menschenrechtsverletzungen ([Art. 8](#)); dies kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass dieser Frage immerhin zehn Absätze gewidmet werden. Gefordert wird zunächst ein umfassendes und angemessenes System der rechtlichen Haftung juristischer und natürlicher Personen (Abs. 1). Dazu werden verschiedene zusätzliche Prinzipien aufgestellt, z.B. dass die Haftung juristischer Personen die Haftung natürlicher Personen unberührt lässt und dass die zivilrechtliche Haftung nicht von der Feststellung einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit abhängig gemacht werden darf (Abs. 2). Verlangt werden

---

<sup>48</sup> Die Erwähnung von weiteren als den eigenen Aktivitäten ist in der 3. Fassung neu hinzugekommen und bedeutet konkret, dass damit auch nachgelagerte Lieferketten erfasst werden.

<sup>49</sup> Hier sind die Arbeitsrechte und der Klimawandel in der 3. Fassung neu aufgenommen worden, letzterer auch in Buchst. e.

<sup>50</sup> Die ausdrückliche Nennung ist erst in der 3. Fassung erfolgt.

<sup>51</sup> Diese Möglichkeit ist durch die 3. Fassung neu geschaffen worden. In der Vorgängerfassung war nur eine allgemeine Möglichkeit vorgesehen gewesen.



## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

weiter wirksame, verhältnismäßige und abschreckende strafrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Sanktionen (Abs. 3).

Den Schwerpunkt bildet der Anspruch auf eine angemessene, unverzügliche, wirksame und geschlechtsspezifische Wiedergutmachung (Abs. 4). Verlangt werden auch finanzielle Sicherheiten, wie etwa Versicherungsgarantien oder andere finanzielle Garantien, zur Deckung möglicher Entschädigungsansprüche (Abs. 5). Ein Haftungsanspruch soll auch für den Fall von Verfehlungen anderer natürlicher oder juristischer Personen gelten, wenn letztere von ihnen kontrolliert werden und das Risiko von Menschenrechtsverletzungen voraussehbar war (Abs. 6), wobei die Einhaltung von Sorgfaltspflichten nicht automatisch von einer Haftung befreit (Abs. 7).

Vorgaben für Straftaten, die nach internationalem Recht als Straftaten einzustufen sind (z.B. Kriegsverbrechen, Genozid, Verbrechen gegen die Menschlichkeit), runden die Verantwortlichkeit ab (Abs. 8 – 10). Wichtig dabei ist, dass eine strafrechtliche Verantwortlichkeit der juristischen Personen natürliche Personen, die die Straftaten nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht begangen haben, nicht entlastet (Abs. 10).

### Die verfahrensmäßigen Schutzbestimmungen

Verfahrensmäßig ist von großer Bedeutung, welche **Gerichtsbarkeit** für die Ahndung von Menschenrechtsverletzungen **zuständig** ist ([Art. 9](#)). Dabei ist die Wahlmöglichkeit (Abs. 1) zwischen dem Ort der Menschenrechtsverletzung oder wo sie sich auswirkt (Buchst. a), dem Wohnort des Opfers (Buchst. b) und dem Wohnort des Schädigers oder Sitz des schädigenden Unternehmens (Buchst. c mit näheren Definitionen in Abs. 2) besonders wichtig. Abgesichert wird die Gerichtszuständigkeit u.a. durch den Ausschluss des Berufens auf das sog. ‚forum non conveniens‘, mit dem häufig Zuständigkeiten in Frage gestellt werden (Abs. 3). Allgemein ist eine Auffangzuständigkeit vorgesehen (Abs. 5), wenn kein anderer wirksamer Gerichtsstand zur Verfügung steht, der ein faires Gerichtsverfahren gewährleistet, und eine Verbindung zum betreffenden Vertragsstaat besteht.<sup>52</sup>

Als nächstes wird ein prozessuales Problem angesprochen, das immer wieder zu Schwierigkeiten bei der praktischen Durchsetzung von Ansprüchen führt: die Verjährung ([Art. 10](#)). Dafür sind zwei Stufen vorgesehen, die nach der Schwere der Menschenrechtsverletzung differenzieren. Auf der ersten Stufe wird für ‚schwerste Menschenrechtsverbrechen‘ ein Verjährungsausschluss vorgegeben (Abs. 1). Für alle anderen Menschenrechtsverletzungen wird auf der zweiten Stufe verlangt, dass sie einen angemessenen Zeitraum für die Untersuchung und die Einleitung von Strafverfolgungs- oder anderen Gerichtsverfahren vorsehen (Abs. 2).

Anschließend wird das Problem des **anwendbaren Rechts** geregelt ([Art. 11](#)).<sup>53</sup> Dazu wird der Grundsatz aufgestellt, dass für alle im Abkommen nicht geregelten Verfahrensfragen das Recht des zuständigen Gerichts gilt (Abs. 1). Für alle materiell-rechtlichen Fragen kann das Opfer die Anwendung des Rechts des Handlungsorts (Abs. 2 Buchst. a) oder des Wohnsitzorts des Schädigers beantragen (Buchst. b).

---

<sup>52</sup> Gegenüber der Vorgängerfassung wird die ‚Verbindung‘ nunmehr in drei Fallgruppen präzisiert. Dadurch können Unklarheiten über Zuständigkeiten besser vermieden werden.

<sup>53</sup> Systematisch sollte diese Regelung wohl unmittelbar auf die Regelung zur gerichtlichen Zuständigkeit folgen, denn wenn das zuständige Gericht bestimmt ist, muss es entscheiden, nach welchem Recht der zur Entscheidung stehende Fall gelöst werden soll.

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

Für die praktische Durchsetzung von Ansprüchen transnationalen Charakters bedarf es besonderer Regelungen zu **Rechtshilfe und internationaler justizieller Zusammenarbeit** ([Art. 12](#)). Dieser sehr umfangreiche Artikel legt dazu in 13 Absätzen die Einzelheiten fest. Während zunächst der Grundsatz ‚größtmöglicher‘ Rechtshilfe und Zusammenarbeit normiert wird (Abs. 1) und dazu umfangreiche Untersuchungs- und Strafverfolgungspflichten statuiert werden (Abs. 3), wird aber keine allgemeine Regelung zur konkreten Ausgestaltung getroffen, sondern nur verlangt, dass Rechtshilfe und internationale justizielle Zusammenarbeit von den betroffenen Vertragsstaaten ‚von Fall zu Fall‘ festgelegt werden, wobei jedoch beide Bereiche näher definiert werden (Abs. 5). Immerhin besteht die Pflicht, eine zentrale Behörde als Anlaufstelle für Rechtshilfeersuchen zu benennen (Abs. 9).

Schließlich werden Regeln zur **Internationalen Zusammenarbeit** aufgestellt ([Art. 13](#)) und festgelegt, dass die Pflichten aus diesem Abkommen in **Übereinstimmung mit völkerrechtlichen Grundsätzen und Instrumenten** zu erfolgen haben ([Art. 14](#)).

### **Abschnitt III - Durchführungs- und Schlussbestimmungen**

#### **Durchführungsbestimmungen**

Die Einhaltung der Vorgaben dieses Abkommens soll kontrolliert werden. Dazu wird als ‚**Institutionelle Vorkehrung**‘ ([Art. 15](#)) ein *Sachverständigenausschuss* (Abs. 1 – 4) vorgesehen. Er soll die Staatenberichte überprüfen, die von den Regierungen alle vier Jahre vorzulegen sind; der erste Bericht ist allerdings schon ein Jahr nach Inkrafttreten zu erstellen. Seine Bewertung erfolgt in ‚Abschließenden Bemerkungen‘ (Concluding observations) mit Empfehlungen an den Vertragsstaat. Er kann auch ‚Allgemeine Empfehlungen‘ (General recommendations) abgeben (Abs. 4 Buchst. b), die dann als eine Art Kommentare zu den jeweiligen Bestimmungen gelten können. Es ist auch eine *Konferenz der Vertragsstaaten* (Abs. 5 u. 6) vorgesehen, die allgemeine Fragen der Durchführung des Abkommens erörtern soll; zum ersten Mal 6 Monate nach Inkrafttreten, danach im zweijährigen Intervall. Ergänzt wird dies durch die Einrichtung eines *Internationalen Fonds* (Abs. 7) für die Opfer, um ihnen rechtliche und finanzielle Hilfe zu gewähren.

Zur **Durchführung** ([Art. 16](#)) ergreifen die Vertragsstaaten alle erforderlichen Gesetzgebungs-, Verwaltungs- oder sonstigen Maßnahmen (Abs. 1) und legen die entsprechenden Texte vor (Abs. 2). Besondere Sorgfaltspflichten gelten für Konfliktgebiete (Abs. 3) und für Gruppen, die einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind (Abs. 4). Es werden auch Regelungen für den Fall von ergänzenden **Protokollen** getroffen ([Art. 17](#)).

Zur **Beilegung von Streitigkeiten** ([Art. 18](#)) über die Auslegung und Anwendung soll zunächst eine Verhandlungslösung versucht werden (Abs. 1). Ist dieses Verfahren erfolglos geblieben, können Streitfragen – nach einer entsprechenden Erklärung bei der Ratifizierung - dem Internationalen Gerichtshof vorgelegt oder einem einvernehmlich festzulegenden Schiedsverfahren unterworfen werden (Abs. 2).

#### **Schlussbestimmungen**

In den Schlussbestimmungen ([Art. 19 – 24](#)) werden die üblichen Regelungen (z.B. zur Ratifikation, Inkrafttreten, Kündigung, verbindliche Sprachen usw.) getroffen. Vorbehalte sollen nur zulässig sein, soweit sie mit dem Ziel und Zweck des Abkommens vereinbar sind ([Art. 22](#)).



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## **Protokollentwurf (Material 3.6.)**

Bei dem Entwurf für ein ergänzendes Protokoll, das von den Vertragsstaaten zusätzlich ratifiziert werden kann, geht es um die weitere verfahrensmäßige Absicherung der Rechte von Opfern. Bei einer Ratifizierung dieses Fakultativprotokolls würden sich die Vertragsstaaten dazu verpflichten, einen unabhängigen nationalen Durchführungsmechanismus zu schaffen, der für die Einhaltung dieses Abkommens zuständig wäre. Darüber hinaus würde eine Beschwerdemöglichkeit an den Sachverständigenausschuss geschaffen. Ohne dass dies konkret ausgewiesen wäre, gliedert sich der Entwurf in drei Teile:

- [Nationaler Durchführungsmechanismus \(Art. 1 – 7\)](#),
- [Beschwerdemöglichkeit \(Art. 8 – 12\)](#),
- [Schlussbestimmungen \(Art. 13 - 20\)](#).

### **Nationaler Durchführungsmechanismus**

Als grundsätzliche Verpflichtung ist spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Protokolls ein **nationaler Durchführungsmechanismus** vorzusehen, der die Einhaltung des Abkommens fördern, überwachen und durchführen soll ([Art. 1](#)). Bei einer **Einrichtung** sollen die für nationale Menschenrechtsinstitutionen entwickelten ‚Pariser Grundsätze‘<sup>54</sup> berücksichtigt ([Art. 2](#)), aber als unmittelbare Anforderungen z.B. die erforderliche Unabhängigkeit (Nr. 1) sowie die notwendigen Ressourcen (Nr. 3) und die Qualität des Personals (Nr. 4) sichergestellt werden. Zu den **Aufgaben** ([Art. 3](#)) sollen u.a. die Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und politische Beratungsarbeit (‚Empfehlungen‘) gehören. Diese Institution kann umfangreiche **Informationen** ([Art. 4](#)) vom Vertragsstaat verlangen (Abs. 1), andere Vertragsstaaten um die Vorlage dieser Informationen ersuchen (Abs. 2), wobei dafür bestimmte Verfahrenspflichten für diesen anderen Vertragsstaat normiert werden (Abs. 3).

Schwerpunktmäßig soll die Umsetzung der nach dem Abkommen vorgesehenen **Sorgfaltspflichten überprüft** werden ([Art. 5](#)). Auf Antrag eines Opfers (oder wer sonst ein berechtigtes Interesse hat) kann der nationale Umsetzungsmechanismus die Einhaltung überprüfen (ggf. auch von Amts wegen). Unter Einhaltung der Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren (Nr. 1) können die Einrichtungen des Unternehmens besucht und überprüft werden (Nr. 2). Bei Nichteinhaltung der ausgesprochenen Empfehlungen wird der Vertragsstaat informiert (Nr. 3). Darüber hinaus kann der Vertragsstaat den nationalen Umsetzungsmechanismus für die **Prüfung von Beschwerden** für zuständig erklären ([Art. 6](#)). Das Ziel dabei ist, eine gütliche Einigung zu erreichen. Jedoch dürfen derartige Verfahren nicht das Recht der Opfer ausschließen oder einschränken, während oder nach einer gütlichen Einigung gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsbehelfe im Rechtssystem eines Vertragsstaats einzulegen ([Art. 7](#))

### **Beschwerdemöglichkeit**

Wie bei anderen Menschenrechtsabkommen üblich, soll mit dem Fakultativprotokoll eine Beschwerdemöglichkeit an den Sachverständigenausschuss ermöglicht werden. Allerdings wird dieses Verfahren auch hier nicht als ‚Beschwerde‘, sondern wie auch bei anderen

---

<sup>54</sup> Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles) Adopted by General Assembly resolution 48/134 of 20 December 1993, <https://www.un.org/ruleoflaw/files/PRINCI~5.PDF>.

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Menschenrechtsabkommen als ‚Individuelle Mitteilung‘ bezeichnet ([Art. 8](#)). Neben anderen Zulässigkeitsvoraussetzungen ([Art. 9](#)) muss der innerstaatliche Rechtsweg erschöpft sein (Nr. 4). Ansonsten wird das Verfahren näher geregelt ([Art. 10 – 11](#)) und ausdrücklich ein Maßregelungsverbot festgelegt ([Art. 12](#)).

### ***Schlussbestimmungen***

Die weiteren Artikel ([13 – 20](#)) enthalten im Grundsatz die in UN-Instrumenten üblichen Schlussbestimmungen. Wichtig ist, dass auch eine Möglichkeit der Ratifizierung bzw. des Beitritts für ‚Organisationen der regionalen Integration‘ ([Art. 15](#)) vorgesehen ist, was unmittelbar auf die EU anwendbar wäre.

### **(Elemente einer) Bewertung**

Eine Bewertung von nicht abschließenden Texten kann notwendigerweise nur vorläufigen Charakter haben. Andererseits besteht dadurch auch die Möglichkeit, Anregungen für die weitere Arbeit zu geben. Allgemein lässt sich jedoch schon feststellen, dass die derzeitigen Entwürfe für ein Abkommen und ein ergänzendes Protokoll zunächst einmal einen großen Fortschritt darstellen. Dennoch werden noch große Anstrengungen notwendig sein, um letztlich zu konkreten und nachhaltigen Veränderungen zu kommen.

### ***Zum Abkommensentwurf***

Auf eine Art greift dieser Entwurf vorausschauend die derzeitige Diskussion auf den verschiedenen Ebenen der Staaten (wie Deutschland) und der EU auf und setzt so schon heute ‚Marksteine‘, die keine nationale oder regionale Regelung unterschreiten sollte.

Würde dieser Entwurf verabschiedet, so würde er auf internationaler Ebene definitiv eine neue Dimension des Menschenrechtsschutzes eröffnen und das in einem besonders sensiblen, aber gleichzeitig zentralen Bereich: die Wirtschaft soll menschenrechtsgerecht agieren. Aber selbst nach einer Annahme müsste er noch von möglichst vielen Staaten ratifiziert und dann auch effektiv umgesetzt werden, damit er nicht ‚totes Papier‘ bliebe, sondern auch rechtsgestaltend wirken könnte.

### ***Positive Elemente***

Die schon längere Zeit andauernde Arbeit an diesem Dokument hat sich gelohnt. Es verfolgt einen umfassenden Ansatz und ist bemüht, den Problemen mit rechtlichen Mitteln ‚auf den Grund‘ zu gehen. Als Ausgangspunkt ist zunächst zentral, dass das Abkommen für alle Geschäftstätigkeiten, also auch alle Wirtschaftsunternehmen gilt (Art. 3 Abs. 1). Weiter ist der Grundsatz der (menschen-)würdigen Behandlung der Opfer von Menschenrechtsverletzungen wichtig (Art. 4 Abs. 1). Im Wesentlichen sind auch die anderen materiellen Vorschriften zu den sonstigen Rechten und dem Schutz von Opfern (Art. 4 und 5), der Haftung (Art. 8) und dem erleichterten Zugang zu Rechtsbehelfen (Art. 9) positiv zu sehen. Besonders hervorzuheben ist der Präventionsansatz (Art. 6), der eben Menschenrechtsverletzungen gerade im Vorfeld schon verhindern soll. Dies alles wird durch wichtige Verfahrensbestimmungen ergänzt und zusätzlich abgesichert (Art. 9 – 14).

Als zusätzliches Element im Verhältnis zu diesen bisher schon häufig diskutierten Fragen wartet der Entwurf aber auch mit einer eher neuen Dimension auf: im Rahmen der Antidiskriminierung wird besonderer Wert speziell auf eine geschlechtsorientierte bzw. -sensible Herangehensweise gelegt. Dies schlägt sich - wie oben schon für die Präambel benannt (PP4, 8, 13

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

und 14<sup>55</sup>) - auch in den operativen Bestimmungen nieder, und zwar u.a. bei den Rechten der Opfer (Art. 4 Abs. 2 Buchst. c und e), bei der Prävention (Art. 6 Abs. 4 Buchst. b und c), beim Zugang zu Rechtsbehelfen (Art. 7 Abs. 1) und sogar bei der Haftung (Art. 8 Abs. 4). Das ist in internationalen Instrumenten, soweit sie diese Probleme nicht spezifisch zum Gegenstand haben, doch eher selten. Damit lässt sich hier ein gutes Beispiel für ein ‚gender mainstreaming‘ finden, das dennoch auch noch ausgebaut werden könnte.

Vergleicht man die 3. Fassung des Entwurfs mit ihrer Vorgängerversion, so lassen sich verschiedene Verbesserungen feststellen, wie z.B. die Klärungen von Rechtsbegriffen,<sup>56</sup> die Ausweitung des Anwendungs- und Schutzbereichs,<sup>57</sup> auch auf nachgelagerte Lieferketten.<sup>58</sup> Erstmals werden auch die Auswirkungen auf das Klima in die Sorgfaltspflichten mit einbezogen<sup>59</sup> und der Bezug auf die Arbeitnehmerrechte<sup>60</sup> sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz<sup>61</sup> verstärkt.

Auch ein - wenn auch nur sehr cursorischer - Abgleich mit dem [Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz](#) zeigt eine deutliche Stärkung der Rechte von Betroffenen. So soll z.B. sichergestellt werden, dass Betroffene von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen Zugang zu Wiedergutmachung und Schadensersatz bekommen. Zudem wären grundsätzlich alle Unternehmen von der Regelung betroffen.<sup>62</sup>

### Verbesserungsbedürftige Elemente

Zur Erhöhung der Lesbarkeit und damit auch der praktischen Handhabbarkeit sollte im weiteren Verlauf versucht werden, die Bestimmungen möglichst einfacher zu formulieren. Auch könnten zu lange Regelungen in verschiedene Artikel aufgeteilt werden. Andererseits wäre die Kohärenz wohl noch zu erhöhen, wenn ähnliche oder gar dieselben Fragen nicht an unterschiedlichen Stellen geregelt werden.

Materiell gibt es trotz aller oben genannten positiven noch einige andere Punkte, die verbessert werden sollten, z.T. auch, weil sie in der 3. Fassung gegenüber der Vorgängerversion verschlechtert worden sind.<sup>63</sup> Folgende Beispiele mögen genügen:

Der sachliche Geltungsbereich im Hinblick auf die **zu beachtenden Menschenrechte** sollte generell auf alle Menschenrechte und Arbeit(nehmer)rechte erweitert werden. Zwar wird durchaus auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (PP3) sowie auf alle international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten Bezug genommen (Art. 3 Abs. 3);<sup>64</sup> dann

---

<sup>55</sup> S. dazu auch Fn. 36.

<sup>56</sup> S. z.B. Fn. 40, 41, 42, 52.

<sup>57</sup> S. z.B. Fn. 41, 45, 47, 50.

<sup>58</sup> S. Fn. 41, 48.

<sup>59</sup> S. Fn. 49 und in PP10.

<sup>60</sup> S. Fn. 49; sie waren in der Vorgängerversion schon in PP10 und in Buchst. e genannt.

<sup>61</sup> S. Fn. 35.

<sup>62</sup> <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dritter-%C3%BCberarbeitete-entwurf-f%C3%BCr-einen-un-treaty-ver%C3%B6ffentlicht/>

<sup>63</sup> S. z.B. Fn. 39.

<sup>64</sup> Wobei dieser Ansatz durch Art. 4 Abs. 1 noch verstärkt wird: Opfer von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen von geschäftlichen Tätigkeiten müssen in den Genuss aller international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten kommen. (Hervorhebung nicht im Original)

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

aber werden doppelte Einschränkungen gemacht; zum einen wird nur von den ‚zentralen‘ internationalen Menschenrechtsverträgen und ‚grundlegenden‘ ILO-Übereinkommen, d.h. den derzeit<sup>65</sup> acht Kernarbeitsnormen, gesprochen.<sup>66</sup> Zum anderen erfolgt die wichtigste Einschränkung dann anschließend, weil ein Ratifizierungserfordernis aufgestellt wird (Art. 3. Abs. 3).<sup>67</sup> Das bedeutet, dass ein Staat, der eben bestimmte dieser Menschenrechtsverträge nicht ratifiziert hat, sich dann auch nicht an sie zu halten braucht. Damit wird der Menschenrechtsschutz gerade nicht verbessert. Unabhängig davon sollte aus Gründen der Rechtsklarheit ausdrücklich definiert werden, dass bei der Auslegung des Abkommens die Interpretationen der UN-Fachausschüsse zu berücksichtigen sind. Bei den Sanktionen (Art. 6 Abs. 7) sollte ggf. auch ein Abbruch der Geschäftsbeziehung vorgesehen werden, wenn weitere Verletzungen nicht anders verhindert werden können.

Bei den **Verfahrensrechten** sollten ausdrücklich (zivil- und ggf. verwaltungsrechtliche) Klagemöglichkeiten von Gewerkschaften und NGOs zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten vorgesehen werden.<sup>68</sup> Grundsätzlich sollten die allgemeinen Vorschriften über die Überwachung<sup>69</sup> insoweit konkretisiert werden, dass eine dafür zuständige Behörde zu benennen ist. Für die Praxis von besonderer Bedeutung wäre auch die ausdrückliche Verpflichtung zur Einrichtung von Beschwerdemöglichkeiten am Arbeitsplatz, deren Ergebnis ggf. auch zu finanziellen Wiedergutmachungen führen können sollte.<sup>70</sup>

In allen (auch gerichtsähnlichen) Verfahren sollte die Umkehr der Beweislast generell verpflichtend sein und nicht – wie bisher vorgesehen – von einer gerichtlichen Entscheidung abhängen, zumindest wenn der erlittene Schaden und der Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens plausibel vorgetragen worden ist. Die Möglichkeit einer gerichtlichen Entscheidung stellt zwar gegenüber der bisherigen Regelung bereits einen Fortschritt dar,<sup>71</sup> ist jedoch angesichts der praktischen Bedeutung zur Durchsetzung des Menschenrechtsschutzes nicht ausreichend, dies umso mehr als die Unternehmen gerade zur Dokumentierung der Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten verpflichtet sind und so über die entsprechenden Informationen verfügen.

---

<sup>65</sup> Zur Zeit wird angestrebt, den Kanon der grundlegenden Übereinkommen (bisher: Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit (Nr. 87 und 98), zur Bekämpfung von Zwangsarbeit (Nr. 29 und 105) und Kinderarbeit (Nr. 138 und 182) sowie von Diskriminierung (Nr. 100 und 111)) durch die zentralen Übereinkommen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitenden (Nr. 155 und 187) zu ergänzen.

<sup>66</sup> Es werden dann noch die Menschenrechte, die sich aus dem Völkergewohnheitsrecht ergeben, genannt. Sie sind jedoch eher selten.

<sup>67</sup> In der 3. Fassung wird dies noch einmal verstärkt durch die zusätzliche Anforderung einer rechtlichen Bindung (‚binding on the State Parties of this (Legally Binding Instrument)‘).

<sup>68</sup> Der allgemeine Verweis in Art. 4 Abs. 2 Buchst. d auf ‚class action‘ kann nicht als ausreichend angesehen werden.

<sup>69</sup> Art. 2 Abs. 1 Buchst. c, 6 Abs. 3 Buchst. c, Art. 16 Abs. 1; hier wird zwar allgemein von der ‚Schaffung geeigneter Überwachungsmechanismen‘, gesprochen; dies reicht jedoch nicht aus.

<sup>70</sup> Die allgemeine Regelung in Art. 4 Abs. 2 Buchst. d zu außergerichtlichen Beschwerdemechanismen ist insoweit nicht ausreichend.

<sup>71</sup> S. Fn. 51.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

***Zum Protokollentwurf***

Wie bei den meisten UN-Menschenrechtsabkommen soll auch dieses Abkommen durch ein sog. Fakultativprotokoll zur verfahrensmäßigen Absicherung ergänzt werden.

***Positive Elemente***

Zunächst ist zu begrüßen, dass die Rahmenbestimmung zu Protokollen im Abkommensentwurf (Art. 17) bereits parallel zu ihm ‚mit Leben erfüllt‘ wird. Ein solches Fakultativprotokoll zur verfahrensmäßigen Absicherung ist nicht nur üblich, sondern hier auch von besonderer Bedeutung, weil die bereits vorgesehenen Verfahrensvorschriften nicht ausreichen werden, um eine effektive Durchsetzung sicherzustellen. Besonders erfreulich ist, dass dieses Protokoll nicht nur – wie üblich – eine Beschwerdemöglichkeit zu dem jeweils zuständigen Fachausschuss, sondern auch eine nationale Durchsetzungsinstanz vorsieht. Diese Zweigleisigkeit mag zu gewissen praktischen Problemen führen, ist aber insgesamt ein positiver Ansatz.

***Verbesserungsbedürftige Elemente***

Formell ließe sich zunächst Ähnliches wie zum Abkommensentwurf sagen. Ergänzend wäre allerdings auch begrüßenswert, wenn eine Gliederung (vielleicht wie hier vorgeschlagen) die Übersicht über dieses Instrument erleichtern würde.

Materiell ist die (weitere) Parallelität der Überprüfbarkeit nach Art. 5 und der Beschwerdemöglichkeit nach Art. 6 nicht ganz einsichtig. Nachdem auch für Art. 5 ein gerichtsähnliches Verfahren (s. Mindestanforderungen) verlangt wird, könnte evtl. die Beschwerdemöglichkeit mit dem Ziel einer gütlichen Einigung darin einbezogen werden. Dies liegt umso näher, als die zusätzlich erforderliche förmliche Anerkennung aufgrund der sowieso bestehenden Freiwilligkeit entfallen könnte.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## Zeittafel

(Die mit (\*) gekennzeichneten Dokumente sind enthalten in:

Klaus Lörcher/Bernhard Pfitzner,  
Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ – Rechtskreis UNO,

die mit (\*\*) gekennzeichneten Dokumente in

Reingard Zimmer/Bernhard Pfitzner  
Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ – Rechtskreis ILO

(s. Vorbemerkungen – Verweise auf Fundstellen im Web s. [Anhang](#))

<b>bis 1944</b>		
1919	11.04.	Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) (**)
1926	25.09.	Sklavereiabkommen
1944	10.05.	Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia) (**)
<b>1945-1966</b>		
1945	26.06.	Gründung der UNO / Unterzeichnung der UNO-Charta (*)
1948	10.12.	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte(*)
1966	16.12.	Zivilpakt (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische – ICCPR) (in Kraft seit 23.03.76) (*)
		Sozialpakt (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte – ICESCR) (in Kraft seit 03.01.76) (*)
<b>1967-1989</b>		
1974	01.05.	UNO-Generalversammlung: Resolution 3201 (S-VI): Erklärung über die Errichtung einer neuen internationalen Wirtschaftsordnung
	12.12.	UNO-Generalversammlung: "Charta über die wirtschaftlichen Rechte und Pflichten der Staaten"
1986	04.12.	Resolution 41/128 der UNO-Generalversammlung: Erklärung über das Recht auf Entwicklung ( <a href="#">Material 1.1</a> )
<b>1990-2013</b>		
1990	18.12.	Wanderarbeitnehmer-Konvention (ICRMW) (in Kraft seit 01.07.03) (*)
1998	01.06.	Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit (**)
1999	31.01.	Rede des UN-Generalsekretärs beim „Weltwirtschaftsforum“/Initiierung des „Global Compact“
2006	15.03.	Resolution 60/251 der UNO-Generalversammlung: Einrichtung des Menschenrechtsrats ( <a href="#">Material 1.2</a> )
2008	10.06.	Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (**)
	10.12.	Fakultativprotokoll zum UNO-Sozialpakt (Individualbeschwerdeverfahren, Staatenbeschwerdeverfahren und Untersuchungsverfahren) (in Kraft seit 05.05.13) (*)
2011	21.03.	„Ruggie-Report“ ( <a href="#">Material 2.1</a> )
	16.06.	Verabschiedung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Menschenrechtsrat ( <a href="#">Material 2.2</a> ) ( <a href="#">Material 2.3</a> )

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<b>ab 2014</b>		
2014	26.06.	Resolution 26/9 des Menschenrechtsrats: Ausarbeitung eines bindenden internationalen Rechtsinstruments über transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen und die Menschenrechte ( <a href="#">Material 3.1</a> )
2015	25.-27.09.	Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung / Verabschiedung der Sustainable Development Goals (SDGs) (*)
2018	10./11.12.	Globaler Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration
2019	14.-18.10.	Fünfte Verhandlungsrunde ( <a href="#">Material 3.3</a> )
2020	6.08.	Zweiter Entwurf des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe des Menschenrechtsrats für ein rechtsverbindliches Instrument ... (Second revised draft)
	26.-30.10.	Sechste Verhandlungsrunde der IGWG ( <a href="#">Material 3.4</a> )
2021	17.08.	Dritter Entwurf des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe des Menschenrechtsrats für ein rechtsverbindliches Instrument zur Regelung der Aktivitäten von transnationalen Unternehmen und anderen Wirtschaftsunternehmen im internationalen Menschenrechtsrecht (Third revised draft) ( <a href="#">Material 3.5</a> )



## Materialien

### 1. Grundlagen

#### 1.a UNO-Generalversammlung

##### 1.1. Resolution 41/128 UNO-Generalversammlung (Erklärung über das Recht auf Entwicklung, 4.12.1986)

**Links:**

- deutscher Text:  
<https://www.un.org/Depts/german/gv/gv-bd-early/a-41-53.pdf> (S. 212 f)
- englischer Text:  
<https://undocs.org/en/A/RES/41/128>

##### **41/128. Erklärung über das Recht auf Entwicklung**

*Die Generalversammlung,*

*nach Behandlung der Frage des Rechts auf Entwicklung,*

*beschließt, die Erklärung über das Recht auf Entwicklung zu verabschieden, deren Wortlaut dieser Resolution als Anlage beigefügt ist.*

*96. Plenarsitzung  
4. Dezember 1986*

Anlage

##### **Erklärung über das Recht auf Entwicklung**

*Die Generalversammlung,*

*eingedenk der Ziele und Grundsätze der Charta der Vereinten Nationen bezüglich der Herbeiführung einer internationalen Zusammenarbeit zur Lösung internationaler Probleme wirtschaftlicher, sozialer, kultureller oder humanitärer Art und zur Förderung und Festigung der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion,*

*davon ausgehend, dass Entwicklung ein umfassender wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und politischer Prozess ist, der die ständige Steigerung des Wohls der gesamten Bevölkerung und aller Einzelpersonen auf der Grundlage ihrer aktiven, freien und sinnvollen Teilhabe am Entwicklungsprozess und an der gerechten Verteilung der daraus erwachsenden Vorteile zum Ziel hat,*

*in Anbetracht dessen, dass nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte jeder Mensch Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung hat, in welcher die in der Erklärung niedergelegten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können,*

*unter Hinweis auf den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte,*

*ferner unter Hinweis auf die entsprechenden Übereinkünfte, Konventionen, Resolutionen, Empfehlungen und sonstigen Instrumente der Vereinten Nationen und ihrer Sonderorganisationen zur ganzheitlichen Entwicklung des Menschen sowie zu Fortschritt und Entwicklung aller Völker im wirtschaftlichen und sozialen Bereich, einschließlich der Instrumente zur Entkolonialisierung, zur Verhütung von Diskriminierung, zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte und*

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Grundfreiheiten, zur Wahrung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit sowie zur weiteren Förderung der freundschaftlichen Beziehungen und der Zusammenarbeit zwischen Staaten im Sinne der Charta,

*unter Hinweis auf* das Recht der Völker auf Selbstbestimmung, kraft dessen sie das Recht haben, frei über ihren politischen Status zu entscheiden und in Freiheit ihre wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung zu gestalten,

*weiterhin unter Hinweis auf* das Recht der Völker, vorbehaltlich der einschlägigen Bestimmungen der beiden Internationalen Menschenrechtspakte die volle und uneingeschränkte Souveränität über alle ihre natürlichen Reichtümer und Ressourcen auszuüben,

*eingedenk* der Verpflichtung der Staaten nach der Charta, sich für die allgemeine Achtung und Wahrung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne jeden Unterschied wie den der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status einzusetzen,

*in der Auffassung*, dass es zur Schaffung von Bedingungen beitragen würde, welche die Entwicklung großer Teile der Menschheit begünstigen, wenn die massiven und flagranten Verletzungen der Menschenrechte von Völkern und Einzelpersonen beseitigt würden, die von Situationen betroffen sind, wie sie durch Kolonialismus, Neokolonialismus, Apartheid, alle Formen des Rassismus und der rassistischen Diskriminierung, Fremdherrschaft und ausländische Besetzung, Aggression und die Bedrohung der nationalen Souveränität, nationalen Einheit und territorialen Integrität sowie Kriegsdrohungen verursacht werden,

*besorgt* über das Bestehen schwerwiegender Hindernisse für die Entwicklung sowie für die volle Entfaltung von Menschen und Völkern, unter anderem auf Grund der Vorenthaltung von bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten, sowie in der Auffassung, dass alle Menschenrechte und Grundfreiheiten unteilbar und interdependent sind, dass der Realisierung, der Förderung und dem Schutz der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte im Hinblick auf die Förderung der Entwicklung gleiche Aufmerksamkeit und dringliche Beachtung geschenkt werden sollte und dass somit die Förderung und Achtung bzw. die Wahrnehmung bestimmter Menschenrechte und Grundfreiheiten nicht als Rechtfertigung für die Vorenthaltung anderer Menschenrechte und Grundfreiheiten dienen kann,

*in der Auffassung*, dass der Weltfrieden und die internationale Sicherheit wesentliche Elemente einer Verwirklichung des Rechts auf Entwicklung sind,

*erneut erklärend*, dass zwischen Abrüstung und Entwicklung ein enger Zusammenhang besteht, dass Fortschritte im Abrüstungsbereich in erheblichem Maße zu Fortschritten im Entwicklungsbereich beitragen würden und dass die durch Abrüstungsmaßnahmen freierwerdenden Ressourcen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und das Wohl aller Völker, insbesondere der der Entwicklungsländer, eingesetzt werden sollten,

*davon ausgehend*, dass der Mensch zentrales Subjekt des Entwicklungsprozesses ist und dass jede Entwicklungspolitik ihn daher zum Hauptträger und -nutznießer der Entwicklung machen sollte,

*im Hinblick darauf*, dass es Hauptverantwortung der jeweiligen Staaten ist, Bedingungen zu schaffen, die der Entwicklung von Völkern und Einzelpersonen förderlich sind,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

*sich dessen bewusst, dass auf internationaler Ebene unternommene Bemühungen um die Förderung und den Schutz der Menschenrechte mit Bemühungen um die Errichtung einer neuen internationalen Wirtschaftsordnung einhergehen sollten,*

*in Bekräftigung dessen, dass das Recht auf Entwicklung ein unveräußerliches Menschenrecht ist und dass Gleichheit der Entwicklungschancen ein Vorrecht der Nationen wie auch der Einzelpersonen ist, aus denen die Nationen sich zusammensetzen,*

*verkündet die folgende Erklärung über das Recht auf Entwicklung:*

**Artikel 1**

(1) Das Recht auf Entwicklung ist ein unveräußerliches Menschenrecht, kraft dessen alle Menschen und Völker Anspruch darauf haben, an einer wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Entwicklung, in der alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll verwirklicht werden können, teilzuhaben, dazu beizutragen und daraus Nutzen zu ziehen.

(2) Das Menschenrecht auf Entwicklung bedingt auch die volle Verwirklichung des Rechts der Völker auf Selbstbestimmung, wozu vorbehaltlich der entsprechenden Bestimmungen der beiden Internationalen Menschenrechtspakte auch die Ausübung ihres unveräußerlichen Rechts auf uneingeschränkte Souveränität über alle ihre natürlichen Reichtümer und Ressourcen gehört.

**Artikel 2**

(1) Der Mensch ist zentrales Subjekt der Entwicklung und sollte aktiver Träger und Nutznießer des Rechts auf Entwicklung sein.

(2) Alle Menschen tragen einzeln und gemeinschaftlich Verantwortung für die Entwicklung, wobei die Notwendigkeit der uneingeschränkten Achtung ihrer Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie ihre Pflichten gegenüber der Gemeinschaft zu berücksichtigen sind, die allein die freie und volle Entfaltung des Menschen gewährleisten kann, und sie sollten daher eine der Entwicklung gemäße politische, soziale und wirtschaftliche Ordnung fördern und schützen.

(3) Die Staaten haben das Recht und die Pflicht, geeignete nationale Entwicklungspolitiken aufzustellen, die die stetige Steigerung des Wohls der gesamten Bevölkerung und aller Einzelpersonen auf der Grundlage ihrer aktiven, freien und sinnvollen Teilhabe an der Entwicklung und an einer gerechten Verteilung der daraus erwachsenden Vorteile zum Ziel haben.

**Artikel 3**

(1) Die Staaten tragen die Hauptverantwortung für die Schaffung nationaler und internationaler Bedingungen, die der Verwirklichung des Rechts auf Entwicklung förderlich sind.

(2) Die Verwirklichung des Rechts auf Entwicklung erfordert die uneingeschränkte Achtung der Grundsätze des Völkerrechts betreffend die freundschaftlichen Beziehungen und die Zusammenarbeit zwischen Staaten im Sinne der Charta der Vereinten Nationen.

(3) Die Staaten haben die Pflicht, miteinander zusammenzuarbeiten, um Entwicklung herbeizuführen und Entwicklungshindernisse zu beseitigen. Die Staaten sollten ihre Rechte so wahrnehmen und ihren Pflichten so nachkommen, dass hierdurch eine neue internationale Wirtschaftsordnung auf der Grundlage der souveränen Gleichheit, der Interdependenz, der gemeinsamen Interessen und der Zusammenarbeit zwischen allen Staaten sowie die Wahrung und Verwirklichung der Menschenrechte gefördert werden.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

**Artikel 4**

(1) Die Staaten haben die Pflicht, einzeln und gemeinschaftlich Maßnahmen zur Aufstellung internationaler Entwicklungspolitiken zu ergreifen, die darauf gerichtet sind, die volle Verwirklichung des Rechts auf Entwicklung zu erleichtern.

(2) Zur Förderung einer rascheren Entwicklung der Entwicklungsländer sind konsequente Maßnahmen erforderlich. Ergänzend zu den Anstrengungen der Entwicklungsländer ist eine wirksame internationale Zusammenarbeit unerlässlich, damit diese Länder die geeigneten Mittel und Einrichtungen erhalten, um ihre umfassende Entwicklung weiter vorantreiben zu können.

**Artikel 5**

Die Staaten ergreifen energische Maßnahmen, um die massiven und flagranten Verletzungen der Menschenrechte von Völkern und Menschen zu beseitigen, die von Situationen betroffen sind, wie sie durch Apartheid, alle Formen des Rassismus und der rassistischen Diskriminierung, Kolonialismus, Fremdherrschaft und ausländische Besetzung, Aggression, fremde Einmischung und Bedrohungen der nationalen Souveränität, nationalen Einheit und territorialen Integrität, Kriegsdrohungen sowie die Weigerung, das Grundrecht der Völker auf Selbstbestimmung anzuerkennen, verursacht werden.

**Artikel 6**

(1) Alle Staaten sollten mit dem Ziel zusammenarbeiten, die universale Achtung und Wahrung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne jeden Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern, zu unterstützen und zu festigen.

(2) Alle Menschenrechte und Grundfreiheiten sind unteilbar und interdependent; der Realisierung, der Förderung und dem Schutz der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte sollte gleiche Aufmerksamkeit und dringliche Beachtung geschenkt werden.

(3) Die Staaten sollten Maßnahmen zur Beseitigung von Entwicklungshindernissen ergreifen, die sich aus der Nichtbeachtung bürgerlicher und politischer sowie wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte ergeben.

**Artikel 7**

Alle Staaten sollten sich für die Schaffung, Wahrung und Festigung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit einsetzen und zu diesem Zweck alles in ihren Kräften Stehende tun, um eine allgemeine und vollständige Abrüstung unter wirksamer internationaler Kontrolle herbeizuführen und um sicherzustellen, dass die durch effektive Abrüstungsmaßnahmen freigesetzten Ressourcen für eine umfassende Entwicklung, insbesondere der Entwicklungsländer, verwendet werden.

**Artikel 8**

(1) Die Staaten sollten auf nationaler Ebene alles Erforderliche zur Verwirklichung des Rechts auf Entwicklung tun und gewährleisten u. a. die Chancengleichheit für alle beim Zugang zu Grundressourcen, Erziehung, Gesundheitsdiensten, Nahrung, Unterkunft, Arbeit und einer gerechten Einkommensverteilung. Durch wirksame Maßnahmen sollte sichergestellt werden, dass Frauen im Entwicklungsprozess eine aktive Rolle spielen. Es sollten geeignete wirtschaftliche und soziale Reformen mit dem Ziel vorgenommen werden, alle sozialen Ungerechtigkeiten auszumerzen.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

(2) Die Staaten sollten die Mitwirkung der Bevölkerung an allen Bereichen als eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und die volle Verwirklichung aller Menschenrechte fördern.

**Artikel 9**

(1) Alle in dieser Erklärung niedergelegten Aspekte des Rechts auf Entwicklung sind unteilbar und interdependent und sollten jeweils im Gesamtzusammenhang gesehen werden.

(2) Keine Bestimmung dieser Erklärung ist dahin gehend auszulegen, dass sie im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen stehe bzw. dass sich daraus das Recht eines Staates, einer Gruppe oder einer Person ableiten lasse, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung vorzunehmen, die auf die Verletzung der in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in den Internationalen Menschenrechtspakten festgelegten Rechte abzielt.

**Artikel 10**

Durch geeignete Maßnahmen sollte für die volle Ausübung und den fortschreitenden Ausbau des Rechts auf Entwicklung gesorgt werden, so auch durch die Formulierung, Verabschiedung und Implementierung politischer, gesetzgeberischer und sonstiger Maßnahmen auf nationaler und internationaler Ebene.

## **1.2. Resolution 60/251 UNO-Generalversammlung (Menschenrechtsrat, 15.3.2006)**

### **Links:**

- deutscher Text:  
<https://www.un.org/Depts/german/gv-60/band3/ar60251.pdf>
- englischer Text:  
<https://undocs.org/en/A/RES/60/251>

### **60/251. Menschenrechtsrat**

*Die Generalversammlung,*

*in Bekräftigung* der in der Charta der Vereinten Nationen verankerten Ziele und Grundätze, die unter anderem darin bestehen, freundschaftliche, auf der Achtung vor dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Selbstbestimmung der Völker beruhende Beziehungen zwischen den Nationen zu entwickeln und eine internationale Zusammenarbeit herbeizuführen, um internationale Probleme wirtschaftlicher, sozialer, kultureller oder humanitärer Art zu lösen und die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle zu fördern und zu festigen,

*sowie in Bekräftigung* der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte<sup>1</sup> sowie der Erklärung und des Aktionsprogramms von Wien<sup>2</sup> und unter Hinweis auf den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte<sup>3</sup>, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte<sup>3</sup> und die anderen Menschenrechtsübereinkünfte,

*bekräftigend*, dass alle Menschenrechte allgemein gültig, unteilbar und miteinander verknüpft sind und einander bedingen und gegenseitig verstärken und dass alle Menschenrechte in fairer und gleicher Weise, gleichberechtigt und gleichgewichtig behandelt werden müssen,

*sowie bekräftigend*, dass zwar die Bedeutung nationaler und regionaler Besonderheiten und unterschiedlicher historischer, kultureller und religiöser Voraussetzungen im Auge zu behalten ist, dass aber alle Staaten die Pflicht haben, ungeachtet ihres jeweiligen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Systems, alle Menschenrechte und Grundfreiheiten zu fördern und zu schützen,

*betonend*, dass es im Einklang mit der Charta Aufgabe aller Staaten ist, die Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache oder Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand, zu achten,

*aner kennend*, dass Frieden und Sicherheit, Entwicklung und die Menschenrechte die Säulen des Systems der Vereinten Nationen und die Grundlagen der kollektiven Sicherheit und des Allgemeinwohls sind und dass Entwicklung, Frieden und Sicherheit sowie die Menschenrechte miteinander verflochten sind und einander gegenseitig verstärken,

*erklärend*, dass alle Staaten weitere internationale Anstrengungen zur Förderung des Dialogs und zur Vertiefung des Verständnisses zwischen den Zivilisationen, Kulturen und Religionen unternehmen müssen, und betonend, dass den Staaten, den Regionalorganisationen, nichtstaatlichen Organisationen, religiösen Organisationen und den Medien eine wichtige Rolle bei der Förderung der Toleranz sowie der Achtung und der Freiheit der Religion und der Weltanschauung zukommt,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

*in Anerkennung* der von der Menschenrechtskommission geleisteten Arbeit sowie der Notwendigkeit, das von ihr Erreichte zu bewahren, darauf aufzubauen und ihre Schwächen zu beseitigen,

*aner kennend*, wie wichtig es ist, die Universalität, Objektivität und Nichtselektivität der Behandlung von Menschenrechtsfragen sicherzustellen und dem Messen mit zweierlei Maß und der Politisierung ein Ende zu setzen,

*sowie aner kennend*, dass die Förderung und der Schutz der Menschenrechte auf den Grundsätzen der Zusammenarbeit und eines echten Dialogs beruhen und darauf gerichtet sein sollen, die Mitgliedstaaten verstärkt in die Lage zu versetzen, ihren Menschenrechtsverpflichtungen zum Wohle aller Menschen nachzukommen,

*in der Erkenntnis*, dass den nichtstaatlichen Organisationen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene eine wichtige Rolle bei der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte zukommt,

*in Bekräftigung* der Entschlossenheit, das Instrumentarium der Vereinten Nationen auf dem Gebiet der Menschenrechte zu stärken, um die effektive Ausübung aller Menschenrechte, der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, einschließlich des Rechts auf Entwicklung, durch alle Menschen zu gewährleisten, und zu diesem Zweck einen Menschenrechtsrat einzurichten,

1. *beschließt*, als Ersatz für die Menschenrechtskommission den Menschenrechtsrat als ein Nebenorgan der Generalversammlung mit Sitz in Genf einzurichten; die Versammlung wird den Status des Rates binnen fünf Jahren überprüfen;

2. *beschließt außerdem*, dass der Rat für die Förderung der allgemeinen Achtung des Schutzes aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle, ohne irgendeinen Unterschied und auf faire und gleiche Weise, verantwortlich sein wird;

3. *beschließt ferner*, dass sich der Rat mit Situationen von Verletzungen der Menschenrechte, namentlich groben und systematischen Verletzungen, befassen und diesbezügliche Empfehlungen abgeben sowie außerdem die wirksame Koordinierung und die durchgängige Integration von Menschenrechtsfragen in allen Bereichen des Systems der Vereinten Nationen fördern soll;

4. *beschließt*, dass die Tätigkeit des Rates von den Grundsätzen der Universalität, der Unparteilichkeit, der Objektivität und der Nichtselektivität, eines konstruktiven internationalen Dialogs und der konstruktiven internationalen Zusammenarbeit geleitet sein soll, mit dem Ziel, die Förderung und den Schutz aller Menschenrechte, der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, einschließlich des Rechts auf Entwicklung, zu verstärken;

5. *beschließt außerdem*, dass der Rat unter anderem den Auftrag haben wird,

a) die Menschenrechtsbildung und -erziehung sowie die Bereitstellung von Beratenden Diensten, technischer Hilfe und Kapazitätsaufbau in Absprache mit den betreffenden Mitgliedstaaten und mit deren Zustimmung zu fördern;

b) als Forum für den Dialog über thematische Fragen zu allen Menschenrechten zu dienen;

c) der Generalversammlung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Völkerrechts auf dem Gebiet der Menschenrechte vorzulegen;



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

d) die volle Einhaltung der von den Staaten eingegangenen Menschenrechtsverpflichtungen und die Weiterverfolgung der auf den Konferenzen und Gipfeltreffen der Vereinten Nationen festgelegten Ziele und Verpflichtungen in Bezug auf die Förderung und den Schutz der Menschenrechte zu fördern;

e) in einer Weise, die die Erfassung aller Staaten und ihre gleiche Behandlung gewährleistet, eine auf objektiven und zuverlässigen Angaben beruhende universelle, regelmäßige Überprüfung der Erfüllung der jedem Staat obliegenden und von ihm eingegangenen Verpflichtungen auf dem Gebiet der Menschenrechte durchzuführen; diese Überprüfung wird im Wege eines kooperativen, auf einem interaktiven Dialog beruhenden Mechanismus mit voller Beteiligung des betreffenden Landes und unter Berücksichtigung seines Bedarfs an Kapazitätsaufbau erfolgen; dieser Mechanismus wird die Tätigkeit der Vertragsorgane ergänzen und keine Doppelarbeit leisten; der Rat wird innerhalb eines Jahres nach der Abhaltung seiner ersten Tagung die Modalitäten und den erforderlichen Zeitrahmen für die universelle regelmäßige Überprüfung festlegen;

f) mittels Dialog und Zusammenarbeit zur Verhütung von Menschenrechtsverletzungen beizutragen und in Menschenrechts-Notlagen rasch zu reagieren;

g) die Rolle und die Verantwortlichkeiten der Menschenrechtskommission in Bezug auf die von der Generalversammlung in ihrer Resolution 48/141 vom 20. Dezember 1993 festgelegten Aufgaben des Amtes des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte zu übernehmen;

h) auf dem Gebiet der Menschenrechte eng mit den Regierungen, den Regionalorganisationen, den nationalen Menschenrechtsinstitutionen und der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten;

i) Empfehlungen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte abzugeben;

j) der Generalversammlung einen Jahresbericht vorzulegen;

6. *beschließt ferner*, dass der Rat alle Mandate, Mechanismen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Menschenrechtskommission übernehmen, sie überprüfen und erforderlichenfalls verbessern und straffen wird, mit dem Ziel, ein System der besonderen Verfahren, der sachverständigen Beratung und ein Beschwerdeverfahren aufrechtzuerhalten; der Rat wird diese Überprüfung innerhalb eines Jahres nach der Abhaltung seiner ersten Tagung abschließen;

7. *beschließt*, dass sich der Rat aus siebenundvierzig Mitgliedstaaten zusammensetzt, die unmittelbar und einzeln in geheimer Abstimmung von der Mehrheit der Mitglieder der Generalversammlung gewählt werden; die Zusammensetzung beruht auf dem Grundsatz der ausgewogenen geografischen Verteilung, wobei sich die Sitze wie folgt auf die Regionalgruppen verteilen: dreizehn für die Gruppe der afrikanischen Staaten, dreizehn für die Gruppe der asiatischen Staaten, sechs für die Gruppe der osteuropäischen Staaten, acht für die Gruppe der lateinamerikanischen und karibischen Staaten und sieben für die Gruppe der westeuropäischen und anderen Staaten; die Ratsmitglieder werden für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt und können nach zwei aufeinander folgenden Amtszeiten nicht unmittelbar wiedergewählt werden;

8. *beschließt außerdem*, dass die Mitgliedschaft im Rat allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen offen steht; bei der Wahl der Mitglieder des Rates werden die Mitgliedstaaten den Beitrag der Kandidaten zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte und die zu diesem Zweck von ihnen eingegangenen freiwilligen Zusagen und Verpflichtungen berücksichtigen;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

die Generalversammlung kann die Mitgliedschaftsrechte eines Mitglieds des Rates, das schwere und systematische Menschenrechtsverletzungen begeht, mit einer Zweidrittelmehrheit der anwesenden und abstimmenden Mitglieder aussetzen;

9. beschließt ferner, dass die in den Rat gewählten Mitglieder den höchsten Ansprüchen auf dem Gebiet der Förderung und des Schutzes der Menschenrechte gerecht werden müssen, dass sie mit dem Rat uneingeschränkt zusammenarbeiten werden und dass sie während ihrer Mitgliedschaft dem Verfahren der universellen regelmäßigen Überprüfung unterzogen werden;

10. *beschließt*, dass der Rat während des gesamten Jahres regelmäßig zusammentritt und in jedem Jahr mindestens drei Tagungen, darunter eine Haupttagung, mit einer Gesamtdauer von mindestens zehn Wochen abhalten wird und bei Bedarf Sondertagungen abhalten kann, sofern ein Mitglied des Rates mit Unterstützung eines Drittels der Ratsmitglieder dies beantragt;

11. *beschließt außerdem*, dass der Rat die Bestimmungen der Geschäftsordnung für die Ausschüsse der Generalversammlung anwenden wird, soweit diese anwendbar sind, es sei denn, die Versammlung oder der Rat beschließt später etwas anderes, und beschließt außerdem, dass Beobachter, darunter Staaten, die nicht Ratsmitglieder sind, die Sonderorganisationen, sonstige zwischenstaatliche Organisationen und nationale Menschenrechtsinstitutionen sowie nichtstaatliche Organisationen, auf der Grundlage der von der Menschenrechtskommission befolgten Regelungen, namentlich der Resolution 1996/31 des Wirtschafts- und Sozialrats vom 25. Juli 1996, und Verfahrensweisen an der Arbeit des Rates mitwirken und von diesem konsultiert werden können, wobei zu gewährleisten ist, dass sie einen möglichst wirksamen Beitrag leisten können;

12. *beschließt ferner*, dass die Arbeitsmethoden des Rates transparent, fair und unparteilich sein und einen echten Dialog ermöglichen sollen, dass sie ergebnisorientiert sein und anschließende Erörterungen über die Weiterverfolgung und Umsetzung von Empfehlungen sowie ein sachbezogenes Zusammenwirken mit den besonderen Verfahren und Mechanismen ermöglichen sollen;

13. *empfiehlt* dem Wirtschafts- und Sozialrat, die Menschenrechtskommission zu ersuchen, ihre Tätigkeit auf ihrer zweiundsechzigsten Tagung abzuschließen, und ihr Mandat mit Wirkung vom 16. Juni 2006 zu beenden;

14. *beschließt*, die neuen Mitglieder des Rates zu wählen, deren Mandate gestaffelt sein werden; diese Entscheidung wird für die erste Wahl durch das Los getroffen, wobei die ausgewogene geografische Verteilung zu berücksichtigen ist;

15. *beschließt außerdem*, dass die Wahl der ersten Mitglieder des Rates am 9. Mai 2006 stattfindet und dass der Rat am 19. Juni 2006 zu seiner ersten Sitzung zusammentreten wird;

16. *beschließt ferner*, dass der Rat seine Tätigkeit und seine Funktionsweise fünf Jahre nach seiner Einrichtung überprüfen und der Generalversammlung Bericht erstatten wird.

<sup>1</sup> Resolution 217 A (III). In Deutsch verfügbar unter <http://www.un.org/Depts/german/grunddok/ar217a3.html>.

<sup>2</sup> A/CONF.157/24 (Part I), Kap. III.

<sup>3</sup> Siehe Resolution 2200 A (XXI), Anlage. Deutsche Übersetzung: BGBl. 1973 II S. 1553; LGBl. 1999 Nr. 58; öBGBL. Nr. 591/1978; AS 1993 750 (Zivilpakt); BGBl. 1973 II S. 1570; LGBl. 1999 Nr. 57; öBGBL. Nr. 590/1978; AS 1993 725 (Sozialpakt).

## 1.b Sozialpaktausschuss

### 1.3. Überblick

**Gemeinsame Erklärung (mit dem Menschenrechtsausschuss) zur Vereinigungsfreiheit (23.10.2019)**

Quelle: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR\\_CCPR\\_Joint\\_STM.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR_CCPR_Joint_STM.pdf)

**Allgemeine Bemerkungen zu Staatenverpflichtungen gemäß dem UN-Sozialpakts im Zusammenhang mit Wirtschaftsaktivitäten (10.08.17)**

Quelle: [General comment No. 24 \(2017\) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities](#)

**Allgemeine Bemerkungen zum Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 7 des UN-Sozialpakts) (27.04.16)**

Quelle: [General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work \(Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights\)](#)

**Allgemeine Bemerkungen zum Recht auf Arbeit (Art. 6 des UN-Sozialpakts) (06.02.06)**

Quelle: [General comment No. 18 \(Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights\)](#)

**Umfassende Zusammenstellung Allgemeiner Bemerkungen („General Comments“):**

Quelle: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11)

## **1.4. Allgemeine Bemerkungen zum Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 7 des UN-Sozialpakts) (27.04.16)**

Quelle: [General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work \(Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights\)](#)

**General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)**

...

### **II. Normative content**

5. The right to just and favourable conditions of work is a right of everyone, without distinction of any kind. The reference to “everyone” highlights the fact that the right applies to all workers in all settings, regardless of gender, as well as young and older workers, workers with disabilities, workers in the informal sector, migrant workers, workers from ethnic and other minorities, domestic workers, self-employed workers, agricultural workers, refugee workers and unpaid workers. The reference to “everyone” reinforces the general prohibition on discrimination in article 2 (2) and the equality provision in article 3 of the Covenant, and is supplemented by the various references to equality and freedom from distinctions of any kind in sub-articles 7 (a) (i) and (c).

6. Article 7 identifies a non-exhaustive list of fundamental elements to guarantee just and favourable conditions of work. The reference to the term “in particular” indicates that other elements, not explicitly referred to, are also relevant. In this context, the Committee has systematically underlined factors such as the following: prohibition of forced labour and social and economic exploitation of children and young persons; freedom from violence and harassment, including sexual harassment; and paid maternity, paternity and parental leave.

#### **A. Article 7 (a): remuneration which provides all workers, as a minimum, with:**

##### **1. Remuneration**

7. The term “remuneration” goes beyond the more restricted notion of “wage” or “salary” to include additional direct or indirect allowances in cash or in kind paid by the employer to the employee that should be of a fair and reasonable amount, such as grants, contributions to health insurance, housing and food allowances, and on-site affordable childcare facilities.<sup>6</sup>

8. It is clear that the reference to “a minimum” in article 7 (a) is designed to ensure that the article should in no case limit efforts to improve remuneration to a level above those standards.<sup>7</sup> This minimum applies to “all workers”, reflecting the term “everyone” in the chapeau.

9. The minimum criteria for remuneration are: fair wages, equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work (art. 7 (a) (i)); and a decent living for workers and their families (art. 7 (a) (ii)).

##### **2. Fair wages**

10. All workers have the right to a fair wage. The notion of a fair wage is not static, since it depends on a range of non-exhaustive objective criteria, reflecting not only the output of the work but also the responsibilities of the worker, the level of skill and education required to perform the work, the impact of the work on the health and safety of the worker, specific hardships related to the work and the impact on the worker’s personal and family life.<sup>8,9</sup> Any

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

assessment of fairness should also take into account the position of female workers, particularly where their work and pay has traditionally been undervalued. Where workers have precarious contracts, supplements to the wage, as well as other measures to guard against arbitrariness, may be necessary in the interest of fairness to mitigate the lack of job security. Workers should not have to pay back part of their wages for work already performed and should receive all wages and benefits legally due upon termination of a contract or in the event of the bankruptcy or judicial liquidation of the employer. Employers are prohibited from restricting the freedom of workers to dispose of their remuneration. Prisoners who agree to work should receive a fair wage. For the clear majority of workers, fair wages are above the minimum wage. Wages should be paid in a regular, timely fashion and in full.

**3. Equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work**

11. Not only should workers receive equal remuneration when they perform the same or similar jobs, but their remuneration should also be equal even when their work is completely different but nonetheless of equal value when assessed by objective criteria. This requirement goes beyond only wages or pay to include other payments or benefits paid directly or indirectly to workers. Although equality between men and women is particularly important in this context and even merits a specific reference in article 7 (a) (i), the Committee reiterates that equality applies to all workers without distinction based on race, ethnicity, nationality, migration or health status, disability, age, sexual orientation, gender identity or any other ground.<sup>10</sup>

12. The extent to which equality is being achieved requires an ongoing objective evaluation of whether the work is of equal value and whether the remuneration received is equal.<sup>11</sup> It should cover a broad selection of functions. Since the focus should be on the “value” of the work, evaluation factors should include skills, responsibilities and effort required by the worker, as well as working conditions. It could be based on a comparison of rates of remuneration across organizations, enterprises and professions.

13. Objective job evaluation is important to avoid indirect discrimination when determining rates of remuneration and comparing the relative value of different jobs. For example, a distinction between full-time and part-time work — such as the payment of bonuses only to full-time employees — might indirectly discriminate against women employees if a higher percentage of women are part-time workers.<sup>12</sup> Similarly, the objective evaluation of the work must be free from gender bias.

14. Equal remuneration for work of equal value applies across all sectors. Where the State has direct influence over rates of remuneration, equality should be achieved in the public sector as rapidly as possible, ensuring equal remuneration for work of equal value in the civil service at the central, provincial and local levels, as well as for work under public contract or in enterprises either fully or partially owned by the State.<sup>13</sup>

15. Remuneration set through collective agreements should be aimed at ensuring equality for work of equal value. States parties should adopt legislation and other measures to promote equal remuneration for work of equal value, including in the private sphere, for example, by encouraging the establishment of a classification of jobs without regard to sex; fixing time-bound targets for achieving equality, and reporting requirements designed to assess whether targets have been met; and requiring progressive decreases in the differentials between rates of remuneration for men and women for work of equal value.<sup>14</sup> States parties should consider

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

the introduction of a wide range of vocational and other training measures for women, including in non-traditional fields of study and work.

16. The notion of “conditions of work for women not inferior to those enjoyed by men” and “equal pay for equal work” mentioned in the second part of article 7 (i) (a) are more restrictive than the notion of equal remuneration for work of equal value. First, the former are specifically related to direct discrimination on the basis of sex, while “equal remuneration for work of equal value” is without distinction on any ground. Second, they focus on a narrower comparison between the same job or post, normally in the same enterprise or organization, instead of the broader recognition of remuneration based on the value of work. Therefore, in the specific situation in which a man and a woman perform the same or similar functions, both workers must receive the same pay, but this should not detract from the requirement to take immediate steps towards the broader obligation of achieving equal remuneration for men and women for work of equal value.

17. “Conditions of work” in this particular subparagraph include the “conditions” identified in the work contract that can affect the rate of remuneration, as well as broader “conditions” referred to in other paragraphs of article 7. Thus, a woman performing work of equal value to that of a male counterpart should not have fewer contractual protections or more arduous contractual requirements. This requirement does not prevent women from enjoying specific conditions of work relating to pregnancy and maternity protection.

**4. Remuneration that provides all workers with a decent living for themselves and their families**

18. Closely linked to the notions of fairness and equality, “remuneration” must also provide a “decent living” for workers and their families. While fair wages and equal remuneration are determined by reference to the work performed by an individual worker, as well as in comparison with other workers, remuneration that provides a decent living must be determined by reference to outside factors such as the cost of living and other prevailing economic and social conditions. Thus, remuneration must be sufficient to enable the worker and his or her family to enjoy other rights in the Covenant, such as social security, health care, education and an adequate standard of living, including food, water and sanitation, housing, clothing and additional expenses such as commuting costs.

19. A minimum wage is “the minimum amount of remuneration that an employer is required to pay wage earners for the work performed during a given period, which cannot be reduced by collective agreement or an individual contract”.<sup>15</sup> It provides a means of ensuring remuneration for a decent living for workers and their families.

20. States parties should prioritize the adoption of a periodically reviewed minimum wage, indexed at least to the cost of living, and maintain a mechanism to do this. Workers, employers and their representative organizations should participate directly in the operation of such a mechanism.

21. Minimum wages can be effective only if they are adequate to the goals set forth in article 7. The minimum wage should be recognized in legislation, fixed with reference to the requirements of a decent living, and applied consistently. The elements to take into account in fixing the minimum wage are flexible, although they must be technically sound, including the general level of wages in the country, the cost of living, social security contributions and benefits, and relative living standards. The minimum wage might represent a percentage of the average

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

wage, so long as this percentage is sufficient to ensure a decent living for workers and their families.<sup>16</sup>

22. In setting the minimum wage, reference to wages paid for work of equal value in sectors subject to collective wage agreements is relevant, as is the general level of salaries in the country or locality in question. The requirements of economic and social development and achievement of a high level of employment also need to be considered, but the Committee underlines that such factors should not be used to justify a minimum wage that does not ensure a decent living for workers and their families. While recognizing that minimum wages are often frozen during times of economic and financial crisis, the Committee further underlines that, in order for States parties to comply with article 7 of the Covenant, such a measure has to be taken as a last resort and must be of a temporary nature, bearing in mind the needs of workers in vulnerable situations, with a return to the standard procedures of periodic review and increase in the minimum wage as swiftly as possible.<sup>17</sup>

23. The minimum wage should apply systematically, protecting as much as possible the fullest range of workers, including workers in vulnerable situations. The minimum wage might apply generally or differ across sectors, regions, zones and professional categories,<sup>18</sup> so long as the wages apply without direct or indirect discrimination and ensure a decent living. In setting minimum wages at the sector or industry level, the work performed in sectors predominantly employing women, minorities or foreign workers should not be undervalued compared with work in sectors predominantly employing men or nationals. It is particularly important to ensure that the job evaluation methods used to align or adjust sectoral or occupational minimum wage schemes are not inherently discriminatory.

24. The failure of employers to respect the minimum wage should be subject to penal or other sanctions. Appropriate measures, including effective labour inspections, are necessary to ensure the application of minimum wage provisions in practice. States parties should provide adequate information on minimum wages in relevant languages and dialects, as well as in accessible formats for workers with disabilities and illiterate workers.

**B. Article 7 (b): safe and healthy working conditions**

25. Preventing occupational accidents and disease is a fundamental aspect of the right to just and favourable conditions of work, and is closely related to other Covenant rights, in particular the right to the highest attainable level of physical and mental health.<sup>19</sup> States parties should adopt a national policy for the prevention of accidents and work-related health injury by minimizing hazards in the working environment<sup>20</sup> and ensuring broad participation in the formulation, implementation and review of such a policy, in particular of workers, employers and their representative organizations.<sup>21</sup> While full prevention of occupational accidents and diseases might not be possible, the human and other costs of not taking action far outweigh the financial burden on States parties for taking immediate preventative steps that should be increased over time.<sup>22</sup>

26. The national policy should cover all branches of economic activity, including the formal and informal sectors, and all categories of workers,<sup>23</sup> including non-standard workers, apprentices and interns. It should take into account specific risks to the safety and health of female workers in the event of pregnancy, as well as of workers with disabilities, without any form of discrimination against these workers. Workers should be able to monitor working conditions without fear of reprisal.



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

27. The policy should address at least the following areas:<sup>24</sup> design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, work processes, tools, machinery and equipment, as well as chemical, physical and biological substances and agents); the relationship between the main elements of work and the physical and mental capacities of workers, including their ergonomic requirements; training of relevant personnel; and protection of workers and representative organizations from disciplinary measures when they have acted in conformity with the national policy, such as in response to imminent and serious danger.

28. In particular, the policy should indicate specific actions required of employers in areas such as prevention and response to accidents and disease, as well as recording and providing notification about relevant data, given the fundamental responsibility of the employer to protect the health and safety of workers. It should also include a mechanism, which might be a central body, for coordination of policy implementation and support programmes and with the authority to undertake periodic reviews. To assist with the review, the policy should promote the collection and dissemination of reliable and valid data on the fullest possible range of occupational accidents and disease, including accidents involving workers while commuting to and from work.<sup>25</sup> Data collection should respect human rights principles, including confidentiality of personal and medical data,<sup>26</sup> as well as the need for disaggregation of data by sex and other relevant grounds.

29. The policy should incorporate appropriate monitoring and enforcement provisions, including effective investigations, and provide adequate penalties in case of violations, including the right of enforcement authorities to suspend the operation of unsafe enterprises. Workers affected by a preventable occupational accident or disease should have the right to a remedy, including access to appropriate grievance mechanisms, such as courts, to resolve disputes. In particular, States parties should ensure that workers suffering from an accident or disease and, where relevant, the dependants of those workers, receive adequate compensation, including for costs of treatment, loss of earnings and other costs, as well as access to rehabilitation services.

30. Access to safe drinking water, adequate sanitation facilities that also meet women's specific hygiene needs, and materials and information to promote good hygiene are essential elements of a safe and healthy working environment. Paid sick leave is critical for sick workers to receive treatment for acute and chronic illnesses and to reduce infection of co-workers.

**Article 7 (c): equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence**

31. All workers have the right to equal opportunity for promotion through fair, merit-based and transparent processes that respect human rights. The applicable criteria of seniority and competence should also include an assessment of individual circumstances, as well as the different roles and experiences of men and women, in order to ensure equal opportunities for all. There should be no place for irrelevant criteria such as personal preference or family, political and social links. Similarly, workers must have the opportunity for promotion free from reprisals related to trade union or political activity. The reference to equal opportunity requires that hiring, promotion and termination not be discriminatory. This is highly relevant for women and other workers, such as workers with disabilities, workers from certain ethnic, national and other minorities, lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex workers, older

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

workers and indigenous workers.

32. Equality in promotion requires the analysis of direct and indirect obstacles to promotion, as well as the introduction of measures such as training and initiatives to reconcile work and family responsibilities, including affordable day-care services for children and dependent adults. In order to accelerate de facto equality, temporary special measures might be necessary.<sup>27</sup> They should be regularly reviewed and appropriate sanctions applied in the event of non-compliance.

33. In the public sector, States parties should introduce objective standards for hiring, promotion and termination that are aimed at achieving equality, particularly between men and women. Public sector promotions should be subject to impartial review. For the private sector, States parties should adopt relevant legislation, such as comprehensive non-discrimination legislation, to guarantee equal treatment in hiring, promotion and termination, and undertake surveys to monitor changes over time.

**D. Article 7 (d): rest, leisure, reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays**

34. Rest and leisure, limitation of working hours and paid periodic holidays help workers to maintain an appropriate balance between professional, family and personal responsibilities and to avoid work-related stress, accidents and disease. They also promote the realization of other Covenant rights; therefore, although States parties have flexibility in the light of the national context, they are required to set minimum standards that must be respected and cannot be denied or reduced on the basis of economic or productivity arguments. States parties should introduce, maintain and enforce laws, policies and regulations covering several factors, as outlined below.

**1. Limits on daily hours of work**

35. Working days spent in all activities, including unpaid work, should be limited to a specified number of hours. While the general daily limit (without overtime) should be eight hours,<sup>28</sup> the rule should take into account the complexities of the workplace and allow for flexibility, responding, for example, to different types of work arrangements such as shift work, consecutive work shifts, work during emergencies and flexible working arrangements. Exceptions should be strictly limited and subject to consultation with workers and their representative organizations. Where legislation permits longer working days, employers should compensate for longer days with shorter working days so that the average number of working hours over a period of weeks does not exceed the general principle of eight hours per day.<sup>29</sup> Requirements for workers to be on-call or on standby need to be taken into account in the calculation of hours of work.

36. Legislation should establish the maximum number of daily hours of work, which could vary in the light of the exigencies of different employment activities but should not go beyond what is considered a reasonable maximum work day. Measures aimed at assisting workers to reconcile work with family responsibilities should not reinforce stereotyped assumptions that men are the main breadwinners and that women should bear the main responsibility for the household. If substantive equality is to be achieved, both male and female workers with family responsibilities should benefit from the measures on an equal footing.<sup>30</sup>

**2. Limits on weekly hours of work**

37. The number of hours of work per week should also be limited through legislation. The

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

same criteria as indicated for daily limits on working hours apply. The limitation should apply across all sectors and for all types of work, including unpaid work. Reduced working weeks may apply, for instance, in relation to arduous activities. The Committee is aware that many States parties have opted for a 40-hour week and recommends that States parties that have not yet done so take steps progressively to achieve this target.<sup>31</sup> Legislation should allow for some flexibility to go beyond the limited number of hours of work per week, corresponding to different working arrangements and sectors. However, as a general rule, the hours per week, averaged over a period of time, should meet the statutory standard working week. Workers should receive additional pay for overtime hours above the maximum permitted hours worked in any given week.

### **3. Daily rest periods**

38. Rest during the day is important for the health and safety of workers and therefore legislation should identify and protect rest periods during the work day. Where workers operate machinery or undertake tasks that can affect the life and health of themselves and others, legislation should include mandatory rest periods. Legislation should also include specific regulations on rest periods for night workers and acknowledge certain situations, for example, those of pregnant women, lactating women who may require rest periods in order to breast-feed, or workers undergoing medical treatment. Daily rest periods should take into account possibilities for flexible working arrangements which allow for extended working days in return for an additional day of rest in a weekly or fortnightly period.

### **4. Weekly rest periods**

39. All workers must enjoy weekly rest periods, in principle amounting to at least 24 consecutive hours every period of seven days,<sup>32</sup> although two consecutive days of rest for workers is preferable as a general rule to ensure their health and safety. Days of rest should correspond to the customs and traditions of the country and the workers in question<sup>33</sup> and apply simultaneously to all staff in the enterprise or workplace.<sup>34</sup>

40. Temporary exceptions should be permissible in certain cases such as accidents, force majeure, urgent work requirements and abnormal pressure of work or to prevent the loss of perishable goods<sup>35</sup> and where the nature of the service provided requires work on generally applied days of rest, such as weekend retail work. In such cases, workers should receive compensatory rest as much as possible within the seven-day work period and for at least 24 hours.<sup>36</sup> Any exceptions should be agreed through consultation with workers and employers and their representative organizations.

### **5. Paid annual leave**

41. All workers, including part-time and temporary workers, must have paid annual leave.<sup>37</sup> Legislation should identify the entitlement, at a minimum, of three working weeks of paid leave for one year of full-time service. Workers should receive at least the normal pay for the corresponding period of holidays. Legislation should also specify minimum service requirements, not exceeding six months, for paid leave. In such situations, the worker should nonetheless enjoy paid leave proportionate to the period of employment. Leave due to illness or other justified reasons should not be deducted from paid annual leave.

42. Part-time workers should receive paid annual leave equivalent to that of comparable full-time workers and proportionate to hours of work. A failure to include part-time workers in the scope of legislation will lead to inequality between men and women where a higher

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

proportion of women rely on part-time work, for example, when returning to work after maternity leave.

43. The timing for taking paid annual leave should be subject to a negotiated decision between the employer and the worker; however, legislation should set a minimum period of ideally two weeks of uninterrupted paid annual leave. Workers may not relinquish such leave, including in exchange for compensation. Upon termination of employment, workers should receive the period of annual leave outstanding or alternative compensation amounting to the same level of pay entitlement or holiday credit.

44. Legislation should identify other forms of leave, in particular entitlements to maternity, paternity and parental leave, to leave for family reasons and to paid sick leave. Workers should not be placed on temporary contracts in order to be excluded from such leave entitlements.

#### **6. Paid public holidays**

45. Workers should benefit from a set number of public holidays with payment of wages equivalent to those for a normal working day. Workers who have to work on public holidays should receive at least the same wage as on a normal working day, as well as compensatory leave corresponding to the time worked. The setting of a minimum work requirement for entitlement to paid public holidays should be prohibited by law. Paid public holidays should not be counted as part of annual leave entitlements.

#### **7. Flexible working arrangements**

46. In the light of contemporary developments in labour law and practice, the development of a national policy on flexibility in the workplace might be appropriate. Such a policy could include flexible arrangements in the scheduling of working hours, for example through flex-time, compressed working weeks and job-sharing, as well as flexibility regarding the place of work to include work at home, telework or work from a satellite work centre. Those measures can also contribute towards a better balance between work and family responsibilities, provided they respond to the different requirements and challenges faced by male and female workers. Flexible working arrangements must meet the needs of both workers and employers, and in no case should they be used to undermine the right to just and favourable conditions of work.

#### **E. Special topics of broad application**

47. The right to just and favourable conditions of work relates to specific workers:

(a) *Female workers:* Progress on the three key interrelated indicators for gender equality in the context of labour rights — the “glass ceiling”, the “gender pay gap” and the “sticky floor” — remains far from satisfactory. Intersectional discrimination and the absence of a life-cycle approach regarding the needs of women lead to accumulated disadvantages that have a negative impact on the right to just and favourable conditions of work and other rights. Particular attention is needed to address occupational segregation by sex and to achieve equal remuneration for work of equal value, as well as equal opportunity for promotion, including through the introduction of temporary special measures. Any assessment of the “value” of work must avoid gender stereotypes that could undervalue work predominantly performed by women. States parties should take into account the different requirements of male and female workers. For example, specific measures might be necessary to protect the safety and health of pregnant workers in relation to travel or night work. Day-care services in the workplace and flexible working arrangements can promote equal conditions of work in practice.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Workers benefiting from gender-specific measures should not be penalized in other areas. States parties must take measures to address traditional gender roles and other structural obstacles that perpetuate gender inequality;

(b) *Young workers and older workers*: All workers should be protected against age discrimination. Young workers should not suffer wage discrimination, for example, being forced to accept low wages that do not reflect their skills. An excessive use of unpaid internships and training programmes, as well as of short-term and fixed-term contracts that negatively affect job security, career prospects and social security benefits, is not in line with the right to just and favourable conditions of work. Laws and regulations should include specific measures to protect the health and safety of young workers, including through raising the minimum age for certain types of work.<sup>38</sup> Older workers should receive fair wages and equal remuneration for work of equal value, and have equal opportunity for promotion based on their experience and know-how.<sup>39</sup> Specific health and safety measures might be necessary, and older workers should benefit from pre-retirement programmes, if they so wish.<sup>40</sup> The cumulative effects of discrimination against female workers through the life cycle might require targeted measures to achieve equality and guarantee fair wages, equal opportunities for promotion and equal pension rights;

(c) *Workers with disabilities*: At times, workers with disabilities require specific measures to enjoy the right to just and favourable conditions of work on an equal basis with others. Workers with disabilities should not be segregated in sheltered workshops. They should benefit from an accessible work environment and must not be denied reasonable accommodation, like workplace adjustments or flexible working arrangements. They should also enjoy equal remuneration for work of equal value and must not suffer wage discrimination due to a perceived reduced capacity for work;

(d) *Workers in the informal economy*: Although these workers account for a significant percentage of the world's workforce, they are often excluded from national statistics and legal protection, support and safeguards, exacerbating vulnerability. While the overall objective should be to formalize work, laws and policies should explicitly extend to workers in the informal economy and States parties should take steps to gather relevant disaggregated data so as to include this category of workers in the progressive realization of the right to just and favourable conditions of work. For that purpose, the informal economy should be included in the mandate of the respective monitoring and enforcement mechanism. Women are often overrepresented in the informal economy, for example, as casual workers, home workers or own-account workers, which in turn exacerbates inequalities in areas such as remuneration, health and safety, rest, leisure and paid leave;

(e) *Migrant workers*: These workers, in particular if they are undocumented, are vulnerable to exploitation, long working hours, unfair wages and dangerous and unhealthy working environments. Such vulnerability is increased by abusive labour practices that give the employer control over the migrant worker's residence status or that tie migrant workers to a specific employer. If they do not speak the national language(s), they might be less aware of their rights and unable to access grievance mechanisms. Undocumented workers often fear reprisals from employers and eventual expulsion if they seek to complain about working conditions. Laws and policies should ensure that migrant workers enjoy treatment that is no less favourable than that of national workers in relation to remuneration and conditions of work. Internal migrant workers are also vulnerable to exploitation and require legislative and other measures

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

to ensure their right to just and favourable conditions of work;

(f) *Domestic workers*: The vast majority of domestic workers are women. Many belong to ethnic or national minorities or are migrants. They are often isolated and can be exploited, harassed and, in some cases, notably those involving live-in domestic workers, subject to slave-like conditions. They frequently do not have the right to join trade unions or the freedom to communicate with others. Due to stereotyped perceptions, the skills required for domestic work are undervalued; as a result, it is among the lowest paid occupations. Domestic workers have the right to just and favourable conditions of work,<sup>41</sup> including protection against abuse, harassment and violence, decent working conditions, paid annual leave, normal working hours, daily and weekly rest on the basis of equality with other workers, minimum wage coverage where this exists, remuneration established without discrimination based on sex, and social security. Legislation should recognize these rights for domestic workers and ensure adequate means of monitoring domestic work, including through labour inspection, and the ability of domestic workers to complain and seek remedies for violations;

(g) *Self-employed workers*: Where unable to earn a sufficient income, such workers should have access to appropriate support measures. Self-employed female workers should benefit from maternity insurance on an equal basis with other workers.<sup>42</sup> Legislation on occupational health and safety should cover self-employed workers, requiring them to undertake appropriate training programmes, and be aimed at raising their awareness on the importance of rest, leisure and limitations on working time. Small-scale farmers who rely on unpaid family labour to compensate for difficult working conditions deserve particular attention;

(h) *Agricultural workers*: Agricultural workers often face severe socioeconomic disadvantages, forced labour, income insecurity and lack of access to basic services. At times, they are formally excluded from industrial relations and social security systems. Women agricultural workers, particularly on family farms, are often not recognized as workers and therefore not entitled to wages and social protection, to join agricultural cooperatives and to benefit from loans, credits and other measures to improve working conditions. States parties should enact laws and policies to ensure that agricultural workers enjoy treatment no less favourable than that enjoyed by other categories of workers;

(i) *Refugee workers*: Because of their often precarious status, refugee workers remain vulnerable to exploitation, discrimination and abuse in the workplace, may be less well paid than nationals, and have longer working hours and more dangerous working conditions. States parties should enact legislation enabling refugees to work and under conditions no less favourable than for nationals;

(j) *Unpaid workers*: Women work in activities that are significant for their households and the national economy, and they spend twice as much time as men in unpaid work. Unpaid workers, such as workers in the home or in family enterprises, volunteer workers and unpaid interns, have remained beyond the coverage of ILO conventions and national legislation. They have a right to just and favourable conditions of work and should be protected by laws and policies on occupational safety and health, rest and leisure, and reasonable limitations on working hours, as well as social security.

**Freedom from harassment, including sexual harassment**

48. All workers should be free from physical and mental harassment, including sexual harassment. Legislation, such as anti-discrimination laws, the penal code and labour legislation,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

should define harassment broadly, with explicit reference to sexual and other forms of harassment, such as on the basis of sex, disability, race, sexual orientation, gender identity and intersex status. A specific definition of sexual harassment in the workplace is appropriate, and legislation should criminalize and punish sexual harassment as appropriate. A national policy to be applied in the workplace, in both the public and private sectors, should include at least the following elements: (a) explicit coverage of harassment by and against any worker; (b) prohibition of certain acts that constitute harassment, including sexual harassment; (c) identification of specific duties of employers, managers, supervisors and workers to prevent and, where relevant, resolve and remedy harassment cases; (d) access to justice for victims, including through free legal aid; (e) compulsory training for all staff, including for managers and supervisors; (f) protection of victims, including the provision of focal points to assist them, as well as avenues of complaint and redress; (g) explicit prohibition of reprisals; (h) procedures for notification and reporting to a central public authority of claims of sexual harassment and their resolution; (i) provision of a clearly visible workplace-specific policy, developed in consultation with workers, employers and their representative organizations, and other relevant stakeholders such as civil society organizations.

49. Human rights defenders should be able to contribute to the full realization of Covenant rights for all, free from any form of harassment. States parties should respect, protect and promote the work of human rights defenders and other civil society actors towards the realization of the right to just and favourable conditions of work, including by facilitating access to information and enabling the exercise of their rights to freedom of expression, association, assembly and public participation.

### **III. Obligations**

...

#### **E. Obligations of non-State actors**

...

75. Business enterprises, irrespective of size, sector, ownership and structure,<sup>54</sup> should comply with laws that are consistent with the Covenant and have a responsibility to respect the right to just and favourable conditions of work,<sup>55</sup> avoiding any infringements and addressing any abuse of the right as a result of their actions. In situations in which a business enterprise has caused or contributed to adverse impacts, the enterprise should remedy the damage or cooperate in its remediation through legitimate processes that meet recognized standards of due process.<sup>56</sup>

...

<sup>6</sup> This understanding is supported by article 1 (a) of the ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), which has been ratified by 171 States.

<sup>7</sup> See Travaux Préparatoires A/2929 (1955), para. 5. See also Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), chap. 6, sect. II.B.

<sup>8</sup> The 2014 ILO Study on *Minimum Wage Systems* suggests that the notion of a fair wage comprises the notions of a minimum wage and a living wage (the latter more closely related to article 7 (a) (ii) of the Covenant), the notion of a fair wage being broader.

<sup>9</sup> In the present general comment, the relationship between wages and the cost of living is understood to fall more clearly as a consideration under article 7 (a) (ii); however, it is also important to



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

emphasize that the notion of a “fair wage” and remuneration for a decent living are interdependent.

<sup>10</sup> See art. 2 (2) of the Covenant; and Committee on Economic, Social and Cultural Rights general comment No. 20 (2009) on non-discrimination in economic, social and cultural rights.

<sup>11</sup> The ILO Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100), article 1 (b), refers to “equal remuneration for work of equal value” as “rates of remuneration established without discrimination on the basis of sex”. The Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) extends the principle of equal remuneration for work of equal value to other grounds upon which discrimination is prohibited. In making an explicit reference to “without distinction”, article 7 of the Covenant goes beyond Convention No. 100 to protect against discrimination on grounds other than sex.

<sup>12</sup> See ILO Part-Time Work Convention 1994 (No. 175), art. 5.

<sup>13</sup> Adapted from Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90), paras. 1-2.

<sup>14</sup> See ILO Equal Remuneration Recommendation 1951 (No. 90), paras. 4-5.

<sup>15</sup> This is the definition relied upon by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in a number of its reports and other documents.

<sup>16</sup> The European Committee of Social Rights has indicated that remuneration, to be fair, must be in any event above the poverty line in the country, i.e. 50 per cent of the national average wage.

<sup>17</sup> Letter of the Chair of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights to States parties on austerity measures, May 2012.

<sup>18</sup> See ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Part III, para. 5.

<sup>19</sup> See art. 12 (2) (b) and (c) of the Covenant.

<sup>20</sup> See ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), art. 4 (1).

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> See Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, chap. 6, sect. III.C.

<sup>23</sup> See ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), arts. 1 (1) and 2 (1). In particular, policies should include protection of domestic workers, as well as temporary workers, part-time workers, apprentices, self-employed persons, migrant workers and workers in the informal sector.

<sup>24</sup> See ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), arts. 5 (a), (b), (c) and (e).

<sup>25</sup> See Protocol of 2002 to the ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), art. 1 (d).

<sup>26</sup> Ibid., art. 3 (d).

<sup>27</sup> See Committee on Economic, Social and Cultural Rights general comment No. 16 (2005) on the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural , para. 15; and general comment No. 20, paras. 38 and 39.

<sup>28</sup> See ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), art. 2, and Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), art. 3. While very wide in scope, they do not cover all areas of economic activity, such as agricultural and domestic workers, that later ILO conventions and recommendations take on board.

<sup>29</sup> Adapted from ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), art. 2 (c) (referring strictly to shift work).

<sup>30</sup> ILO Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156).

<sup>31</sup> See ILO, “Working time in the twenty-first century”, report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17-21 October 2011), para. 40, which notes that 41 per cent of countries provide for a regular 40-hour workweek.

<sup>32</sup> See ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), art. 2 (1); and Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 6 (1).

<sup>33</sup> See ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), art. 2 (3); and Weekly Rest (Commerce

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 6 (3) and 6 (4).

<sup>34</sup> See ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), art. 2 (2); and Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 6 (2).

<sup>35</sup> See ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 8 (1); see also ILO, “Working time in the twenty-first century”, para. 21.

<sup>36</sup> See ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), art. 5; and Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention 1957 (No. 106), art. 8 (3).

<sup>37</sup> See ILO Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), arts. 2, 3, 4, 5 (1), 6, 7 (1), 8 (2), 11 and 12.

<sup>38</sup> See ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), arts. 3 and 7.

<sup>39</sup> See Committee on Economic, Social and Cultural Rights general comment No. 6 (1995) on the economic, social and cultural rights of older persons, para. 23.

<sup>40</sup> *Ibid.*, para. 24.

<sup>41</sup> See ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), arts. 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 and 17.

<sup>42</sup> See Committee on the Elimination of Discrimination against Women, communication No. 36/2012, *Blok et al. v. The Netherlands*, views adopted on 17 February 2014.

...

<sup>54</sup> See Guiding Principles on Business and Human Rights, principle 14.

<sup>55</sup> *Ibid.*, principles 11, 12 and 23.

<sup>56</sup> *Ibid.*, principle 22.

## **1.5. Allgemeine Bemerkungen zu Staatenverpflichtungen gemäß dem UN-Sozialpakts im Zusammenhang mit Wirtschaftsaktivitäten (10.08.17)**

Quelle: [General comment No. 24 \(2017\) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities](#)

### **General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities\***

\* Adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights at its sixty-first session (29 May-23 June 2017).

#### **I. Introduction**

1. Businesses play an important role in the realization of economic, social and cultural rights, inter alia by contributing to the creation of employment opportunities and — through private investment — to development. However, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights has been regularly presented with situations in which, as a result of States' failure to ensure compliance, under their jurisdiction, with internationally recognized human rights norms and standards, corporate activities have negatively affected economic, social and cultural rights. The present general comment seeks to clarify the duties of States parties to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in such situations, with a view to preventing and addressing the adverse impacts of business activities on human rights.

2. The Committee has previously considered the growing impact of business activities on the enjoyment of specific Covenant rights relating to health,<sup>1</sup> housing,<sup>2</sup> food,<sup>3</sup> water,<sup>4</sup> social security,<sup>5</sup> the right to work,<sup>6</sup> the right to just and favourable conditions of work<sup>7</sup> and the right to form and join trade unions.<sup>8</sup> In addition, the Committee has addressed the issue in concluding observations<sup>9</sup> on States parties' reports, and in its first decision on an individual communication.<sup>10</sup> In 2011, it adopted a statement on State obligations related to corporate responsibilities in the context of the Covenant rights.<sup>11</sup> The present general comment should be read together with these earlier contributions. It also takes into account advances within the International Labour Organization<sup>12</sup> and within regional organizations such as the Council of Europe.<sup>13</sup> In adopting the present general comment, the Committee has considered the Guiding Principles on Business and Human Rights endorsed by the Human Rights Council in 2011,<sup>14</sup> as well as the contributions made to this issue by human rights treaty bodies and various special procedures.<sup>15</sup>

#### **II. Context and scope**

3. For the purposes of the present general comment, business activities include all activities of business entities, whether they operate transnationally or their activities are purely domestic, whether they are fully privately owned or State-owned, and regardless of their size, sector, location, ownership and structure.

4. In certain jurisdictions, individuals enjoy direct recourse against business entities for violations of economic, social and cultural rights, whether in order to impose on such private entities (negative) duties to refrain from certain courses of conduct or to impose (positive) duties to adopt certain measures or to contribute to the fulfilment of such rights.<sup>16</sup> There are also a large number of domestic laws designed to protect specific economic, social and cultural

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

rights, that apply directly to business entities, such as in the areas of non-discrimination, health-care provision, education, the environment, employment relations and consumer safety.

5. In addition, under international standards, business entities are expected to respect Covenant rights regardless of whether domestic laws exist or are fully enforced in practice.<sup>17</sup> The present general comment therefore also seeks to assist the corporate sector in discharging their human rights obligations and assuming their responsibilities, thus mitigating any reputational risks that may be associated with violations of Covenant rights within their sphere of influence.

6. The present general comment could also assist workers' organizations and employers in the context of collective bargaining. A large number of States parties require workplace procedures for the examination of grievances brought by workers, individually or collectively, without threat of reprisal.<sup>18</sup> Social dialogue and the availability of grievance mechanisms for workers could be more systematically relied upon, particularly for the implementation of articles 6 and 7 of the Covenant.

### **III. Obligations of States parties under the Covenant**

#### **A. Obligations of non-discrimination**

7. The Committee has previously underlined that discrimination in the exercise of economic, social and cultural rights is frequently found in private spheres, including in workplaces and the labour market<sup>19</sup> and in the housing and lending sectors.<sup>20</sup> Under articles 2 and 3 of the Covenant, States parties have the obligation to guarantee the enjoyment of Covenant rights to all without discrimination.<sup>21</sup> The requirement to eliminate formal as well as substantive forms of discrimination<sup>22</sup> includes a duty to prohibit discrimination by non-State entities in the exercise of economic, social and cultural rights.

8. Among the groups that are often disproportionately affected by the adverse impact of business activities are women, children, indigenous peoples, particularly in relation to the development, utilization or exploitation of lands and natural resources,<sup>23</sup> peasants, fisherfolk and other people working in rural areas, and ethnic or religious minorities where these minorities are politically disempowered. Persons with disabilities are also often disproportionately affected by the negative impacts of business activities, in particular because they face particular barriers in accessing accountability and remedy mechanisms. As noted by the Committee on previous occasions, asylum seekers and undocumented migrants are at particular risk of facing discrimination in the enjoyment of Covenant rights due to their precarious situation, and under article 7 of the Covenant, migrant workers are particularly vulnerable to exploitation, long working hours, unfair wages and dangerous and unhealthy working environments.<sup>24</sup>

9. Certain segments of the population face a greater risk of suffering intersectional and multiple discrimination.<sup>25</sup> For instance, investment-linked evictions and displacements often result in physical and sexual violence against, and inadequate compensation and additional burdens related to resettlement for, women and girls.<sup>26</sup> In the course of such investment-linked evictions and displacements, indigenous women and girls face discrimination both due to their gender and because they identify as indigenous people. In addition, women are overrepresented in the informal economy and are less likely to enjoy labour-related and social security protections.<sup>27</sup> Furthermore, despite some improvement, women continue to be underrepresented in corporate decision-making processes worldwide.<sup>28</sup> The Committee therefore

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

recommends that States parties address the specific impacts of business activities on women and girls, including indigenous women and girls, and incorporate a gender perspective into all measures to regulate business activities that may adversely affect economic, social and cultural rights, including by consulting the Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights.<sup>29</sup> States parties should also take appropriate steps, including through temporary special measures, to improve women's representation in the labour market, including at the upper echelons of the corporate hierarchy.

**B. Obligations to respect, to protect and to fulfil**

10. The Covenant establishes specific obligations of States parties at three levels — to respect, to protect and to fulfil. These obligations apply both with respect to situations on the State's national territory, and outside the national territory in situations over which States parties may exercise control. The extraterritorial components of the obligations are addressed separately in subsection III. C below. That section clarifies the content of States' obligations, focusing on their duties to protect, which are the most relevant in the context of business activities.

11. The present general comment addresses the States parties to the Covenant, and in that context it only deals with the conduct of private actors — including business entities — indirectly. In accordance with international law, however, States parties may be held directly responsible for the action or inaction of business entities: (a) if the entity concerned is in fact acting on that State party's instructions or is under its control or direction in carrying out the particular conduct at issue,<sup>30</sup> as may be the case in the context of public contracts;<sup>31</sup> (b) when a business entity is empowered under the State party's legislation to exercise elements of governmental authority<sup>32</sup> or if the circumstances call for such exercise of governmental functions in the absence or default of the official authorities,<sup>33</sup> or (c) if and to the extent that the State party acknowledges and adopts the conduct as its own.<sup>34</sup>

**1. Obligation to respect**

12. The obligation to respect economic, social and cultural rights is violated when States parties prioritize the interests of business entities over Covenant rights without adequate justification, or when they pursue policies that negatively affect such rights. This may occur for instance when forced evictions are ordered in the context of investment projects.<sup>35</sup> Indigenous peoples' cultural values and rights associated with their ancestral lands are particularly at risk.<sup>36</sup> States parties and businesses should respect the principle of free, prior and informed consent of indigenous peoples in relation to all matters that could affect their rights, including their lands, territories and resources that they have traditionally owned, occupied or otherwise used or acquired.<sup>37</sup>

13. States parties should identify any potential conflict between their obligations under the Covenant and under trade or investment treaties, and refrain from entering into such treaties where such conflicts are found to exist,<sup>38</sup> as required under the principle of the binding character of treaties.<sup>39</sup> The conclusion of such treaties should therefore be preceded by human rights impact assessments that take into account both the positive and negative human rights impacts of trade and investment treaties, including the contribution of such treaties to the realization of the right to development. Such impacts on human rights of the implementation of the agreements should be regularly assessed, to allow for the adoption of any corrective measures that may be required. The interpretation of trade and investment treaties currently in force should take into account the human rights obligations of the State, consistent with Article 103 of the Charter of the United Nations and with the specific nature of human rights

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

obligations.<sup>40</sup> States parties cannot derogate from the obligations under the Covenant in trade and investment treaties that they may conclude. They are encouraged to insert, in future treaties, a provision explicitly referring to their human rights obligations, and to ensure that mechanisms for the settlement of investor-State disputes take human rights into account in the interpretation of investment treaties or of investment chapters in trade agreements.

## **2. Obligation to protect**

14. The obligation to protect means that States parties must prevent effectively infringements of economic, social and cultural rights in the context of business activities. This requires that States parties adopt legislative, administrative, educational and other appropriate measures, to ensure effective protection against Covenant rights violations linked to business activities, and that they provide victims of such corporate abuses with access to effective remedies.

15. States parties should consider imposing criminal or administrative sanctions and penalties, as appropriate, where business activities result in abuses of Covenant rights or where a failure to act with due diligence to mitigate risks allows such infringements to occur; enable civil suits and other effective means of claiming reparations by victims of rights violations against corporate perpetrators, in particular by lowering the costs to victims and by allowing forms of collective redress; revoke business licences and subsidies, if and to the extent necessary, from offenders; and revise relevant tax codes, public procurement contracts,<sup>41</sup> export credits and other forms of State support, privileges and advantages in case of human rights violations, thus aligning business incentives with human rights responsibilities. States parties should regularly review the adequacy of laws and identify and address compliance and information gaps, as well as emerging problems.<sup>42</sup>

16. The obligation to protect entails a positive duty to adopt a legal framework requiring business entities to exercise human rights due diligence in order to identify, prevent and mitigate the risks of violations of Covenant rights, to avoid such rights being abused, and to account for the negative impacts caused or contributed to by their decisions and operations and those of entities they control on the enjoyment of Covenant rights.<sup>43</sup> States should adopt measures such as imposing due diligence requirements to prevent abuses of Covenant rights in a business entity's supply chain and by subcontractors, suppliers, franchisees, or other business partners.

17. States parties should ensure that, where appropriate, the impacts of business activities on indigenous peoples specifically (in particular, actual or potential adverse impacts on indigenous peoples' rights to land, resources, territories, cultural heritage, traditional knowledge and culture) are incorporated into human rights impact assessments.<sup>44</sup> In exercising human rights due diligence, businesses should consult and cooperate in good faith with the indigenous peoples concerned through indigenous peoples' own representative institutions in order to obtain their free, prior and informed consent before the commencement of activities.<sup>45</sup> Such consultations should allow for identification of the potentially negative impact of the activities and of the measures to mitigate and compensate for such impact. They should also lead to design mechanisms for sharing the benefits derived from the activities, since companies are bound by their duty to respect indigenous rights to establish mechanisms that ensure that indigenous peoples share in the benefits generated by the activities developed on their traditional territories.<sup>46</sup>

18. States would violate their duty to protect Covenant rights, for instance, by failing to prevent or to counter conduct by businesses that leads to such rights being abused, or that has

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

the foreseeable effect of leading to such rights being abused, for instance through lowering the criteria for approving new medicines,<sup>47</sup> by failing to incorporate a requirement linked to reasonable accommodation of persons with disabilities in public contracts, by granting exploration and exploitation permits for natural resources without giving due consideration to the potential adverse impacts of such activities on the individual and on communities' enjoyment of Covenant rights, by exempting certain projects or certain geographical areas from the application of laws that protect Covenant rights, or by failing to regulate the real estate market and the financial actors operating on that market so as to ensure access to affordable and adequate housing for all.<sup>48</sup> Such violations are facilitated where insufficient safeguards exist to address corruption of public officials or private-to-private corruption, or where, as a result of corruption of judges, human rights abuses are left unremedied.

19. The obligation to protect sometimes necessitates direct regulation and intervention. States parties should consider measures such as restricting marketing and advertising of certain goods and services in order to protect public health,<sup>49</sup> such as of tobacco products, in line with the Framework Convention on Tobacco Control,<sup>50</sup> and of breast-milk substitutes, in accordance with the 1981 International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes and subsequent resolutions of the World Health Assembly,<sup>51</sup> combating gender role stereotyping and discrimination;<sup>52</sup> exercising rent control in the private housing market as required for the protection of everyone's right to adequate housing;<sup>53</sup> establishing a minimum wage consistent with a living wage and a fair remuneration;<sup>54</sup> regulating other business activities concerning the Covenant rights to education, employment and reproductive health, in order to combat gender discrimination effectively;<sup>55</sup> and gradually eliminating informal or "non-standard" (i.e. precarious) forms of employment, which often result in denying the workers concerned the protection of labour laws and social security.

20. Corruption constitutes one of the major obstacles to the effective promotion and protection of human rights, particularly as regards the activities of businesses.<sup>56</sup> It also undermines a State's ability to mobilize resources for the delivery of services essential for the realization of economic, social and cultural rights. It leads to discriminatory access to public services in favour of those able to influence authorities, including by offering bribes or resorting to political pressure. Therefore, whistle-blowers should be protected,<sup>57</sup> and specialized mechanisms against corruption should be established, their independence should be guaranteed and they should be sufficiently well resourced.

21. The increased role and impact of private actors in traditionally public sectors, such as the health or education sector, pose new challenges for States parties in complying with their obligations under the Covenant. Privatization is not per se prohibited by the Covenant, even in areas such as the provision of water or electricity, education or health care where the role of the public sector has traditionally been strong. Private providers should, however, be subject to strict regulations that impose on them so-called "public service obligations": in the provision of water or electricity, this may include requirements concerning universality of coverage and continuity of service, pricing policies, quality requirements, and user participation.<sup>58</sup> Similarly, private health-care providers should be prohibited from denying access to affordable and adequate services, treatments or information. For instance, where health practitioners are allowed to invoke conscientious objection to refuse to provide certain sexual and reproductive health services, including abortion, they should refer the women or girls seeking such

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

services to another practitioner within reasonable geographical reach who is willing to provide such services.<sup>59</sup>

22. The Committee is particularly concerned that goods and services that are necessary for the enjoyment of basic economic, social and cultural rights may become less affordable as a result of such goods and services being provided by the private sector, or that quality may be sacrificed for the sake of increasing profits. The provision by private actors of goods and services essential for the enjoyment of Covenant rights should not lead the enjoyment of Covenant rights to be made conditional on the ability to pay, which would create new forms of socioeconomic segregation. The privatization of education illustrates such a risk, where private educational institutions lead to high-quality education being made a privilege affordable only to the wealthiest segments of society, or where such institutions are insufficiently regulated, providing a form of education that does not meet minimum educational standards while giving a convenient excuse for States parties not to discharge their own duties towards the fulfilment of the right to education.<sup>60</sup> Nor should privatization result in excluding certain groups that historically have been marginalized, such as persons with disabilities. States thus retain at all times the obligation to regulate private actors to ensure that the services they provide are accessible to all, are adequate, are regularly assessed in order to meet the changing needs of the public and are adapted to those needs. Since privatization of the delivery of goods or services essential to the enjoyment of Covenant rights may result in a lack of accountability, measures should be adopted to ensure the right of individuals to participate in assessing the adequacy of the provision of such goods and services.

### **3. Obligation to fulfil**

23. The obligation to fulfil requires States parties to take necessary steps, to the maximum of their available resources, to facilitate and promote the enjoyment of Covenant rights, and, in certain cases, to directly provide goods and services essential to such enjoyment. Discharging such duties may require the mobilization of resources by the State, including by enforcing progressive taxation schemes. It may require seeking business cooperation and support to implement the Covenant rights and comply with other human rights standards and principles.

24. This obligation also requires directing the efforts of business entities towards the fulfilment of Covenant rights. In designing a framework on intellectual property rights, for instance, that is consistent with the Universal Declaration of Human Rights and with the right to enjoy the benefits of scientific progress stipulated in article 15 of the Covenant, States parties should ensure that intellectual property rights do not lead to denial or restriction of everyone's access to essential medicines necessary for the enjoyment of the right to health,<sup>61</sup> or to productive resources such as seeds, access to which is crucial to the right to food and to farmers' rights.<sup>62</sup> States parties should also recognize and protect the right of indigenous peoples to control the intellectual property over their cultural heritage, traditional knowledge and traditional cultural expressions.<sup>63</sup> In supporting research and development for new products and services, States parties should aim at the fulfilment of Covenant rights, for instance by supporting the development of universally designed goods, services, equipment and facilities, to advance the inclusion of persons with disabilities.

### **C. Extraterritorial obligations**

25. The past thirty years have witnessed a significant increase of activities of transnational corporations, growing investment and trade flows between countries, and the emergence of global supply chains. In addition, major development projects have increasingly involved



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

private investments, often in the form of public-private partnerships between State agencies and foreign private investors. These developments give particular significance to the question of extraterritorial human rights obligations of States.

26. In its 2011 statement on the obligations of States parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights, the Committee reiterated that States parties' obligations under the Covenant did not stop at their territorial borders. States parties were required to take the steps necessary to prevent human rights violations abroad by corporations domiciled in their territory and/or jurisdiction (whether they were incorporated under their laws, or had their statutory seat, central administration or principal place of business on the national territory), without infringing the sovereignty or diminishing the obligations of the host States under the Covenant.<sup>64</sup> The Committee has also addressed specific extraterritorial obligations of States parties concerning business activities in its previous general comments relating to the right to water,<sup>65</sup> the right to work,<sup>66</sup> the right to social security,<sup>67</sup> and the right to just and favourable conditions of work,<sup>68</sup> as well as in its examination of States' periodic reports.

27. Such extraterritorial obligations of States under the Covenant follow from the fact that the obligations of the Covenant are expressed without any restriction linked to territory or jurisdiction. Although article 14 of the Covenant does refer to compulsory primary education having to be provided by a State "in its metropolitan territory or other territories under its jurisdiction", such a reference is absent from the other provisions of the Covenant. Moreover, article 2 (1) refers to international assistance and cooperation as a means of fulfilling economic, social and cultural rights. It would be contradictory to such a reference to allow a State to remain passive where an actor domiciled in its territory and/or under its jurisdiction, and thus under its control or authority, harmed the rights of others in other States, or where conduct by such an actor may lead to foreseeable harm being caused. Indeed, the Members of the United Nations have pledged "to take joint and separate action in cooperation with the Organization" to achieve the purposes set forth in article 55 of the Charter, including "universal respect for, and observance of, human rights and fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion".<sup>69</sup> This duty is expressed without any territorial limitation, and should be taken into account when addressing the scope of States' obligations under human rights treaties. Also in line with the Charter, the International Court of Justice has acknowledged the extraterritorial scope of core human rights treaties, focusing on their object and purpose, their legislative history and the lack of territorial limitation provisions in the text.<sup>70</sup> Customary international law also prohibits a State from allowing its territory to be used to cause damage on the territory of another State, a requirement that has gained particular relevance in international environmental law.<sup>71</sup> The Human Rights Council has confirmed that such prohibition extends to human rights law, when it endorsed the guiding principles on extreme poverty and human rights, in its resolution 21/11.<sup>72</sup>

28. Extraterritorial obligations arise when a State party may influence situations located outside its territory, consistent with the limits imposed by international law, by controlling the activities of corporations domiciled in its territory and/or under its jurisdiction, and thus may contribute to the effective enjoyment of economic, social and cultural rights outside its national territory.<sup>73</sup> In that regard, the Committee also takes note of general comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights, of the Committee on the Rights of the Child,<sup>74</sup> as well as of the positions adopted by other human rights treaty bodies.<sup>75</sup>

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

**1. Extraterritorial obligation to respect**

29. The extraterritorial obligation to respect requires States parties to refrain from interfering directly or indirectly with the enjoyment of the Covenant rights by persons outside their territories. As part of that obligation, States parties must ensure that they do not obstruct another State from complying with its obligations under the Covenant.<sup>76</sup> This duty is particularly relevant to the negotiation and conclusion of trade and investment agreements or of financial and tax treaties,<sup>77</sup> as well as to judicial cooperation.

**2. Extraterritorial obligation to protect**

30. The extraterritorial obligation to protect requires States parties to take steps to prevent and redress infringements of Covenant rights that occur outside their territories due to the activities of business entities over which they can exercise control, especially in cases where the remedies available to victims before the domestic courts of the State where the harm occurs are unavailable or ineffective.

31. This obligation extends to any business entities over which States parties may exercise control, in accordance with the Charter of the United Nations and applicable international law.<sup>78</sup> Consistent with the admissible scope of jurisdiction under general international law, States may seek to regulate corporations that are domiciled in their territory and/or jurisdiction: this includes corporations incorporated under their laws, or which have their statutory seat, central administration or principal place of business on their national territory.<sup>79</sup> States parties may also utilize incentives short of the direct imposition of obligations, such as provisions in public contracts favouring business entities that have put in place robust and effective human rights due diligence mechanisms, in order to contribute to the protection of economic, social and cultural rights at home and abroad.

32. Whereas States parties would not normally be held directly internationally responsible for a violation of economic, social and cultural rights caused by a private entity's conduct (except in the three scenarios recalled in para. 11 of the present general comment), a State party would be in breach of its obligations under the Covenant where the violation reveals a failure by the State to take reasonable measures that could have prevented the occurrence of the event. The responsibility of the State can be engaged in such circumstances even if other causes have also contributed to the occurrence of the violation,<sup>80</sup> and even if the State had not foreseen that a violation would occur, provided such a violation was reasonably foreseeable.<sup>81</sup> For instance, considering the well-documented risks associated with the extractive industry, particular due diligence is required with respect to mining-related projects and oil development projects.<sup>82</sup>

33. In discharging their duty to protect, States parties should also require corporations to deploy their best efforts to ensure that entities whose conduct those corporations may influence, such as subsidiaries (including all business entities in which they have invested, whether registered under the State party's laws or under the laws of another State) or business partners (including suppliers, franchisees and subcontractors), respect Covenant rights. Corporations domiciled in the territory and/or jurisdiction of States parties should be required to act with due diligence to identify, prevent and address abuses to Covenant rights by such subsidiaries and business partners, wherever they may be located.<sup>83</sup> The Committee underlines that, although the imposition of such due diligence obligations does have impacts on situations located outside these States' national territories since potential violations of Covenant rights in global supply chains or in multinational groups of companies should be prevented or

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

addressed, this does not imply the exercise of extraterritorial jurisdiction by the States concerned. Appropriate monitoring and accountability procedures must be put in place to ensure effective prevention and enforcement. Such procedures may include imposing a duty on companies to report on their policies and procedures to ensure respect for human rights, and providing effective means of accountability and redress for abuses of Covenant rights.

34. In transnational cases, effective accountability and access to remedy requires international cooperation. The Committee refers in this regard to the recommendation included in the report on accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse, prepared by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights at the request of the Human Rights Council,<sup>84</sup> that States should “take steps, using the guidance” (annexed to that report) “to improve the effectiveness of cross-border cooperation between State agencies and judicial bodies, with respect to both public and private law enforcement of domestic legal regimes”.<sup>85</sup> The use of direct communication between law enforcement agencies for mutual assistance should be encouraged in order to provide for swifter action, particularly in the prosecution of criminal offences.

35. Improved international cooperation should reduce the risks of positive and negative conflicts of jurisdiction, which may result in legal uncertainty and in forum-shopping by litigants, or in an inability for victims to obtain redress. The Committee welcomes, in this regard, any efforts at the adoption of international instruments that could strengthen the duty of States to cooperate in order to improve accountability and access to remedies for victims of violations of Covenant rights in transnational cases. Inspiration can be found in instruments such as the International Labour Organization (ILO) Maritime Labour Convention, 2006, in force since 2013, which establishes a system of harmonized national legislation and inspections both by flag States and by port States upon complaints of seafarers on board ship when the ship comes into a foreign port; or in the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) and the ILO Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201).

### **3. Extraterritorial obligation to fulfil**

36. Article 2 (1) of the Covenant sets out the expectation that States parties will take collective action, including through international cooperation, in order to help fulfil the economic, social and cultural rights of persons outside of their national territories.<sup>86</sup>

37. Consistent with article 28 of the Universal Declaration of Human Rights,<sup>87</sup> this obligation to fulfil requires States parties to contribute to creating an international environment that enables the fulfilment of the Covenant rights. To that end, States parties must take the necessary steps in their legislation and policies, including diplomatic and foreign relations measures, to promote and help create such an environment. States parties should also encourage business actors whose conduct they are in a position to influence to ensure that they do not undermine the efforts of the States in which they operate to fully realize the Covenant rights — for instance by resorting to tax evasion or tax avoidance strategies in the countries concerned. To combat abusive tax practices by transnational corporations, States should combat transfer pricing practices and deepen international tax cooperation, and explore the possibility to tax multinational groups of companies as single firms, with developed countries imposing a minimum corporate income tax rate during a period of transition. Lowering the rates of corporate tax solely with a view to attracting investors encourages a race to the bottom that ultimately undermines the ability of all States to mobilize resources domestically to realize Covenant rights. As such, this practice is inconsistent with the duties of the States parties

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

to the Covenant. Providing excessive protection for bank secrecy and permissive rules on corporate tax may affect the ability of States where economic activities are taking place to meet their obligation to mobilize the maximum available resources for the implementation of economic, social and cultural rights.<sup>88</sup>

**IV. Remedies**

38. In discharging their duty to protect, States parties should both create appropriate regulatory and policy frameworks and enforce such frameworks. Therefore, effective monitoring, investigation and accountability mechanisms must be put in place to ensure accountability and access to remedies, preferably judicial remedies, for those whose Covenant rights have been violated in the context of business activities. States parties should inform individuals and groups of their rights and the remedies accessible to them pertaining to the Covenant rights in the context of business activities, ensuring specifically that information and guidance, including human rights impact assessments, are accessible to indigenous peoples.<sup>89</sup> They also should provide businesses with relevant information, training and support, ensuring that they are made aware of the duties of the State under the Covenant.<sup>90</sup>

**A. General principles**

39. States parties must provide appropriate means of redress to aggrieved individuals or groups and ensure corporate accountability.<sup>91</sup> This should preferably take the form of ensuring access to independent and impartial judicial bodies: the Committee has underlined that “other means [of ensuring accountability] used could be rendered ineffective if they are not reinforced or complemented by judicial remedies”.<sup>92</sup>

40. The guidelines on remedies for victims of gross violations of international human rights law and serious violations of international humanitarian law<sup>93</sup> provide useful indications as to the obligations that follow for States from the general obligation to provide access to effective remedies. In particular, States should: take all measures necessary to prevent rights violations; where such preventative measures fail, thoroughly investigate violations and take appropriate actions against alleged offenders; provide victims with effective access to justice, irrespective of who may ultimately be the bearer of responsibility for the violation; and provide effective remedies to victims, including reparation.

41. It is imperative for the full realization of the Covenant rights that remedies be available, effective and expeditious. This requires that victims seeking redress must have prompt access to an independent public authority, which must have the power to determine whether a violation has taken place and to order cessation of the violation and reparation to redress the harm done. Reparation can be in the form of restitution, compensation, rehabilitation, satisfaction, and guarantee of non-repetition,<sup>94</sup> and must take the views of those affected into account. To ensure non-repetition, an effective remedy may require improvements to legislation and policies that have proven ineffective in preventing the abuses.

42. Because of how corporate groups are organized, business entities routinely escape liability by hiding behind the so-called corporate veil, as the parent company seeks to avoid liability for the acts of the subsidiary even when it would have been in a position to influence its conduct. Other barriers to effective access to remedies for victims of human rights violations by business entities include the difficulty of accessing information and evidence to substantiate claims, much of which is often in the hands of the corporate defendant; the unavailability of

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

collective redress mechanisms where violations are widespread and diffuse; and the lack of legal aid and other funding arrangements to make claims financially viable.

43. Victims of transnational corporate abuses face specific obstacles in accessing effective remedies. In addition to the difficulty of proving the damage or establishing the causal link between the conduct of the defendant corporation located in one jurisdiction and the resulting violation in another, transnational litigation is often prohibitively expensive and time-consuming, and in the absence of strong mechanisms for mutual legal assistance, the collection of evidence and the execution in one State of judgments delivered in another State present specific challenges. In some jurisdictions, the *forum non conveniens* doctrine, according to which a court may decline to exercise jurisdiction if another forum is available to victims, may in effect constitute a barrier to the ability of victims residing in one State to seek redress before the courts of the State where the defendant business is domiciled. Practice shows that claims are often dismissed under this doctrine in favour of another jurisdiction without necessarily ensuring that victims have access to effective remedies in the alternative jurisdiction.

44. States parties have the duty to take necessary steps to address these challenges in order to prevent a denial of justice and ensure the right to effective remedy and reparation. This requires States parties to remove substantive, procedural and practical barriers to remedies, including by establishing parent company or group liability regimes, providing legal aid and other funding schemes to claimants, enabling human rights-related class actions and public interest litigation, facilitating access to relevant information and the collection of evidence abroad, including witness testimony, and allowing such evidence to be presented in judicial proceedings. The extent to which an effective remedy is available and realistic in the alternative jurisdiction should be an overriding consideration in judicial decisions relying on *forum non conveniens* considerations.<sup>95</sup> The introduction by corporations of actions to discourage individuals or groups from exercising remedies, for instance by alleging damage to a corporation's reputation, should not be abused to create a chilling effect on the legitimate exercise of such remedies.

45. States parties should facilitate access to relevant information through mandatory disclosure laws and by introducing procedural rules allowing victims to obtain the disclosure of evidence held by the defendant. Shifting the burden of proof may be justified where the facts and events relevant for resolving a claim lie wholly or in part within the exclusive knowledge of the corporate defendant.<sup>96</sup> The conditions under which the protection of trade secrets and other grounds for refusing disclosure may be invoked should be defined restrictively, without jeopardizing the right of all parties to a fair trial. Furthermore, States parties and their judicial and enforcement agencies have a duty to cooperate with one another in order to promote information-sharing and transparency and prevent the denial of justice.

46. States parties should ensure that indigenous peoples have access to effective remedies, both judicial and non-judicial, for all infringements of their individual and collective rights. These remedies should be sensitive to indigenous cultures and accessible to indigenous peoples.<sup>97</sup>

47. The Committee recalls that all government branches and agencies of States parties, including the judiciary and law enforcement agencies, are bound by the obligations under the Covenant. States parties should ensure that the judiciary, in particular judges and lawyers, are well informed of the obligations under the Covenant linked to business activities, and that they can exercise their functions in complete independence.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

48. Finally, the Committee draws the attention of States parties to the challenges facing human rights defenders.<sup>98</sup> The Committee has regularly come across accounts of threats and attacks aimed at those seeking to protect their own or others' Covenant rights, particularly in the context of extractive and development projects.<sup>99</sup> In addition, trade union leaders, leaders of peasant movements, indigenous leaders and anti-corruption activists are often subject to the risk of harassment. States parties should take all measures necessary to protect human rights advocates and their work. They should refrain from resorting to criminal prosecution to hinder their work, or from otherwise obstructing their work.

**B. Types of remedies**

49. Ensuring corporate accountability for violations of Covenant rights requires reliance on various tools. The most serious violations of the Covenant should give rise to criminal liability of corporations and/or of the individuals responsible. Prosecuting authorities may have to be made aware of their role in upholding Covenant rights. Victims of violations of Covenant rights should have access to reparations where Covenant rights are at stake and whether or not criminal liability is engaged.<sup>100</sup>

50. States parties should also consider the use of administrative sanctions to discourage conduct by business entities that leads, or may lead, to violations of the rights under the Covenant. For instance, in their public procurement regimes, States could deny the awarding of public contracts to companies that have not provided information on the social or environmental impacts of their activities or that have not put in place measures to ensure that they act with due diligence to avoid or mitigate any negative impacts on the rights under the Covenant. Access to export credit and other forms of State support may also be denied in such circumstances, and in transnational contexts, investment treaties may deny protection to foreign investors of the other party that have engaged in conduct leading to a violation of Covenant rights.<sup>101</sup>

**1. Judicial remedies**

51. Violations of Covenant rights will often be remedied by an individual claim against the State, whether on the basis of the Covenant itself or on the basis of domestic constitutional or legislative provisions that incorporate the guarantees of the Covenant. However, where the violation is directly attributable to a business entity, victims should be able to sue such an entity either directly on the basis of the Covenant in jurisdictions which consider that the Covenant imposes self-executing obligations on private actors, or on the basis of domestic legislation incorporating the Covenant in the national legal order. In this regard, civil remedies play an important role in ensuring access to justice for victims of violations of Covenant rights.

52. Effective access to justice for indigenous peoples may require States parties to recognize the customary laws, traditions and practices of indigenous peoples and customary ownership over their lands and natural resources in judicial proceedings.<sup>102</sup> States parties should also ensure the use of indigenous languages and/or interpreters in courts and the availability of legal services and information on remedies in indigenous languages,<sup>103</sup> as well as providing training to court officials on indigenous history, legal traditions and customs.

**2. Non-judicial remedies**

53. While they generally should not be seen as a substitute for judicial mechanisms (which often remain indispensable for effective protection against certain violations of Covenant rights), non-judicial remedies may contribute to providing effective remedy to victims whose

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Covenant rights have been violated by business actors and ensuring accountability for such violations. These alternative mechanisms should be adequately coordinated with available judicial mechanisms, both in relation to the sanction and to the compensation for victims.

54. States parties should make use of a wide range of administrative and quasi-judicial mechanisms, many of which already regulate and adjudicate aspects of business activity in many States parties, such as labour inspectorates and tribunals, consumer and environmental protection agencies and financial supervision authorities. States parties should explore options for extending the mandate of these bodies or creating new ones, with the capacity to receive and resolve complaints of alleged corporate abuse of certain Covenant rights, to investigate allegations, to impose sanctions and to provide for and enforce reparations for the victims. National human rights institutions should be encouraged to establish appropriate structures within their organizations in order to monitor States' obligations with regard to business and human rights, and they could be empowered to receive claims from victims of corporate conduct.

55. State-based non-judicial mechanisms should provide effective protection for victims' rights. Where such alternative non-judicial mechanisms are established, they should also possess a number of characteristics ensuring that they are credible and can contribute effectively to the prevention of and reparation for violations;<sup>104</sup> their decisions should be enforceable, and such mechanisms should be accessible to all.

56. Non-judicial mechanisms for indigenous victims should be developed with the indigenous peoples concerned through their own representative institutions. As with judicial remedies, States parties should address barriers to indigenous peoples accessing the mechanism, including language barriers.<sup>105</sup>

57. Furthermore, non-judicial remedies should also be available in transnational settings. Examples include access by victims located outside the State's territory to that State's human rights institutions or ombudspersons as well as to complaints mechanisms established under international organizations, such as the national contact points operating under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

## **V. Implementation**

58. Ensuring that business activities are pursued in line with the requirements of the Covenant requires an ongoing effort from States parties. To support this, the national action plans or strategies that States parties are expected to adopt to ensure full realization of the Covenant rights should specifically address the question of the role of business entities in the progressive realization of Covenant rights.

59. Following the adoption of the Guiding Principles on Business and Human Rights, many States or regional organizations have adopted action plans on business and human rights.<sup>106</sup> This is a welcome development, particularly if such action plans set specific and concrete targets, allocate responsibilities across actors, and define the time frame and necessary means for their adoption. Action plans on business and human rights should incorporate human rights principles, including effective and meaningful participation, non-discrimination and gender equality, and accountability and transparency. Progress in implementing such action plans should be monitored, and such plans should place equal emphasis on all categories of human rights, including economic, social and cultural rights. As regards the requirement of participation in the design of such plans, the Committee recalls the fundamental role that national

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

human rights institutions and civil society organizations can and should play in achieving the full realization of Covenant rights in the context of business activities.

<sup>1</sup> See the Committee's general comment No. 14 (2000) on the right to the highest attainable standard of health, paras. 26 and 35.

<sup>2</sup> See the Committee's general comment No. 4 (1991) on the right to adequate housing, para. 14.

<sup>3</sup> See the Committee's general comment No. 12 (1999) on the right to adequate food, paras. 19 and 20.

<sup>4</sup> See the Committee's general comment No. 15 (2002) on the right to water, para. 49.

<sup>5</sup> See the Committee's general comment No. 19 (2007) on the right to social security, paras. 45, 46 and 71.

<sup>6</sup> See the Committee's general comment No. 18 (2005) on the right to work, para. 52.

<sup>7</sup> See the Committee's general comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work, paras. 74 and 75.

<sup>8</sup> See E/C.12/AZE/CO/3, para. 15.

<sup>9</sup> See E/C.12/CAN/CO/6, paras. 15 and 16; E/C.12/VNM/CO/2-4, paras. 22 and 29; and E/C.12/DEU/CO/5, paras. 9-11.

<sup>10</sup> Communication No. 2/2014, *I.D.G. v. Spain*, Views adopted on 17 June 2015.

<sup>11</sup> See E/C.12/2011/1, para. 7.

<sup>12</sup> The International Labour Organization (ILO) Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, initially adopted in 1977 and last revised in 2017, encourages positive contributions by enterprises to society for implementation of the principles underlying international labour standards.

<sup>13</sup> See recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, on human rights and business, adopted on 2 March 2016 at the 1249th meeting of the Ministers' Deputies.

<sup>14</sup> See A/HRC/17/31, endorsed by the Human Rights Council in its resolution 17/4.

<sup>15</sup> See A/HRC/4/35/Add.1.

<sup>16</sup> See, for example, the Constitutional Court of South Africa, *Daniels v. Scribante and others*, case CCT 50/16, judgment of 11 May 2017, paras. 37-39 (leading judgment by J. Madlanga) (positive duties imposed on the owner to ensure the right to security of tenure in conditions that comply with the requirements of human dignity).

<sup>17</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, principle 11 and commentary.

<sup>18</sup> See the ILO Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130).

<sup>19</sup> See, for example, the Committee's general comment No. 18, paras. 13 and 14; the Committee's general comment No. 20 (2009) on non-discrimination in economic, social and cultural rights, para. 32; the Committee's general comment No. 6 (1995) on the economic, social and cultural rights of older persons, para. 22; and the Committee's general comment No. 4, para. 8 (e).

<sup>20</sup> See the Committee's general comment No. 4, para. 17; and general comment No. 20, para. 11.

<sup>21</sup> See the Committee's general comment No. 20, paras. 7 and 8.

<sup>22</sup> *Ibid.*, paras. 8 and 11.

<sup>23</sup> See the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (A/RES/61/295, annex, art. 32 (2)).

<sup>24</sup> See E/C.12/2017/1 for the Committee's statement on the duties of States towards refugees and migrants under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; and the Committee's general comment No. 23, para. 47 (e).

<sup>25</sup> See the Committee's general comment No. 20, para. 17.



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<sup>26</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) and United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat), *Forced Evictions*, Fact Sheet No. 25/Rev.1 (2014), p. 16.

<sup>27</sup> See A/HRC/26/39, paras. 48-50. See also the guidance to States on how to adopt measures to promote workers' rights and social protection in the informal economy while encouraging a transition to the formal economy, provided in the ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

<sup>28</sup> See A/HRC/26/39, paras. 57-62.

<sup>29</sup> By the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (Working Group on Business and Human Rights) (November 2016).

<sup>30</sup> See A/56/10 for articles on responsibility of States for internationally wrongful acts, with commentaries adopted by the International Law Commission, art. 8. See also General Assembly resolutions 56/83, 59/35, 62/61, 65/19 and 68/104.

<sup>31</sup> In particular, the responsibility of the State may be engaged if it fails to include labour clauses in public contracts to ensure the appropriate protection of workers employed by private contractors awarded such contracts. In this regard, States are referred to the ILO Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and the ILO Labour Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949 (No. 84).

<sup>32</sup> Articles on responsibility of States for internationally wrongful acts, art. 5.

<sup>33</sup> *Ibid.*, art. 9.

<sup>34</sup> *Ibid.*, art. 11.

<sup>35</sup> See the Committee's general comment No. 7 (1997) on forced evictions, paras. 7 and 18; and OHCHR and UN-Habitat, *Forced Evictions*, Fact Sheet No. 25/Rev.1, pp. 28 and 29. See also, for example, A/HRC/25/54/Add.1, paras. 55 and 59-63.

<sup>36</sup> See the Committee's general comment No. 21 (2009) on the right of everyone to take part in cultural life, para. 36. See also the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, art. 26.

<sup>37</sup> See the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, arts. 10, 19, 28, 29 and 32.

<sup>38</sup> See A/HRC/19/59/Add.5. See also recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, appendix, para. 23.

<sup>39</sup> See the Vienna Convention on the Law of Treaties, arts. 26 and 30 (4) (b).

<sup>40</sup> Inter-American Court of Human Rights, *Sawhoyamaya Indigenous Community v. Paraguay* (judgment of 29 March 2006, Series C No. 146), para. 140.

<sup>41</sup> See the conclusions attached to the resolution concerning decent work in global supply chains, adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its 105th session, para. 16 (c).

<sup>42</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, principle 17 (c). See A/HRC/32/19/Add.1, para. 5, for the model terms of reference for a review of the coverage and effectiveness of laws relevant to business-related human rights abuses; and A/HRC/32/19, annex, for the guidance to improve corporate accountability and access to judicial remedy for business-related human rights abuse. See also Human Rights Council resolution 32/10.

<sup>43</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, principles 15 and 17.

<sup>44</sup> See A/68/279, para. 31; A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p. 15; A/HRC/33/42; and A/66/288, paras. 92-102.

<sup>45</sup> A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p. 16; and the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, art. 19.

<sup>46</sup> See A/66/288, para. 102.

<sup>47</sup> See A/63/263 and A/HRC/11/12.

<sup>48</sup> See A/HRC/34/51, paras. 62-66.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<sup>49</sup> See the Convention on the Rights of the Child; Committee on the Rights of the Child, general comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights, paras. 14, 19, 20, 56 and 57; World Health Organization, *Set of Recommendations on the Marketing of Foods and Non-Alcoholic Beverages to Children* (2010); and World Health Organization, *A Framework for Implementing the Set of Recommendations on the Marketing of Foods and Non-Alcoholic Beverages to Children* (2012).

<sup>50</sup> Of the World Health Organization.

<sup>51</sup> See A/HRC/19/59, para. 16.

<sup>52</sup> See the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, art. 5.

<sup>53</sup> See the Committee's general comment No. 4, para. 8 (c).

<sup>54</sup> See the Committee's general comment No. 23, paras. 10-16 and 19-24.

<sup>55</sup> See the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, general recommendation No. 28 (2010) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention, para. 13.

<sup>56</sup> See Human Rights Council resolution 23/9 and General Assembly resolution A/RES/69/199.

<sup>57</sup> See the conclusions attached to the resolution concerning decent work in global supply chains, adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its 105th session, para. 16 (g).

<sup>58</sup> See, for example, Human Rights Council resolution 15/9.

<sup>59</sup> See the Committee's general comment No. 22 (2016) on the right to sexual and reproductive health, paras. 14, 42, 43 and 60.

<sup>60</sup> See, for example, E/C.12/CHL/CO/4, para. 30; and A/69/402. Of course, important though it is, appropriate regulation of the providers of educational services should respect academic freedom and "the liberty of parents and, when applicable, legal guardians to choose for their children schools, other than those established by the public authorities, which conform to such minimum educational standards as may be laid down or approved by the State and to ensure the religious and moral education of their children in conformity with their own convictions" (art. 13 (3) of the Covenant). As regards primary education, States parties must ensure not only that it is affordable, but that it is free, as required by arts. 13 (2) (a) and 14 of the Covenant.

<sup>61</sup> See also A/HRC/23/42, para. 3 (recognizing the obligation to provide essential medicines as an immediate obligation for all States parties).

<sup>62</sup> See A/64/170, paras. 5 and 7; and the International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture (resolution 3/2001, adopted on 3 November 2001, FAO Conference, thirty-first session), art. 9.

<sup>63</sup> See the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, arts. 24 and 31; and the Committee's general comment No. 21, para. 37.

<sup>64</sup> See E/C.12/2011/1, paras. 5 and 6.

<sup>65</sup> See the Committee's general comment No. 15, paras. 31 and 33.

<sup>66</sup> See the Committee's general comment No. 18, para. 52.

<sup>67</sup> See the Committee's general comment No. 19, para. 54.

<sup>68</sup> See the Committee's general comment No. 23, para. 70.

<sup>69</sup> Charter of the United Nations, Article 56.

<sup>70</sup> *Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory, Advisory Opinion*, I.C.J. Reports (2004), paras. 109-112.

<sup>71</sup> *Trail Smelter case (United States of America v. Canada)*, Reports of International Arbitral Awards, vol. 3 (1941), p. 1965; International Court of Justice, *Corfu Channel case (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Albania) (Merits)*, I.C.J. Reports, vol. 4 (9 April 1949), para. 22; and International Court of Justice, *Legality of the Threat or Use of Nuclear Weapons, Advisory Opinion*, I.C.J. Reports (8 July 1996), para. 29. See also A/61/10, draft principles on the allocation of loss in the case

## Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)

of transboundary harm arising out of hazardous activities, adopted at the fifty-eighth session of the International Law Commission, in 2006 (in particular principle 4, stipulating that “each State should take all necessary measures to ensure that prompt and adequate compensation is available for victims of transboundary damage caused by hazardous activities located within its territory or otherwise under its jurisdiction or control”). The Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights, adopted by a range of academics, research institutes and human rights non-governmental organizations in 2011, provide a restatement of the current state of international human rights law on this topic, contributing to its progressive development.

<sup>72</sup> Resolution 21/11 endorsed the final draft of the guiding principles on extreme poverty and human rights (see A/HRC/21/39), which provide, in para. 92, that “as part of international cooperation and assistance, States have an obligation to respect and protect the enjoyment of human rights, which involves avoiding conduct that would create a foreseeable risk of impairing the enjoyment of human rights by persons living in poverty beyond their borders, and conducting assessments of the extraterritorial impacts of laws, policies and practices”.

<sup>73</sup> See the Committee’s general comment No. 12, para. 36; general comment No. 14, para. 39; or general comment No. 15, paras. 31-33; the Committee’s general comment No. 19, para. 54; general comment No. 20, para. 14; and general comment No. 23, paras. 69 and 70; and E/C.12/2011/1, para. 5.

<sup>74</sup> See paras. 43 and 44.

<sup>75</sup> See, for example, CERD/C/NOR/CO/19-20, para. 17; and CCPR/C/DEU/CO/6, para. 16.

<sup>76</sup> See the Committee’s general comment No. 8 (1997) on the relationship between economic sanctions and respect for economic, social and cultural rights; and articles on responsibility of States for internationally wrongful acts, art. 50 (countermeasures by a State or group of States in response to an internationally wrongful act by another State may not affect “obligations for the protection of fundamental human rights”).

<sup>77</sup> See A/HRC/19/59/Add.5.

<sup>78</sup> See, for example, the Committee’s general comment No. 14, para. 39; or general comment No. 15, paras. 31-33. The Maastricht Principles were the subject of explanatory commentaries; see Olivier De Schutter and others, “Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights”, *Human Rights Quarterly*, vol. 34 (2012), pp. 1084-1171.

<sup>79</sup> See recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, appendix, para. 13.

<sup>80</sup> International Court of Justice, *Case concerning application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (Bosnia and Herzegovina v. Serbia and Montenegro)* (judgment of 26 February 2007), *I.C.J. Reports*, paras. 430 and 461.

<sup>81</sup> Articles on responsibility of States for internationally wrongful acts, art. 23, commentary.

<sup>82</sup> See A/HRC/8/5/Add.2.

<sup>83</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, principle 13.

<sup>84</sup> See the Council’s resolution 26/22.

<sup>85</sup> See A/HRC/32/19, paras. 24-28; and the annex to that report, for the guidance to improve corporate accountability and access to judicial remedy for business-related human rights abuse, paras. 9.1-9.7 and 10.1, and paras. 17.1-17.5 (for public law enforcement) and 18.1 and 18.2 (for private law enforcement).

<sup>86</sup> Olivier De Schutter and others, “Commentary to the Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights”.

<sup>87</sup> See General Assembly resolution 217 (III) A.

<sup>88</sup> See E/C.12/GBR/CO/6, paras. 16 and 17; and CEDAW/C/CHE/CO/4-5, para. 41.

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<sup>89</sup> See the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, art. 14; A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, pp. 30 and 31; and A/68/279, para. 56 (d).

<sup>90</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, principle 8.

<sup>91</sup> See the Committee's general comment No. 9 (1998) on the domestic application of the Covenant, para. 2.

<sup>92</sup> *Ibid.*, para. 3. See also *I.D.G. v. Spain*, paras. 14 and 15.

<sup>93</sup> See General Assembly resolution 60/147, for the Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law), art. 3 (a)-(d).

<sup>94</sup> *Ibid.*, part IX, "Reparation for harm suffered".

<sup>95</sup> See also recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, appendix, para. 34.

<sup>96</sup> As already noted by the Committee in the specific context of actions alleging discrimination: see the Committee's general comment No. 20, para. 40. See also A/HRC/32/19, annex, para. 12.5 (in relation to civil cases) and para. 1.7 (in relation to criminal and quasi-criminal cases).

<sup>97</sup> See A/68/279, paras. 50-53; and A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p. 81.

<sup>98</sup> See E/C.12/2016/2 for the Committee's statement on human rights defenders and economic, social and cultural rights. See also Human Rights Council resolution 31/32; and General Assembly resolution 53/144, for the Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms.

<sup>99</sup> See, for example, E/C.12/VNM/CO/2-4, para. 11; E/C.12/1/Add.44, para. 19; E/C.12/IND/CO/5, paras. 12 and 50; E/C.12/PHL/CO/4, para. 15; E/C.12/COD/CO/4, para. 12; E/C.12/LKA/CO/2-4, para. 10; and E/C.12/IDN/CO/1, para. 28.

<sup>100</sup> See A/HRC/32/19, annex, for the guidance to improve corporate accountability and access to judicial remedy for business-related human rights abuse (see, in particular, policy objectives 4-8 of the guidance), as well as the Corporate Crimes Principles, developed in October 2016 by the Independent Commission of Experts established by the International Corporate Accountability Roundtable and Amnesty International.

<sup>101</sup> See, for example, International Centre for Settlement of Investment Disputes case No. ARB/07/26, *Urbaser S.A. and others v. Argentina* (award of 8 December 2016), paras. 1194 and 1195.

<sup>102</sup> See A/68/279, para. 34; and Committee on the Elimination of Racial Discrimination, general recommendation No. 31 (2005) on the prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system, para. 5 (e).

<sup>103</sup> A Business Reference Guide: United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p. 47; and Committee on the Elimination of Racial Discrimination, general recommendation No. 31, para. 30.

<sup>104</sup> See Guiding Principles on Business and Human Rights, principle 31.

<sup>105</sup> See A/68/279, para. 36.

<sup>106</sup> See recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, appendix, paras. 10-12.

## 2. Die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“

### 2.1. Introduction to the Guiding Principles (Ruggie-Report, 21.03.2011)

Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie (21.3.11)

Quelle: [https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31\\_en.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf)

1. The issue of business and human rights became permanently implanted on the global policy agenda in the 1990s, reflecting the dramatic worldwide expansion of the private sector at the time, coupled with a corresponding rise in transnational economic activity. These developments heightened social awareness of businesses' impact on human rights and also attracted the attention of the United Nations.
2. One early United Nations-based initiative was called the Norms on Transnational Corporations and Other Business Enterprises; it was drafted by an expert subsidiary body of what was then the Commission on Human Rights. Essentially, this sought to impose on companies, directly under international law, the same range of human rights duties that States have accepted for themselves under treaties they have ratified: "to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights".
3. This proposal triggered a deeply divisive debate between the business community and human rights advocacy groups while evoking little support from Governments. The Commission declined to act on the proposal. Instead, in 2005 it established a mandate for a Special Representative of the Secretary-General "on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises" to undertake a new process, and requested the Secretary-General to appoint the mandate holder. This is the final report of the Special Representative.
4. The work of the Special Representative has evolved in three phases. Reflecting the mandate's origins in controversy, its initial duration was only two years and it was intended mainly to "identify and clarify" existing standards and practices. This defined the first phase. In 2005, there was little that counted as shared knowledge across different stakeholder groups in the business and human rights domain. Thus the Special Representative began an extensive programme of systematic research that has continued to the present. Several thousand pages of documentation are available on his web portal (<http://www.business-human-rights.org/SpecialRepPortal/Home>): mapping patterns of alleged human rights abuses by business enterprises; evolving standards of international human rights law and international criminal law; emerging practices by States and companies; commentaries of United Nations treaty bodies on State obligations concerning business-related human rights abuses; the impact of investment agreements and corporate law and securities regulation on both States' and enterprises' human rights policies; and related subjects. This research has been actively disseminated, including to the Council itself. It has provided a broader and more solid factual basis for the ongoing business and human rights discourse, and is reflected in the Guiding Principles annexed to this report.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

5. In 2007, the Council renewed the mandate of the Special Representative for an additional year, inviting him to submit recommendations. This marked the mandate's second phase. The Special Representative observed that there were many initiatives, public and private, which touched on business and human rights. But none had reached sufficient scale to truly move markets; they existed as separate fragments that did not add up to a coherent or complementary system. One major reason has been the lack of an authoritative focal point around which the expectations and actions of relevant stakeholders could converge. Therefore, in June 2008 the Special Representative made only one recommendation: that the Council support the "Protect, Respect and Remedy" Framework he had developed following three years of research and consultations. The Council did so, unanimously "welcoming" the Framework in its resolution 8/7 and providing, thereby, the authoritative focal point that had been missing.

6. The Framework rests on three pillars. The first is the State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business enterprises, through appropriate policies, regulation, and adjudication. The second is the corporate responsibility to respect human rights, which means that business enterprises should act with due diligence to avoid infringing on the rights of others and to address adverse impacts with which they are involved. The third is the need for greater access by victims to effective remedy, both judicial and non-judicial. Each pillar is an essential component in an inter-related and dynamic system of preventative and remedial measures: the State duty to protect because it lies at the very core of the international human rights regime; the corporate responsibility to respect because it is the basic expectation society has of business in relation to human rights; and access to remedy because even the most concerted efforts cannot prevent all abuse.

7. Beyond the Human Rights Council, the Framework has been endorsed or employed by individual Governments, business enterprises and associations, civil society and workers' organizations, national human rights institutions, and investors. It has been drawn upon by such multilateral institutions as the International Organization for Standardization and the Organization for Economic Cooperation and Development in developing their own initiatives in the business and human rights domain. Other United Nations special procedures have invoked it extensively.

8. Apart from the Framework's intrinsic utility, the large number and inclusive character of stakeholder consultations convened by and for the mandate no doubt have contributed to its widespread positive reception. Indeed, by January 2011 the mandate had held 47 international consultations, on all continents, and the Special Representative and his team had made site visits to business operations and their local stakeholders in more than 20 countries.

9. In its resolution 8/7, welcoming the "Protect, Respect and Remedy" Framework, the Council also extended the Special Representative's mandate until June 2011, asking him to "operationalize" the Framework – at is, to provide concrete and practical recommendations for its implementation. This constitutes the mandate's third phase. During the interactive dialogue at the Council's June 2010 session, delegations agreed that the recommendations should take the form of "Guiding Principles"; these are annexed to this report.

10. The Council asked the Special Representative, in developing the Guiding Principles, to proceed in the same research-based and consultative manner that had characterized his mandate all along. Thus, the Guiding Principles are informed by extensive discussions with all stakeholder groups, including Governments, business enterprises and associations, individuals and communities directly affected by the activities of enterprises in various parts of the world,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

civil society, and experts in the many areas of law and policy that the Guiding Principles touch upon.

11. Some of the Guiding Principles have been road-tested as well. For example, those elaborating effectiveness criteria for non-judicial grievance mechanisms involving business enterprises and communities in which they operate were piloted in five different sectors, each in a different country. The workability of the Guiding Principles' human rights due-diligence provisions was tested internally by 10 companies, and was the subject of detailed discussions with corporate law professionals from more than 20 countries with expertise in over 40 jurisdictions. The Guiding Principles addressing how Governments should help companies avoid getting drawn into the kinds of human rights abuses that all too often occur in conflict-affected areas emerged from off-the-record, scenario-based workshops with officials from a cross-section of States that had practical experience in dealing with these challenges. In short, the Guiding Principles aim not only to provide guidance that is practical, but also guidance informed by actual practice.

12. Moreover, the text of the Guiding Principles itself has been subject to extensive consultations. In October 2010, an annotated outline was discussed in separate day-long sessions with Human Rights Council delegations, business enterprises and associations, and civil society groups. The same document was also presented at the annual meeting of the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions. Taking into account the diverse views expressed, the Special Representative then produced a full draft of the Guiding Principles and Commentary, which was sent to all Member States on 22 November 2010 and posted online for public comment until 31 January 2011. The online consultation attracted 3,576 unique visitors from 120 countries and territories. Some 100 written submissions were sent directly to the Special Representative, including by Governments. In addition, the draft Guiding Principles were discussed at an expert multi-stakeholder meeting, and then at a session with Council delegations, both held in January 2011. The final text now before the Council is the product of this extensive and inclusive process.

13. What do these Guiding Principles do? And how should they be read? Council endorsement of the Guiding Principles, by itself, will not bring business and human rights challenges to an end. But it will mark the end of the beginning: by establishing a common global platform for action, on which cumulative progress can be built, step-by-step, without foreclosing any other promising longer-term developments.

14. The Guiding Principles' normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for States and businesses; integrating them within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it should be improved. Each Principle is accompanied by a commentary, further clarifying its meaning and implications.

15. At the same time, the Guiding Principles are not intended as a tool kit, simply to be taken off the shelf and plugged in. While the Principles themselves are universally applicable, the means by which they are realized will reflect the fact that we live in a world of 192 United Nations Member States, 80,000 transnational enterprises, 10 times as many subsidiaries and countless millions of national firms, most of which are small and medium-sized enterprises. When it comes to means for implementation, therefore, one size does not fit all.

16. The Special Representative is honored to submit these Guiding Principles to the Human Rights Council. In doing so, he wishes to acknowledge the extraordinary contributions by

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

hundreds of individuals, groups and institutions around the world, representing different segments of society and sectors of industry, who gave freely of their time, openly shared their experiences, debated options vigorously, and who came to constitute a global movement of sorts in support of a successful mandate: establishing universally applicable and yet practical Guiding Principles on the effective prevention of, and remedy for, business-related human rights harm.



## **2.2. Human rights and transnational corporations and other business enterprises**

### **Resolution 17/4 adopted by the Human Rights Council (16.6.2011)**

Quelle: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf> (\*)

*The Human Rights Council,*

*Recalling* Human Rights Council resolution 8/7 of 18 June 2008 and Commission on Human Rights resolution 2005/69 of 20 April 2005 on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises,

*Recalling* also Human Rights Council resolutions 5/1 and 5/2 of 18 June 2007, and stressing that the mandate holder shall discharge his/her duties in accordance with those resolutions and the annexes thereto,

*Stressing* that the obligation and the primary responsibility to promote and protect human rights and fundamental freedoms lie with the State,

*Emphasizing* that transnational corporations and other business enterprises have a responsibility to respect human rights,

*Recognizing* that proper regulation, including through national legislation, of transnational corporations and other business enterprises and their responsible operation can contribute to the promotion, protection and fulfilment of and respect for human rights and assist in channelling the benefits of business towards contributing to the enjoyment of human rights and fundamental freedoms,

*Concerned* that weak national legislation and implementation cannot effectively mitigate the negative impact of globalization on vulnerable economies, fully realize the benefits of globalization or derive maximally the benefits of activities of transnational corporations and other business enterprises, and that further efforts to bridge governance gaps at the national, regional and international levels are necessary,

*Recognizing* the importance of building the capacity of all actors to better manage challenges in the area of business and human rights,

1. *Welcomes* the work and contributions of the Special Representative of the Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises, and endorses the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, as annexed to the report of the Special Representative;<sup>1</sup>

2. *Also welcomes* the broad range of activities undertaken by the Special Representative in the fulfilment of his mandate, including in particular the comprehensive, transparent and inclusive consultations conducted with relevant and interested actors in all regions and the catalytic role he has played in generating greater shared understanding of business and human rights challenges among all stakeholders;

3. *Commends* the Special Representative for developing and raising awareness about the Framework based on three overarching principles of the duty of the State to protect against human rights abuses by, or involving, transnational corporations and other business enterprises, the corporate responsibility to respect all human rights, and the need for access to effective remedies, including through appropriate judicial or non-judicial mechanisms;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

4. *Recognizes* the role of the Guiding Principles for the implementation of the Framework, on which further progress can be made, as well as guidance that will contribute to enhancing standards and practices with regard to business and human rights, and thereby contribute to a socially sustainable globalization, without foreclosing any other long-term development, including further enhancement of standards;

5. *Emphasizes* the importance of multi-stakeholder dialogue and analysis to maintain and build on the results achieved to date and to inform further deliberations of the Human Rights Council on business and human rights;

6. *Decides* to establish a Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, consisting of five independent experts, of balanced geographical representation, for a period of three years, to be appointed by the Human Rights Council at its eighteenth session, and requests the Working Group:

(a) To promote the effective and comprehensive dissemination and implementation of the Guiding Principles;

(b) To identify, exchange and promote good practices and lessons learned on the implementation of the Guiding Principles and to assess and make recommendations thereon and, in that context, to seek and receive information from all relevant sources, including Governments, transnational corporations and other business enterprises, national human rights institutions, civil society and rights-holders;

(c) To provide support for efforts to promote capacity-building and the use of the Guiding Principles, as well as, upon request, to provide advice and recommendations regarding the development of domestic legislation and policies relating to business and human rights;

(d) To conduct country visits and to respond promptly to invitations from States;

(e) To continue to explore options and make recommendations at the national, regional and international levels for enhancing access to effective remedies available to those whose human rights are affected by corporate activities, including those in conflict areas;

(f) To integrate a gender perspective throughout the work of the mandate and to give special attention to persons living in vulnerable situations, in particular children;

(g) To work in close cooperation and coordination with other relevant special procedures of the Human Rights Council, relevant United Nations and other international bodies, the treaty bodies and regional human rights organizations;

(h) To develop a regular dialogue and discuss possible areas of cooperation with Governments and all relevant actors, including relevant United Nations bodies, specialized agencies, funds and programmes, in particular the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, the Global Compact, the International Labour Organization, the World Bank and its International Finance Corporation, the United Nations Development Programme and the International Organization for Migration, as well as transnational corporations and other business enterprises, national human rights institutions, representatives of indigenous peoples, civil society organizations and other regional and subregional international organizations;

(i) To guide the work of the Forum on Business and Human Rights established pursuant to paragraph 12 below;

(j) To report annually to the Human Rights Council and the General Assembly;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

7. *Encourages* all Governments, relevant United Nations agencies, funds and programmes, treaty bodies, civil society actors, including non-governmental organizations, as well as the private sector to cooperate fully with the Working Group in the fulfilment of its mandate by, inter alia, responding favourably to visit requests by the Working Group;
8. *Invites* international and regional organizations to seek the views of the Working Group when formulating or developing relevant policies and instruments;
9. *Requests* the Secretary-General and the United Nations High Commissioner for Human Rights to provide all the assistance necessary to the Working Group for the effective fulfilment of its mandate;
10. *Welcomes* the important role of national human rights institutions established in accordance with the Paris Principles in relation to business and human rights, and encourages national human rights institutions to develop further their capacity to fulfil that role effectively, including with the support of the Office of the High Commissioner and in addressing all relevant actors;
11. *Requests* the Secretary-General to prepare a report on how the United Nations system as a whole, including programmes and funds and specialized agencies, can contribute to the advancement of the business and human rights agenda and the dissemination and implementation of the Guiding Principles, addressing in particular how capacity-building of all relevant actors to this end can best be addressed within the United Nations system, to be presented to the Human Rights Council at its twenty-first session;
12. *Decides* to establish a Forum on Business and Human Rights under the guidance of the Working Group to discuss trends and challenges in the implementation of the Guiding Principles and promote dialogue and cooperation on issues linked to business and human rights, including challenges faced in particular sectors, operational environments or in relation to specific rights or groups, as well as identifying good practices;
13. *Also decides* that the Forum shall be open to the participation of States, United Nations mechanisms, bodies and specialized agencies, funds and programmes, intergovernmental organizations, regional organizations and mechanisms in the field of human rights, national human rights institutions and other relevant bodies, transnational corporations and other business enterprises, business associations, labour unions, academics and experts in the field of business and human rights, representatives of indigenous peoples and non-governmental organizations in consultative status with the Economic and Social Council; the Forum shall also be open to other non-governmental organizations whose aims and purposes are in conformity with the spirit, purposes and principles of the Charter of the United Nations, including affected individuals and groups, based on arrangements, including Economic and Social Council resolution 1996/31 of 25 July 1996, and practices observed by the Commission on Human Rights, through an open and transparent accreditation procedure in accordance with the Rules of Procedure of the Human Rights Council;
14. *Further decides* that the Forum shall meet annually for two working days;
15. *Requests* the President of the Human Rights Council to appoint for each session, on the basis of regional rotation, and in consultation with regional groups, a chairperson of the Forum, nominated by members and observers of the Council; the chairperson serving in his/her personal capacity shall be responsible for the preparation of a summary of the discussion of the Forum, to be made available to the Working Group and all other participants of the Forum;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

16. *Invites* the Working Group to include in its report reflections on the proceedings of the Forum and recommendations for future thematic subjects for consideration by the Human Rights Council;

17. *Requests* the Secretary-General and the High Commissioner to provide all the necessary support to facilitate, in a transparent manner, the convening of the Forum and the participation of relevant stakeholders from all regions in its meetings, giving particular attention to ensuring participation of affected individuals and communities;

18. *Decides* to continue consideration of this question in conformity with the annual programme of work of the Human Rights Council.

33rd meeting

16 June 2011

[Adopted without a vote.]

1 A/HRC/17/31.

(\*) Falls sich das Dokument nicht ordnungsgemäß öffnet, Link in die Adresszeile des Browsers kopieren.

## **2.3. Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Auszüge)**

Quelle:

- Deutscher Text:  
[https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leit-prinzipien\\_fuer\\_wirtschaft\\_und\\_menschenrechte.pdf](https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leit-prinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf)
- Englischer Text:  
s. Anhang zu 2.1

*Die hier angeführte deutsch-sprachige Publikation*

- *„ist eine nichtamtliche Übersetzung, für die das Deutsche Global Compact Netzwerk die volle Verantwortung trägt“ (S. ii),*
- *„enthält die ‚Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen ‚Schutz, Achtung und Abhilfe‘, die durch den VN-Sonderbeauftragten des Generalsekretärs zum Thema Menschenrechte und transnationale Konzerne sowie andere Wirtschaftsunternehmen entwickelt wurden. Die Leitprinzipien finden sich im Anhang des abschließenden Berichts des Sonderbeauftragten an den Menschenrechtsrat (A/HRC/17/31), der auch eine Einleitung zu den Leitprinzipien und deren Entstehung enthält. Der Menschenrechtsrat hat die Leitprinzipien in seiner Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011 verabschiedet“ (S. iv).*

*(redaktionelle Hinweise in der Broschüre mit dem deutschsprachigen Text – s. obiger Link)*

*Im Folgenden werden nur die 31 Prinzipien wiedergegeben; das Original enthält zu jedem dieser Prinzipien einen Kommentar.*

### **Gliederung**

#### **ALLGEMEINE PRINZIPIEN**

#### **I. DIE PFLICHT DES STAATES ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE (Prinzipien 1 – 10)**

##### **A. GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN (P. 1, 2)**

##### **B. OPERATIVE PRINZIPIEN (P. 3 – 10)**

- ALLGEMEINE REGULIERENDE UND GRUNDSATZPOLITISCHE AUFGABEN DES STAATES (P. 3)
- DER NEXUS ZWISCHEN STAAT UND WIRTSCHAFT (P. 4 – 6)
- UNTERSTÜTZUNG DER ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE DURCH UNTERNEHMEN IN VON KONFLIKTEN BETROFFENEN GEBIETEN (P. 7)
- GEWÄHRLEISTUNG VON POLITIKKOHÄRENZ (P. 8 – 10)

#### **II. DIE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE (P. 11 - 24)**

##### **A. GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN (P. 11 - 15)**

##### **B. OPERATIVE PRINZIPIEN (P. 16 - 24)**

- GRUNDSATZVERPFLICHTUNG (P. 16)
- SORGFALTSPFLICHT AUF DEM GEBIET DER MENSCHENRECHTE (P. 17 - 21)
- WIEDERGUTMACHUNG (P. 22)
- FRAGEN DES KONTEXTS (P. 23 - 24)

#### **III. ZUGANG ZU ABHILFE (P. 25 - 31)**

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

A. GRUNDLEGENDES PRINZIP (P. 25)

B. OPERATIVE PRINZIPIEN (P. 26 - 31)

- STAATLICHE GERICHTLICHE MECHANISMEN (P. 26)
- STAATLICHE AUSSERGERICHTLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN (P. 27)
- NICHT STAATLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN (P. 28 - 30)
- WIRKSAMKEITSKRITERIEN FÜR AUSSERGERICHTLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN (P. 31)

**ALLGEMEINE PRINZIPIEN**

Diese Leitprinzipien beruhen auf der Anerkennung

- (a) der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu gewährleisten;
- (b) der Rolle von Wirtschaftsunternehmen als spezialisierte Organe der Gesellschaft, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen, und als solche dem gesamten geltenden Recht Folge zu leisten und die Menschenrechte zu achten haben;
- (c) der Notwendigkeit, Rechten und Verpflichtungen im Fall ihrer Verletzung angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gegenüberzustellen. Diese Leitprinzipien finden Anwendung auf alle Staaten und transnationale wie sonstige Wirtschaftsunternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihres Sektors, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur.

Diese Leitprinzipien sind als geschlossenes Ganzes anzusehen und sowohl in einzelnen Teilen als auch in ihrer Gesamtheit nach Maßgabe ihres Ziels auszulegen, die Standards und Verfahrensweisen in Bezug auf Unternehmen und die Menschenrechte so zu verbessern, dass greifbare Ergebnisse für betroffene Personen und lokale Gemeinwesen erzielt werden und somit auch zu einer sozial nachhaltigen Globalisierung beitragen.

Diese Leitprinzipien sind nicht so auszulegen, dass durch sie neue völkerrechtliche Verpflichtungen geschaffen oder etwaige Rechtsverpflichtungen eines Staates eingeschränkt oder untergraben würden, die dieser nach dem Völkerrecht mit Bezug auf die Menschenrechte eingegangen ist oder denen er unterworfen sein mag.

Diese Leitprinzipien sind auf nicht-diskriminierende Weise umzusetzen, mit besonderem Augenmerk auf die Rechte und Bedürfnisse, wie auch Herausforderungen von Individuen, die Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die einem besonderem Risiko der Vulnerabilität und Marginalisierung ausgesetzt sind sowie unter gebührender Berücksichtigung der unterschiedlichen Risiken, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein können.

**I. DIE PFLICHT DES STAATES ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE**

A. GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN

1. Staaten müssen den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen gewähren, die in ihrem Hoheitsgebiet und/oder ihrer Jurisdiktion von Dritten, einschließlich Wirtschaftsunternehmen verübt werden. Dies setzt voraus, dass sie durch wirksame Politiken, Gesetzgebung, sonstige Regelungen und gerichtliche Entscheidungsverfahren geeignete Maßnahmen treffen, um solche Verletzungen zu verhüten, zu untersuchen, zu ahnden und wiedergutzumachen.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

2. Staaten sollten klar die Erwartung zum Ausdruck bringen, dass alle in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen und/oder ihrer Jurisdiktion unterstehenden Wirtschaftsunternehmen bei ihrer gesamten Geschäftstätigkeit die Menschenrechte achten.

**B. OPERATIVE PRINZIPIEN**

**ALLGEMEINE REGULIERENDE UND GRUNDSATZPOLITISCHE AUFGABEN DES STAATES**

3. Zur Wahrnehmung ihrer Schutzpflicht sollten Staaten:

- (a) Rechtsvorschriften durchsetzen, deren Ziel oder Wirkung darin besteht, von Wirtschaftsunternehmen die Achtung der Menschenrechte einzufordern, und in regelmäßigen Abständen die Hinlänglichkeit dieser Rechtsvorschriften zu bewerten und etwaige Lücken zu schließen;
- (b) sicherstellen, dass sonstige Rechtsvorschriften und Politiken zur Gründung und laufenden Geschäftstätigkeit von Wirtschaftsunternehmen, so etwa das Unternehmensrecht, Unternehmen nicht daran hindern, sondern vielmehr dazu befähigen, die Menschenrechte zu achten;
- (c) Wirtschaftsunternehmen wirksame Handlungsanleitungen zur Achtung der Menschenrechte in ihrer gesamten Geschäftstätigkeit bereitstellen;
- (d) Wirtschaftsunternehmen dazu anhalten und es ihnen gegebenenfalls zur Auflage machen, zu kommunizieren, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen.

**DER NEXUS ZWISCHEN STAAT UND WIRTSCHAFT**

4. Die Staaten sollten zusätzliche Maßnahmen zum Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch Wirtschaftsunternehmen ergreifen, die sich in staatlichem Eigentum befinden oder unter staatlicher Kontrolle stehen oder von staatlichen Stellen wie Exportkreditagenturen und öffentlichen Investitionsversicherungs- oder Garantieagenturen erhebliche Unterstützung und Dienstleistungen erhalten, unter anderem, indem sie ihnen gegebenenfalls die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte zur Auflage machen.

5. Staaten sollten angemessene Aufsicht ausüben, um ihren internationalen menschenrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen, wenn sie mit Wirtschaftsunternehmen vertraglich oder durch Gesetz die Erbringung von Dienstleistungen vereinbaren, die sich auf die Wahrnehmung der Menschenrechte auswirken können.

6. Staaten sollten die Achtung der Menschenrechte durch Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen.

**UNTERSTÜTZUNG DER ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE DURCH UNTERNEHMEN IN VON KONFLIKTEN BETROFFENEN GEBIETEN**

7. Wegen des erhöhten Risikos schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen in von Konflikten betroffenen Gebieten sollten Staaten helfen sicherzustellen, dass in diesen Kontexten tätige Wirtschaftsunternehmen nicht an solchen Verletzungen beteiligt sind, unter anderem indem sie:

- (a) in einer möglichst frühen Phase das Gespräch mit Wirtschaftsunternehmen aufnehmen, um ihnen zu helfen, die menschenrechtsbezogenen Risiken ihrer Tätigkeit und ihrer Geschäftsbeziehungen zu erkennen, zu vermeiden und zu mildern;
- (b) Wirtschaftsunternehmen angemessene Unterstützung dabei gewähren, die erhöhten Verletzungsrisiken abzuschätzen und ihnen zu begegnen, mit besonderer Aufmerksamkeit auf geschlechtsbasierte und sexualisierte Gewalt;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- (c) einem Wirtschaftsunternehmen, das an groben Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist und sich weigert, bei der Handhabung der Situation zu kooperieren, den Zugang zu öffentlicher Förderung und öffentlichen Dienstleistungen verwehren;
- (d) dafür Sorge tragen, dass ihre geltenden Politiken, Gesetze, sonstigen Vorschriften und Durchsetzungsmaßnahmen dem Risiko, dass Unternehmen an groben Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind, wirksam begegnen.

**GEWÄHRLEISTUNG VON POLITIKKOHÄRENZ**

8. Die Staaten sollten sicherstellen, dass staatliche Ministerien, Stellen und andere Einrichtungen auf staatlicher Grundlage, welche die Unternehmenspraxis beeinflussen, sich bei der Erfüllung ihres jeweiligen Mandats der Menschenrechtsverpflichtungen des Staates bewusst sind und diese beachten, unter anderem durch Bereitstellung entsprechender Informationen, Schulungen und Unterstützung.

9. Staaten sollten sich ausreichenden innerstaatlichen Politikspielraum zur Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen erhalten, wenn sie mit anderen Staaten oder mit Wirtschaftsunternehmen geschäftsbezogene Politikziele verfolgen, wie etwa durch Investitionsabkommen oder Investitionsverträge.

10. Staaten, welche als Mitglieder multilateraler Institutionen handeln, die mit geschäftsbezogenen Fragen befasst sind, sollten

- (a) bemüht sein, sicherzustellen, dass diese Institutionen weder die Fähigkeit ihrer Mitgliedstaaten zur Erfüllung ihrer Schutzpflicht beschränken noch die Wirtschaftsunternehmen an der Achtung der Menschenrechte hindern;
- (b) diese Institutionen im Rahmen ihres jeweiligen Mandats und ihrer jeweiligen Kapazität dazu anhalten, die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen zu fördern und Staaten auf Antrag dabei behilflich sein, ihrer Schutzpflicht in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen durch Wirtschaftsunternehmen nachzukommen, einschließlich durch technische Hilfe, Kapazitätsaufbau und Bewusstseinsbildung;
- (c) unter Anlehnung an diese Leitprinzipien ein gemeinsames Problemverständnis herbeiführen und die internationale Zusammenarbeit beim Umgang mit Herausforderungen in Bezug auf Wirtschaft und die Menschenrechte fördern.

**II. DIE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**

**A. GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN**

11. Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte achten. Dies heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.

12. Die Verantwortung der Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte bezieht sich auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens die Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind sowie die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit genannten zu verstehen sind.

13. Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen

- (a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten;



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

(b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.

14. Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte obliegt allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur. Umfang und Komplexität der Maßnahmen, durch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, können jedoch nach Maßgabe dieser Faktoren und der Schwere ihrer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen variieren.

15. Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Größe und ihren Umständen angemessen sind, einschließlich

- (a) einer Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen;
- (b) eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen;
- (c) Verfahren, die die Wiedergutmachung etwaiger nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ermöglichen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen.

**B. OPERATIVE PRINZIPIEN**

**GRUNDSATZVERPFLICHTUNG**

16. Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die:

- (a) auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;
- (b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt;
- (c) menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (d) öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird;
- (e) sich in den operativen Politiken und Verfahren widerspiegelt, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens zu verankern.

**SORGFALTSPFLICHT AUF DEM GEBIET DER MENSCHENRECHTE**

17. Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen. Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird. Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte:

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- (a) sollte sich auf die nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, die das Wirtschaftsunternehmen durch seine eigene Tätigkeit unter Umständen verursacht oder zu denen es beiträgt oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (b) wird je nach Größe des Wirtschaftsunternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein;
- (c) sollte eine kontinuierliche Aufgabe sein, angesichts der Tatsache, dass sich Menschenrechtsrisiken im Zeitverlauf verändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das operative Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln.

18. Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:

- (a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;
- (b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.

19. Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

- (a) Eine wirksame Integration setzt voraus, dass:
  - (i) die Verantwortung dafür, diesen Auswirkungen zu begegnen, auf einer angemessenen Ebene und in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Wirtschaftsunternehmens angesiedelt wird;
  - (ii) die internen Entscheidungs-, Mittelzuweisungs- und Aufsichtsverfahren es gestatten, wirksame Gegenmaßnahmen gegen diese Auswirkungen zu treffen.
- (b) Angemessene Maßnahmen nehmen unterschiedliche Formen an, abhängig davon:
  - (i) ob das Wirtschaftsunternehmen eine nachteilige Auswirkung verursacht oder dazu beiträgt, oder ob es lediglich daran beteiligt ist, weil die Auswirkung wegen einer Geschäftsbeziehung unmittelbar mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen verbunden ist;
  - (ii) welches Einflussvermögen es besitzt, der nachteiligen Auswirkung zu begegnen.

20. Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte:

- (a) von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren ausgehen;
- (b) auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.

21. Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation:

- (a) in einer Form und Häufigkeit vorgelegt werden, die den menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens entspricht und für die vorgesehene Zielgruppe zugänglich ist;
- (b) ausreichende Informationen enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können;
- (c) weder betroffene Stakeholder oder Mitarbeiter noch legitime geschäftliche Vertraulichkeitserfordernisse Risiken aussetzen.

**WIEDERGUTMACHUNG**

22. Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.

**FRAGEN DES KONTEXTS**

23. In allen Kontexten sollten Wirtschaftsunternehmen:

- (a) das gesamte geltende Recht einhalten und die international anerkannten Menschenrechte achten, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen;
- (b) Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte zu wahren, wenn sie mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind;
- (c) das Risiko, grobe Menschenrechtsverletzungen zu verursachen oder dazu beizutragen, als Frage der Rechtskonformität behandeln, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen.

24. Ist es notwendig, bei Maßnahmen zur Bewältigung tatsächlicher und potenzieller nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen Prioritäten zu setzen, sollten Wirtschaftsunternehmen zunächst bemüht sein, die schwerwiegendsten beziehungsweise diejenigen Auswirkungen zu verhüten und zu mildern, die bei verzögerten Gegenmaßnahmen nicht wieder gut zu machen wären.

**III. ZUGANG ZU ABHILFE**

**A. GRUNDLEGENDES PRINZIP**

25. Als Teil ihrer Pflicht, Schutz gegenüber mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen zu gewähren, müssen Staaten geeignete Maßnahmen treffen, um durch gerichtliche, administrative, gesetzgeberische oder andere geeignete Mittel dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen Zugang zu wirksamer Abhilfe haben, sofern solche Verletzungen in ihrem Hoheitsgebiet und/oder unter ihrer Jurisdiktion vorkommen.

**B. OPERATIVE PRINZIPIEN**

**STAATLICHE GERICHTLICHE MECHANISMEN**

26. Staaten sollten geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Wirksamkeit innerstaatlicher gerichtlicher Mechanismen treffen bei der Handhabung von mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen, und dabei in Betracht ziehen, wie sie

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

rechtliche, praktische und andere relevante Schranken abbauen können, die zur Verweigerung des Zugangs zu Abhilfe führen könnten.

**STAATLICHE AUSSERGERICHTLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN**

27. Staaten sollten als Teil eines umfassenden, staatlich getragenen Systems der Abhilfe bei mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen neben gerichtlichen Mechanismen wirksame und geeignete außergerichtliche Beschwerdemechanismen bereitstellen.

**NICHT STAATLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN**

28. Staaten sollten Wege in Erwägung ziehen, den Zugang zu wirksamen, nicht staatlichen Beschwerdemechanismen zu erleichtern, die sich mit von Unternehmen verursachten Schäden an den Menschenrechten befassen.

29. Damit Missständen frühzeitig begegnet werden kann und diese unmittelbar wieder gutgemacht werden können, sollten Wirtschaftsunternehmen für Einzelpersonen oder lokale Gemeinschaften, die nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sein können, wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene schaffen oder sich an solchen Mechanismen beteiligen.

30. Industrieweite, Multi-Stakeholder- und andere gemeinschaftliche Initiativen, die auf der Achtung menschenrechtsbezogener Normen aufbauen, sollten dafür Sorge tragen, dass wirksame Beschwerdemechanismen zur Verfügung stehen.

**WIRKSAMKEITSKRITERIEN FÜR AUSSERGERICHTLICHE BESCHWERDEMECHANISMEN**

31. Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nichtstaatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen:

(a) legitim sein: Sie ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren;

(b) zugänglich sein: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;

(c) berechenbar sein: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;

(d) ausgewogen sein: Sie sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;

(e) transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;

(f) Rechtekompatibel sein: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen;

(g) eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Mechanismen auf operativer Ebene sollten außerdem:

(h) auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.

## 2.4. The Corporate Responsibility to Respect Human Rights An Interpretive Guide (2012)

Quelle: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

### **Inhalt:**

Introduction

#### **I. KEY CONCEPTS**

#### **II. FOUNDATIONAL PRINCIPLES**

Guiding Principles 11 and 12

Guiding Principle 13

Guiding Principle 14

Guiding Principle 15

#### **III. OPERATIONAL PRINCIPLES**

##### **A. POLICY COMMITMENT**

Guiding Principle 16

##### **B. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE**

Guiding Principle 17

Guiding Principle 18

Guiding Principle 19

Guiding Principle 20

Guiding Principle 21

##### **C. REMEDIATION**

Guiding Principle 22

Guiding Principle 29

Guiding Principle 31

##### **D. ISSUES OF CONTEXT**

Guiding Principle 23

Guiding Principle 24

### **Annexes**

- I. The rights contained in the International Bill of Human Rights and the International Labour Organization's core conventions
- II. Examples of external expert resources

### 3. Der „Treaty-Prozess“

#### 3.1. Resolution 26/9 des Menschenrechtsrats: Ausarbeitung eines bindenden internationalen Rechtsinstru- ments über transnationale Unternehmen und andere Wirt- schaftsunternehmen und die Menschenrechte (26.6.2014)

**Links:**

- deutscher Text:  
<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/a-hrc-res-26-9.pdf>
- englischer Text:  
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UN-DOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>

*Der Menschenrechtsrat,*

*unter Hinweis* auf die Grundsätze und Ziele der Charta der Vereinten Nationen, sowie *unter Hinweis* auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte,

*ferner unter Hinweis* auf die Erklärung über das Recht auf Entwicklung, die die Generalversammlung am 4. Dezember 1986 mit ihrer Resolution 41/128 verabschiedete,

*unter Hinweis* auf die Resolution 2005/69 der Menschenrechtskommission vom 20. April 2005, in der die Kommission das Mandat des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für die Frage der Menschenrechte und transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen festlegte, und auf alle früheren Resolutionen des Menschenrechtsrats zur Frage der Menschenrechte und transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen, namentlich die Resolutionen 8/7 vom 18. Juni 2008 und 17/4 vom 16. Juni 2011,

*eingedenk* dessen, dass der Menschenrechtsrat in seiner Resolution 17/4 die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte billigte,

*unter Berücksichtigung* aller von der Menschenrechtskommission und dem Menschenrechtsrat geleisteten Arbeit zur Frage der Menschenrechtsverantwortung transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen<sup>1</sup>,

*betonend*, dass die Verpflichtung und Hauptverantwortung zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten beim Staat liegt und dass die Staaten innerhalb ihres Hoheitsgebiets und/oder ihrer Jurisdiktion Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, einschließlich transnationaler Unternehmen, gewähren müssen,

*betonend*, dass transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen eine Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte tragen,

sowie *betonend*, dass Akteure der Zivilgesellschaft eine wichtige und legitime Rolle im Hinblick darauf einnehmen, die soziale Verantwortung von Unternehmen zu fördern und nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen der Tätigkeit transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen zu verhindern und zu mildern und Abhilfe zu suchen,

*aner kennend*, dass transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen fähig sind, wirtschaftliches Wohlergehen, Entwicklung, technologische Verbesserungen und

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Wohlstand zu fördern, dass ihre Tätigkeit sich aber auch nachteilig auf die Menschenrechte auswirken kann,

*in Anbetracht* der fortschreitenden Entwicklung dieser Frage,

1. *beschließt*, eine offene zwischenstaatliche Arbeitsgruppe zur Frage der transnationalen Unternehmen und anderen Wirtschaftsunternehmen und der Menschenrechte einzurichten, mit dem Auftrag, ein bindendes internationales Rechtsinstrument zur Regulierung der Tätigkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen im Rahmen der internationalen Menschenrechtsnormen auszuarbeiten;
2. *beschließt außerdem*, dass die ersten beiden Tagungen der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe der Durchführung konstruktiver Beratungen über den Inhalt, den Anwendungsbereich, die Art und die Form des künftigen internationalen Rechtsinstruments gewidmet sein werden;
3. *beschließt ferner*, dass die der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe vorsitzende und mit der Berichterstattung beauftragte Person unter Berücksichtigung der auf den ersten beiden Tagungen abgehaltenen Erörterungen die Elemente für den Entwurf des bindenden Rechtsinstruments für die Sachverhandlungen zu Beginn der dritten Tagung der Arbeitsgruppe zu dieser Frage ausarbeiten soll;
4. *beschließt*, dass die offene zwischenstaatliche Arbeitsgruppe ihre erste Tagung über eine Dauer von fünf Arbeitstagen vor der dreißigsten Tagung des Menschenrechtsrats im Jahr 2015 abhalten wird;
5. *empfiehlt*, dass die erste Tagung der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe dem Zweck dienen soll, Beiträge der Staaten und maßgeblichen Interessenträger, einschließlich schriftlicher Beiträge, über mögliche Grundsätze, den Anwendungsbereich und die Elemente eines solchen bindenden internationalen Rechtsinstruments zu sammeln;
6. *bekräftigt*, wie wichtig es ist, der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe unabhängige Expertise und sachverständige Beratung bereitzustellen, damit sie ihr Mandat erfüllen kann;
7. *ersucht* die Hohe Kommissarin der Vereinten Nationen für Menschenrechte, der offenen zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe jede für die wirksame Erfüllung ihres Mandats erforderliche Hilfe bereitzustellen;
8. *ersucht* die offene zwischenstaatliche Arbeitsgruppe, dem Menschenrechtsrat einen Fortschrittsbericht zur Behandlung auf seiner einunddreißigsten Tagung vorzulegen;
9. *beschließt*, diese Frage im Einklang mit seinem jährlichen Arbeitsprogramm weiter zu behandeln.

*37. Sitzung  
26. Juni 2014*

1 „Andere Wirtschaftsunternehmen“ bezeichnet alle Wirtschaftsunternehmen, deren operative Tätigkeiten transnationalen Charakter haben, und umfasst nicht örtliche Unternehmen, die nach einschlägigem innerstaatlichem Recht registriert sind.

[Verabschiedet in einer aufgezeichneten Abstimmung mit 20 Stimmen bei 14 Gegenstimmen und 13 Enthaltungen. Das Abstimmungsergebnis lautete wie folgt:

*Dafür:*

Algerien, Äthiopien, Benin, Burkina Faso, China, Côte d'Ivoire, Indien, Indonesien, Kasachstan, Kenia, Kongo, Kuba, Marokko, Namibia, Pakistan, Philippinen, Russische Föderation, Südafrika, Venezuela (Bolivarische Republik), Vietnam



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

*Dagegen:*

Deutschland, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Estland, Frankreich, Irland, Italien, Japan, Montenegro, Österreich, Republik Korea, Rumänien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland, Vereinigte Staaten von Amerika

*Enthaltungen:*

Argentinien, Botsuana, Brasilien, Chile, Costa Rica, Gabun, Kuwait, Malediven, Mexiko, Peru, Saudi-Arabien, Sierra Leone, Vereinigte Arabische Emirate]

### **3.2. Resolution 26/22 des Menschenrechtsrats: Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen (27.6.2014)**

**Links:**

- deutscher Text:  
<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/a-hrc-res-26-22.pdf>
- englischer Text:  
<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/26/L.1&Lang=E>

*Der Menschenrechtsrat,*

*unter Hinweis* auf seine Resolutionen 8/7 vom 18. Juni 2008, 17/4 vom 6. Juli 2011 und 21/5 vom 27. September 2012 sowie die Resolution 2005/69 der Menschenrechtskommission vom 20. April 2005 über Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen,

*insbesondere unter Hinweis* darauf, dass mit der einstimmigen Billigung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Menschenrechtsrat in seiner Resolution 17/4 ein maßgeblicher Rahmen für die Verhütung und Bewältigung nachteiliger menschenrechtlicher Risiken und Folgen von Wirtschaftstätigkeiten geschaffen wurde, der auf den drei Säulen des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“<sup>1</sup> aufbaut,

*unter Hinweis* auf seine am 18. Juni 2007 verabschiedeten Resolutionen 5/1 über die Errichtung der Institutionen des Menschenrechtsrats und 5/2 über den Verhaltenskodex für Mandatsträgerinnen und -trägern der Sonderverfahren des Rates und betonend, dass die Mandatsträgerinnen und -träger ihre Aufgaben im Einklang mit den genannten Resolutionen und deren Anlagen wahrzunehmen haben,

*betonend*, dass die Verpflichtung zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten beim Staat liegt und er die Hauptverantwortung dafür trägt,

*betonend*, dass transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte tragen,

*in der Erkenntnis*, dass politische Maßnahmen und eine angemessene Regulierung transnationalen Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen, auch durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, sowie deren verantwortungsvolle Wirtschaftstätigkeit zur Förderung, zum Schutz und zur Verwirklichung sowie zur Achtung der Menschenrechte beitragen und dabei helfen können, die aus Wirtschaftstätigkeiten entstehenden Vorteile so zu steuern, dass sie zum Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten beitragen,

*besorgt* darüber, dass es mit einer schwachen innerstaatlichen Gesetzgebung und Umsetzung nicht möglich ist, die nachteiligen Auswirkungen der Globalisierung auf anfällige Volkswirtschaften wirksam zu verringern oder den aus den Tätigkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen entstehenden Nutzen zu maximieren, und darauf hinweisend, dass es weiterer Anstrengungen bedarf, um Defizite in der Regierungs- und Verwaltungsführung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene zu beheben,

*in Anerkennung* der Anstrengungen, die einige Staaten, Wirtschaftsunternehmen, internationale Organisationen und Mitglieder der Zivilgesellschaft unternommen haben, um die Leitprinzipien umzusetzen,

*sowie in Anerkennung* der wertvollen Rolle, die der Zivilgesellschaft, einschließlich

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

nichtstaatlicher Organisationen, bei der Förderung der Umsetzung der Leitprinzipien und der Rechenschaftspflicht für mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängende Menschenrechtsverletzungen sowie bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die menschenrechtlichen Folgen und Risiken mancher Wirtschaftsunternehmen und -tätigkeiten zukommt,

*unter Hinweis* auf die wichtige Rolle, die nationalen Aktionsplänen und anderen derartigen Rahmen für Wirtschaft und Menschenrechte als Instrumenten zur Förderung der umfassenden und wirksamen Umsetzung der Leitprinzipien zukommen kann,

*besorgt* über rechtliche und praktische Hindernisse für Rechtsbehelfe, die im Fall mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängender Menschenrechtsverletzungen bestehen und die den Geschädigten die Möglichkeit eines wirksamen Rechtsbehelfs, auch über gerichtliche und außergerichtliche Verfahren, verwehren, und in der Erkenntnis, dass weiter zu prüfen wäre, ob entsprechende Rechtsrahmen betroffenen Personen und Gemeinschaften wirksamere Möglichkeiten für Rechtsbehelfe bieten würden,

*in Anbetracht* dessen, dass das jährliche Forum für Wirtschaft und Menschenrechte größer geworden ist und sich zu einer wertvollen Gelegenheit für einen konstruktiven globalen Austausch betreffend Schwierigkeiten, gewonnene Erkenntnisse und bewährte Verfahren bei der Umsetzung der Leitprinzipien durch alle maßgeblichen Interessenträger entwickelt hat,

*ferner anerkennend*, wie wichtig es ist, die Kapazitäten der Regierungen, der Wirtschaftsunternehmen, der Zivilgesellschaft und anderer Interessenträger auszubauen, um mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängende Menschenrechtsverletzungen besser zu verhindern, um wirksame Rechtsbehelfe bereitzustellen und um Schwierigkeiten im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte zu bewältigen, und dass dem System der Vereinten Nationen in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle zukommt,

*unter Hinweis* auf die Auffassungen und Empfehlungen der Menschenrechtsvertragsorgane der Vereinten Nationen, einschließlich der Allgemeinen Bemerkungen, die sich mit dem Thema Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen befassen, etwa die Allgemeine Bemerkung Nr. 16 des Ausschusses für die Rechte des Kindes,

1. *begrüßt* die Tätigkeit der Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen im Rahmen der Erfüllung ihres Mandats, einschließlich der Einberufung regionaler Foren, auf denen die bei der Umsetzung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aufgetretenen Herausforderungen und gewonnenen Erkenntnisse mit den Staaten und anderen Interessenträgern in einem regionalen Kontext erörtert werden<sup>2</sup>;

2. *erkennt an*, dass die wirksame Umsetzung der Leitprinzipien ein breites Spektrum von Bereichen der öffentlichen Politik abdecken sollte, und legt allen Staaten nahe, Schritte zur Umsetzung der Leitprinzipien zu unternehmen, einschließlich der Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans oder eines anderen entsprechenden Rahmens;

3. *fordert* alle Wirtschaftsunternehmen *auf*, ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte im Einklang mit den Leitprinzipien nachzukommen;

4. *begrüßt* die Bemühungen der Arbeitsgruppe, eine Datenbank mit nationalen Aktionsplänen und anderen einschlägigen Daten zu den weltweiten Fortschritten bei der Umsetzung der Leitprinzipien aufzubauen, legt in diesem Zusammenhang den Staaten nahe, im Rahmen jährlicher Berichte über die Umsetzung dieser Verpflichtungen Informationen über ihre nationalen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Aktionspläne und andere einschlägige Initiativen vorzulegen, und fordert alle maßgeblichen Interessenträger auf, der Arbeitsgruppe sachdienliche Informationen zu übermitteln;

5. *begrüßt außerdem* die Bemühungen der Arbeitsgruppe, Richtlinien für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer nationaler Aktionspläne auszuarbeiten, auch im Hinblick auf den Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsbehelfen, und legt allen Staaten und anderen Interessenträgern nahe, bei der Entwicklung dieser Richtlinien mit der Arbeitsgruppe zusammenzuwirken;

6. *legt* der Arbeitsgruppe *nahe*, bewährte Praktiken bei der nationalen Umsetzung der Leitprinzipien zu ermitteln und zu fördern und ihre Erkenntnisse, auch im Hinblick auf die bei der Umsetzung der Leitprinzipien weltweit erzielten Fortschritte, in ihren Jahresberichten an den Menschenrechtsrat wiederzugeben;

7. *ersucht* die Hohe Kommissarin der Vereinten Nationen für Menschenrechte, ihre Arbeit zur Erleichterung des Austauschs und der Erkundung der gesamten Bandbreite rechtlicher Optionen und praktischer Maßnahmen fortzuführen, durch die Opfer mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängender Menschenrechtsverletzungen besseren Zugang zu Rechtsbehelfen erhalten können, und dabei mit der Arbeitsgruppe zusammenzuarbeiten, Konsultationen mit Sachverständigen, Staaten und anderen maßgeblichen Interessenträgern abzuhalten, um das gegenseitige Verständnis und einen größeren Konsens zwischen den verschiedenen Auffassungen zu fördern, und vor der neunundzwanzigsten Tagung des Menschenrechtsrats einen Fortschrittsbericht darüber zu veröffentlichen und den Abschlussbericht vom Rat auf seiner zweiunddreißigsten Tagung behandeln zu lassen;

8. *begrüßt* die Lenkungsfunktion, die die Arbeitsgruppe für die ersten beiden jährlichen Foren für Wirtschaft und Menschenrechte wahrgenommen hat, legt allen Interessenträgern nahe, auch künftig an dem Forum teilzunehmen, und beschließt, dass das zweitägige Forum weiterhin jährlich stattfinden und dass es einen zusätzlichen Sitzungstag geben soll, auf dem neue Instrumente ausgearbeitet und Erfahrungen ausgetauscht werden können;

9. *bittet* die Arbeitsgruppe, neben anderen Fragen die Frage des Zugangs zu gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsbehelfen für Opfer mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängender Menschenrechtsverletzungen als Punkt in die Tagesordnung des Forums für Wirtschaft und Menschenrechte aufzunehmen, um das gegenseitige Verständnis und einen größeren Konsens zwischen den verschiedenen Auffassungen zu fördern;

10. *beschließt*, das in Resolution 17/4 des Menschenrechtsrats festgelegte Mandat der Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen um einen Zeitraum von drei Jahren zu verlängern;

11. *legt* allen Staaten, den zuständigen Organisationen, Fonds und Programmen der Vereinten Nationen, den Vertragsorganen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, einschließlich der nichtstaatlichen Organisationen, sowie öffentlichen und privaten Unternehmen, *nahe*, mit der Arbeitsgruppe bei der Erfüllung ihres Mandats uneingeschränkt zusammenzuarbeiten und zu diesem Zweck unter anderem auf erhaltene Mitteilungen einzugehen, und legt den Staaten nahe, Besuchs Anfragen der Arbeitsgruppe positiv zu entsprechen;

12. *bittet* die internationalen und regionalen Organisationen, bei der Formulierung oder Ausarbeitung entsprechender Strategien und Instrumente die Auffassungen der Arbeitsgruppe einzuholen, und ersucht die Arbeitsgruppe, weiterhin eng mit den zuständigen Organen der Vereinten Nationen, einschließlich der Vertragsorgane und der Sonderverfahren,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

zusammenzuarbeiten;

13. *ersucht* den Generalsekretär und die Hohe Kommissarin, alle Ressourcen und jede Unterstützung bereitzustellen, die notwendig sind, damit die Arbeitsgruppe ihr Mandat wirksam erfüllen kann, einschließlich der Ausarbeitung von Leitlinien für die Umsetzung der Leitprinzipien und für die Organisation des Forums auf nachhaltige Weise;

14. *begrüßt* die Bemühungen der nationalen Menschenrechtsinstitutionen, ihre Kapazitäten für die Unterstützung der wirksamen Umsetzung der Leitprinzipien durch alle Interessenträger auszubauen;

15. *begrüßt außerdem* den Bericht des Generalsekretärs über die Herausforderungen, Strategien und Entwicklungen im Hinblick auf die Umsetzung der Resolution 21/5 durch das System der Vereinten Nationen, einschließlich der Programme, Fonds und Organisationen<sup>3</sup>, sowie die darin enthaltenen Empfehlungen und unterstreicht, dass die Agenda im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte ebenso wie die Leitprinzipien im gesamten System der Vereinten Nationen verankert werden müssen;

16. *begrüßt ferner* die Studie des Generalsekretärs über die Machbarkeit eines globalen Fonds, der die Fähigkeit der Interessenträger zur Umsetzung der Leitprinzipien erhöhen soll<sup>4</sup>, und ersucht die Hohe Kommissarin, in Konsultation mit den Staaten und maßgeblichen Interessenträgern konkrete Optionen und Vorschläge auszuarbeiten, die als Entscheidungsgrundlage dafür dienen können, ob ein solcher Fonds geschaffen werden soll, und dem Menschenrechtsrat auf seiner neunundzwanzigsten Tagung einen Bericht darüber vorzulegen;

17. *betont*, wie wichtig der Dialog und die Analysen der Interessenträger sind, um die bisher erzielten Ergebnisse zur Verhütung und Bekämpfung mit Wirtschaftstätigkeiten zusammenhängender Menschenrechtsverletzungen zu wahren und auf ihnen aufzubauen und um Informationsgrundlagen für weitere Beratungen des Menschenrechtsrats über Wirtschaft und Menschenrechte zu schaffen;

18. *beschließt*, die Behandlung dieser Frage in Übereinstimmung mit seinem jährlichen Arbeitsprogramm fortzusetzen.

<sup>1</sup> Siehe A/HRC/17/31, Anlage.

<sup>2</sup> Siehe A/HRC/26/25.

<sup>3</sup> A/HRC/26/20.

<sup>4</sup> A/HRC/26/20/Add.1.

*39. Sitzung 27. Juni 2014*

[Ohne Abstimmung verabschiedet.]

### 3.3. Informationen zur „Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights“

**Übersicht:**

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx>

**bisherige Tagungen:**

**1st Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session1/Pages/Session1.aspx>

**2nd Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session2/Pages/Session2.aspx>

**3rd Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx>

**4th Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session4/Pages/Session4.aspx>

**5th Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session5/Pages/Session5.aspx>

**6th Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx>

**vorgesehene Tagung:**

**7th Session:** <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session7/Pages/Session7.aspx>

### 3.4. Sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (26.-30.10.2020)

- **Übersicht:**

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx>

#### **Report on the sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights\***

Chair-Rapporteur: Emilio Rafael Izquierdo Miño

\* The annex to the present report is circulated as received, in the language of submission only.

Quelle: <https://undocs.org/A/HRC/46/73>

#### **I. Introduction<sup>1</sup>**

1. The open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights was established by the Human Rights Council in its resolution 26/9 of 26 June 2014 and mandated to elaborate an international legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.

2. The working group's sixth session, which took place from 26 to 30 October 2020,<sup>2</sup> opened with a statement from the United Nations High Commissioner for Human Rights. She congratulated the Chair-Rapporteur on the release of the second revised draft legally binding instrument, and noted that while the process to draw up such an instrument was challenging and complex, it was crucial to the lives and livelihoods of millions of people. Given the growing impact businesses had on people's lives, the High Commissioner stressed that it was crucial for a future treaty to take into account the experiences of those who stood to be most affected by business activities, particularly those who experienced different, often disproportionate, impacts, such as women and girls, human rights defenders and environmental defenders. The coronavirus disease (COVID-19) crisis had laid bare the inequities and fragility of global supply chains; embedding respect for human rights across value chains was a key part of efforts to recover better and uphold human dignity and rights. In that regard, she noted that her Office's submission to the working group that year set out the different considerations for the modalities of mandatory human rights due diligence regimes, which could play a vital role as part of a smart mix of measures to effectively foster business respect for human rights. She recalled that the work of her Office on improving accountability and access to effective remedy, in particular through the Accountability and Remedy Project,<sup>3</sup> was complementary to the goals of the working group, as were the Guiding Principles on Business and Human Rights, which called for relevant and meaningful legal developments at the international, regional and national levels. She invited all stakeholders to engage constructively in that shared work to further promote principled, responsible and accountable business operations.

3. The Minister of Foreign Affairs and Human Mobility of Ecuador thanked the High Commissioner, her Office, the Chair-Rapporteur, States, the working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, experts and other stakeholders for their respective roles in the process to develop a legally binding instrument on the highly relevant, yet complex topic. He noted that, although participation in the working group

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

had increased each year, there was still a need to continue working together to ensure more participation of all stakeholders. In the wake of the coronavirus crisis, that process should be seen as an opportunity to develop binding human rights standards to ensure a socioeconomic recovery that left no one behind and that built social cohesion, in line with the 2030 Agenda for Sustainable Development. He recalled the efforts of Ecuador with respect to the business and human rights field both domestically and internationally. Despite the improvements that had been made, when human rights harms did occur, as had been the case in the Rana Plaza incident, victims faced many difficulties in accessing remedy. Hence the importance of moving beyond voluntary standards in order to better ensure access to justice for those harmed in the context of business activities. He hoped that maintaining a focus on access to justice would help build consensus around the legally binding instrument. He called on the Chair-Rapporteur to continue advancing the process based on the principles of transparency, inclusion and compassion.

## **II. Organization of the session**

### **A. Election of the Chair-Rapporteur**

4. The Permanent Representative of Ecuador, Emilio Rafael Izquierdo Miño, was elected Chair-Rapporteur by acclamation following his nomination, on behalf of the Group of Latin American and Caribbean States, by the delegation of Panama.

### **B. Attendance**

5. The list of participants is contained in the annex to the present report.

### **C. Documentation**

6. The working group had before it the following documents:

(a) Human Rights Council resolution 26/9;

(b) The provisional agenda of the working group (A/HRC/WG.16/6/1);

(c) Other documents, including the Chair-Rapporteur's second revised draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, explanatory notes to the second revised draft, and a programme of work, all of which were made available to the working group on its website.<sup>4</sup>

### **D. Adoption of the agenda and programme of work**

7. The Chair-Rapporteur presented the draft programme of work and invited comments. As there were no comments by States, the programme of work was adopted.

## **III. Opening statements**

### **A. General statement and introductory remarks by the Chair-Rapporteur**

8. In his opening statement, the Chair-Rapporteur thanked the High Commissioner for her introduction and support for the process. He recalled the history of the working group, noting in particular the unprecedented level of participation in such a process. He provided an overview of the drafting history of the legally binding instrument. The second revised draft of the legally binding instrument had benefited from the discussions at previous sessions of the working group and the input of various experts, as well as contributions through a variety of means over the previous year. He stressed that the instrument was meant to strengthen human rights and be mutually supporting and reinforcing of existing standards, such as the Guiding Principles on Business and Human Rights. He highlighted important modifications that had been made in the most recent draft in order to broaden the protection of victims, clarify State



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

obligations and business responsibilities in the business and human rights sphere, promote access to justice, and facilitate mutual legal assistance and international cooperation. It was relevant to recognize that human rights abuses relating to business activities impacted different social groups in different ways and, in some cases, in a disproportionate way. That was why a treaty could be and must be part of the solution to the obstacles and legal gaps that victims faced when seeking justice and reparation. He emphasized the fact that all the progress and legal initiatives that had taken place recently and those that were being created were a clear sign that non-binding standards in terms of businesses and human rights could be and must be complemented by binding regulations. He called on all States and other stakeholders to continue their contributions to the common goal of the process, which was to focus on intergovernmental negotiations of the text during the sixth session.

**B. General statements**

9. Delegations and non-governmental organizations congratulated the Chair-Rapporteur on his election, and thanked him and the Secretariat for organizing the session so as to ensure the participation of different stakeholders, including remotely.

10. It was recalled that a wide range of human rights could be impacted in the context of business activities. The coronavirus crisis had brought increased attention to many human rights abuses, such as those with respect to worker protections, inequities throughout supply chains and human rights abuses in pharmaceutical companies. It was argued that such circumstances demonstrated the increased need for a legally binding instrument.

11. Delegations provided several rationales for developing such an instrument, including to enhance access to remedy for victims, fill gaps in international law, level the playing field for business, and raise human rights standards with respect to business activities. However, some delegations cautioned that such goals needed to be balanced against constraints on the ability of States to implement the provisions of the instrument, and drew attention to the critical need to balance human rights protection and economic development.

12. Many delegations shared measures taken at the national and regional levels to address business-related human rights abuse. They stressed that any legally binding instrument must build on work already achieved and ensure alignment with relevant international laws and standards, such as those found in the Guiding Principles on Business and Human Rights. Furthermore, they noted that the instrument should be drafted in such a way as to reflect the diverse views of States and to foster States' sustainable development. Several delegations recognized the positive role business could have in promoting development and attaining the Sustainable Development Goals.

13. Delegations and organizations thanked the Chair-Rapporteur for the second revised draft of the legally binding instrument, noting that several comments from the fifth session had been incorporated and that there had been positive developments in the draft. Among other issues, the draft's greater alignment with the Guiding Principles on Business and Human Rights and its enhanced gender perspective were welcomed. However, the draft still contained unclear and problematic language. There was a need for increased focus on the practical challenges States would face in implementing the provisions of the instrument, in part due to the variety of legal systems among States. Non-governmental organizations, in particular, requested stronger protections for human rights defenders and workers. Business organizations stressed that the draft treaty must be brought into line with the Guiding Principles.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

14. Many references to the provisions of the instrument were made in the general statements. Most of the comments focused on article 3, on scope. Some delegations and organizations welcomed the draft's application to all business enterprises, while others argued that a proper reading of Human Rights Council resolution 26/9 restricted the scope of the instrument so as to exclude domestic companies. Furthermore, some State delegations and non-governmental organizations argued that the instrument should impose obligations directly on transnational corporations.

15. Despite the reservations made about the text, many delegations expressed their willingness to participate constructively during the sixth session, signalled their support for the process to develop a legally binding instrument, and noted the importance of multi-stakeholder engagement in enriching the discussions.

#### **IV. Negotiation of the second revised draft legally binding instrument<sup>5</sup>**

16. During each session of the negotiation of the second revised draft instrument, the Secretariat read out the relevant article or articles. Afterwards, there was an open discussion and negotiation.<sup>6</sup> The Chair-Rapporteur added explanatory comments in relation to the questions and concerns raised by States.

##### **A. Preamble and articles 1 and 2**

17. Several recommendations were put forth to revise the preamble. Some delegations suggested that it might be easier to achieve consensus if the preamble referred to international instruments generally instead of citing specific documents, as not all States had ratified or endorsed the documents that were referenced in the text. Furthermore, it was suggested that a greater distinction be made between treaties and other international instruments that did not have binding force. Some delegations emphasized that the wording of the preamble should not be vague. Textual amendments were suggested for many preambular paragraphs, for instance to strengthen the language regarding human rights defenders. It was also proposed that the preamble be expanded to include reference to issues such as children's rights, conflict-affected areas and the primacy of human rights over trade and investment treaties.

18. Most of the discussion focused on article 1, which many delegations and one business organization argued needed greater clarity. Some delegations welcomed the removal from the definition of "victims" in article 1 (1) of the reference to those who "have alleged to have suffered" harm. However, other delegations argued that the provision should be reworked. Delegations raised issues concerning the terms "emotional suffering", "economic loss" and "substantial impairment of their human rights". Furthermore, some delegations voiced concern about the inclusion in the definition of "victims" of family members and those intervening to assist victims. Some delegations and organizations questioned the appropriateness of using the word "victim"; it was suggested that the terminology be changed to "rights-holder" or "affected individuals and communities".<sup>7</sup>

19. Some delegations welcomed the clear distinction made between human rights abuse and violations in article 1 (2). However, it was argued that a separate definition of human rights violations should be included, as such violations were still relevant in the context of business activities. Many delegations raised questions about the reference in that article to "environmental rights", with some calling for its removal.

20. Some delegations requested the removal of the specific reference in article 1 (3) to "State-owned enterprises". However, one regional organization and some delegations and

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

organizations welcomed its inclusion. It was also suggested that article 1 (3) be amended to cover both for-profit and non-profit business activities.

21. There were calls for greater clarity about the scope of businesses covered in article 1 (4) and (5), with some delegations and one business organization arguing that those provisions were overly broad. It was also suggested that article 1 (4) (c) be removed from the text due to its vagueness. In addition, while delegations and non-governmental organizations signalled their appreciation of the change in article 1 (5) from “contractual relationship” to “business relationship”, it was noted that the definition itself had changed little from the previous draft. Some delegations suggested adding a reference to global value chains in the provision.

22. Delegations offered proposed revisions to article 2 on the instrument’s statement of purpose. Some delegations and non-governmental organizations suggested that a reference be made to human rights violations in article 2 (1) (b) and/or 2 (1) (c), while others suggested that article 2 make specific reference to businesses undertaking activities of a transnational character.

**B. Articles 3 and 4**

23. There was significant disagreement on the scope of the companies to be covered under the instrument in article 3 (1). One regional organization and some delegations and organizations welcomed the applicability of the instrument to all business enterprises. The need to reference transnational corporations or include the words “unless stated otherwise” in the provision was questioned. However, many delegations and some non-governmental organizations argued that such broad scope exceeded the mandate established by the Human Rights Council in its resolution 26/9 and diverted the working group’s focus, which in their view should be on harm from transnational corporations.

24. There was also much discussion on article 3 (3). Some delegations and organizations considered that the text was unclear and could result in different interpretations in different States, specifically with reference to the phrases “internationally recognized human rights and fundamental freedoms”, “to which a State is a party” and “customary international law”. Some delegations suggested that the provision be deleted from the text, while others offered suggestions to improve the language, for instance, by better aligning the text with the Guiding Principles on Business and Human Rights.

25. Article 4 was also the subject of diverging views. Some delegations and organizations considered it to be one of the most important articles and appreciated the separation of the rights of victims from the obligations of States. In contrast, other delegations considered that the article was inappropriate, that it lacked complementarity with domestic law and that it placed an excessive burden on States. There were suggestions to delete article 4 in its entirety, or to delete article 4 (1), 4 (2) or 4 (2) (g). Some delegations sought clarity on article 4 (2) (g). Some delegations proposed changes to improve the text, for instance by adding references to human rights “violations”, children’s rights, economic, social and cultural rights, procedural rights and due process rights. It was also suggested that in article 4 (2) (c), reference be included to other forms of remedies (e.g., apologies), that article 4 (2) (e) be moved to article 5 on the protection of victims, and that the reference in article 4 (2) (e) to “retaliation” be replaced with “reprisal”.

**C. Articles 5, 6 and 7**

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

26. Some delegations approved of the new article 5 on the protection of victims, although there were calls to merge some of its provisions with those of article 4. Delegations noted potential difficulties with the implementation of the article, in part due to the vague language employed. Several delegations and non-governmental organizations proposed ways to strengthen the protections referenced in article 5, for instance by explicitly protecting trade unions, and by adding references to human rights “violations”.

27. Some delegations raised serious concerns with regard to article 6 on prevention. In their view, the article was too prescriptive and did not allow States to determine how best to implement the instrument’s obligations. Similarly, the article failed to respect existing domestic laws of States. Other delegations and non-governmental organizations considered article 6 to be one of the most important parts of the instrument.

28. With respect to article 6 (1), there were requests for clarity about the scope of companies to be covered, with delegations and organizations disagreeing as to whether it was too narrow or too broad. Delegations and organizations also asked for greater clarity on article 6 (2) and (3). It was noted that the language in article 6 (3) (d) departed from that of the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) of the International Labour Organization and there were calls to bring the text into line with international standards. Furthermore, non-governmental organizations in particular requested that the provision be strengthened, for instance by expanding it to cover groups other than indigenous peoples and to include reference to continuous consent. While some delegations and organizations welcomed the inclusion of article 6 (6), others found the provision to be unclear or misplaced and requested that it be moved to a different part of the instrument.

29. Some delegations recommended changing the title of article 7 to “Access to justice”. Other delegations raised concerns about article 7 (5) (addressing *forum non conveniens*) and 7 (6) (addressing reversal of the burden of proof). In their view, the provisions were too prescriptive, encroached upon domestic law and potentially raised concerns with regard to due process. However, many non-governmental organizations dismissed those concerns and signalled their strong support for the provisions. They argued that such provisions were necessary in order for victims to obtain access to justice and, if anything, those provisions should be strengthened.

**D. Article 8**

30. Delegations and non-governmental organizations considered article 8 on legal liability to be key to ensuring access to justice in cases of business involvement in human rights harm. However, some delegations expressed the view that many of the provisions in the article were unclear, overly prescriptive or not respectful of differences in legal systems. Concerns were raised with regard to the references to criminal liability with respect to legal persons, which was not possible in their jurisdictions. In their view, the use of the phrase “or functionally equivalent liability” was unclear and did not adequately address that issue. There were calls for a clearer distinction between civil, criminal and administrative liability, and to include more references to civil liability in the article.

31. While some delegations and non-governmental organizations welcomed article 8 (6) on financial security, other delegations argued that the provision was too onerous for certain small- and medium-sized enterprises and should therefore be removed. Much of the discussion focused on article 8 (7). Some delegations and business organizations argued that the provision was far too broad, and that it was unclear to what extent companies would be held

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

liable for failing to prevent harm committed by distant third parties. There were multiple requests to clarify the language in the provision, and non-governmental organizations in particular called for the provision to be maintained and strengthened. Some delegations and many non-governmental organizations also welcomed article 8 (8) and called for it to be strengthened, for instance, by removing the second sentence. However, other delegations and organizations considered that article 8 (8) reduced incentives for preventive efforts by business enterprises and called for the provision to be removed or toned down.

32. There were several requests to add new elements to article 8. For instance, at least one delegation and some non-governmental organizations recommended that a provision be added to cover joint and several liability.

**E. Articles 9, 10 and 11**

33. With respect to articles 9, 10 and 11, some delegations called for more clarity and precision in the text as those articles covered technical and legal issues. It was suggested that each article make a clearer distinction with regard to which provisions applied to civil cases and which applied to criminal cases. In addition, some delegations and business organizations were concerned that those articles would allow for too much “forum shopping” by victims.

34. Such concerns were specifically raised in relation to article 9 (1), which was considered to grant jurisdiction to an excessively broad range of States. However, some delegations and many non-governmental organizations argued that it was appropriate under international law and was desirable in order to address the access to justice challenges in that context. They called for article 9 (1) to be expanded to permit jurisdiction in the courts of States where victims were nationals or were domiciled. Furthermore, despite concerns raised by some delegations, there was support from other delegations and strong support from many non-governmental organizations for article 9 (3) (addressing *forum non conveniens*) and article 9 (5) (addressing *forum necessitatis*). Owing to the chances of parallel proceedings and multiple courts being seized of the same or similar issues, some delegations and organizations requested that the article include provisions on conflicts of jurisdiction and/or *res judicata*.

35. Some delegations raised concerns with regard to article 10 on statute of limitations, in part due to the vague wording. In article 10 (1), delegations questioned what was meant by “the most serious crimes of concern to the international community as a whole” and there were calls for clarification in article 10 (2) as to what constituted “a reasonable period of time”.

36. Some delegations and business organizations raised concerns about article 11 (2), arguing that it was not appropriate to allow victims to choose the applicable substantive law. Non-governmental organizations, on the other hand, welcomed the inclusion of that provision and made recommendations to strengthen the text, for instance by adding a reference to the law of the State where a victim was a national or was domiciled.

**F. Articles 12, 13 and 14**

37. Delegations and organizations recognized the importance of article 12 on mutual legal assistance and international judicial cooperation, although some delegations and business organizations requested its removal as they considered the article to place excessive burdens on States and/or impinge upon State sovereignty. There were calls to draw a clearer distinction between civil and criminal cases. Some delegations welcomed article 12 (9) and suggested that more grounds be added to refuse recognition and enforcement of judgments. However, non-governmental organizations recommended that such grounds be further restricted.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

38. Some delegations and organizations proposed amendments to strengthen article 13 on international cooperation, for instance by adding a reference to common but differentiated responsibilities, or by covering situations where business activities emanating from one State led to human rights harms in a different State.

39. There was disagreement over the content of article 14 on consistency with international law principles and instruments. Some delegations welcomed article 14 (1), while others requested its removal or greater conformity with the Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Cooperation among States in accordance with the Charter of the United Nations. Some delegations voiced concerns with regard to article 14 (5), questioning whether it was appropriate to specifically reference trade and investment agreements in the instrument. However, other delegations welcomed the provision. Many non-governmental organizations recalled the connections between the business and human rights agenda and trade and investment agreements, and argued that the inclusion of article 14 (5) was crucial to the instrument and should be strengthened.

**G. Article 15**

40. With respect to article 15 on institutional arrangements, many delegations requested an assessment of whether it was necessary to establish the institutions referenced in that article given the potential duplication of work with existing human rights mechanisms. There were also requests for estimates of the financial implications of establishing those institutions. Many non-governmental organizations called for a stronger institutional framework, requesting that an international tribunal be created, or that the committee be given the competence to adjudicate individual cases.

41. Some delegations considered it premature to discuss the international fund for victims since, in their view, there was little detailed information available about it, such as what its scope would be and how it would be governed and funded. Some non-governmental organizations insisted that certain corporations should be required to make contributions to the fund.

**H. Articles 16 to 24**

42. Most of the discussion focused on article 16, on implementation. Some delegations and non-governmental organizations recommended strengthening article 16 (3), for instance by adding references to occupied territories, child soldiers and the worst forms of child labour, including forced and hazardous child labour. Delegations and organizations suggested that, in article 16 (4), it be made more explicit that the list of those facing heightened risks of human rights abuse was not meant to be exhaustive. There were also calls to add references in that list to, among others, older persons, people of African descent, the urban poor, local communities, and lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons. With respect to article 16 (5), one delegation welcomed the reference to international humanitarian law, whereas another questioned its relevance to the instrument, and a third recommended referencing general international law in that provision. Many non-governmental organizations requested that a new paragraph be added to article 16 to cover the issue of corporate capture.

**V. Recommendations of the Chair-Rapporteur and conclusions of the working group**

**A. Recommendations of the Chair-Rapporteur**

43. Following the discussions held during the sixth session, and acknowledging the different views, comments and concrete textual suggestions on the second revised draft legally binding

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises expressed therein, the Chair-Rapporteur makes the following recommendations:

(a) That the Secretariat prepare a compilation of the statements from States and other relevant stakeholders on the second revised draft legally binding instrument that were provided to the Secretariat and presented during the sixth session of the working group, to be made available no later than the end of December 2020, and to be posted on the working group's website as an annex to the present report;

(b) That the Chair-Rapporteur invite States and other relevant stakeholders to fill in, no later than February 2021, two matrix templates to be circulated by the Secretariat, reflecting: (1) concrete textual suggestions, modifications, additional language and requests for deletions, as well as expressions of support, concerning the current provisions of the second revised draft legally binding instrument; and (2) general comments and requests of clarification. The two matrices will be compiled and distributed by the Secretariat no later than the end of March 2021;

(c) That the Chair-Rapporteur encourage regional and political groups, intergovernmental organizations, national human rights institutions, civil society and all other relevant stakeholders, as appropriate, to organize consultations at all levels, including in particular at the regional and national levels, with a view to exchanging comments and inputs on the second revised draft legally binding instrument;

(d) That the Chair-Rapporteur invite a group of experts from different regions, legal systems and fields of expertise to provide independent expertise and advice in relation to the preparation of the third revised draft legally binding instrument, in accordance with operative paragraph 6 of Human Rights Council resolution 26/9;

(e) That the Chair-Rapporteur hold comprehensive and periodic informal consultations with Governments, regional and political groups, intergovernmental organizations, civil society and other relevant stakeholders before the working group meets for its seventh session;

(f) That the Chair-Rapporteur prepare a third revised draft legally binding instrument on the basis of the discussions held during the sixth session of the working group, of the annex to the present report containing the compilation of oral statements and of the informal consultations, and present the third revised text no later than the end of July 2021, for consideration and further discussion;

(g) That the Chair-Rapporteur prepare a programme of work for the seventh session, on the basis of the discussions held during the sixth session of the working group and of the informal consultations, and make available that programme before the seventh session of the working group, for consideration and further discussion;

(h) That the Chair-Rapporteur promote State-led direct substantive intergovernmental negotiations on the preparation of a fourth draft legally binding instrument during the working group's seventh session, to be held in 2021, on the basis of the third revised draft referred to in subparagraph (f) above, in order to fulfil the mandate established by the Human Rights Council in its resolution 26/9. The format of the seventh session should be organized in a manner that allows different stakeholders to present their views regarding the draft legally binding instrument.

**B. Conclusions of the working group**

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

44. At the final meeting of its sixth session, on 30 October 2020, the working group adopted the following conclusions, in accordance with its mandate established by the Human Rights Council in its resolution 26/9:

(a) The working group welcomed the opening messages of the United Nations High Commissioner for Human Rights and of the Minister of Foreign Affairs and Human Mobility of Ecuador and thanked the representatives who took part in the negotiation of the second revised draft legally binding instrument. It took note of the comments, questions, clarifications and concrete textual suggestions received from Governments, regional and political groups, intergovernmental organizations, national human rights institutions, civil society and all other relevant stakeholders on substantive issues relating to the second revised draft instrument;

(b) The working group acknowledged the dialogue focused on the content of the second revised draft legally binding instrument, as well as the participation and engagement of Governments, regional and political groups, intergovernmental organizations, national human rights institutions, civil society and all other relevant stakeholders, and took note of the input they had provided;

(c) The working group took note with appreciation of the recommendations of the Chair-Rapporteur and looked forward to the third revised draft legally binding instrument, the informal consultations and the programme of work for its seventh session.

**VI. Adoption of the report**

45. At its 10th meeting, on 30 October 2020, after an exchange of views on the report and its content, the working group adopted *ad referendum* the draft report on its sixth session and decided to entrust the Chair-Rapporteur with its finalization and submission to the Human Rights Council for consideration at its forty-sixth session.

<sup>1</sup> Owing to the financial crisis faced by the United Nations, the Secretariat had less capacity than on previous occasions to support the sixth session of the working group. Consequently, the report of the session is presented in a reduced format.

<sup>2</sup> The sixth session took place within the context of measures to combat the spread of coronavirus disease (COVID-19). Thus, participation in the working group's sessions was permitted in person, through the WebEx platform, and through pre-recorded video statements. Additional information about the modalities of the session and copies of the statements made during the sixth session that were shared with the Secretariat are available at [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx). A webcast of the entire session is available at <http://webtv.un.org/>.

<sup>3</sup> See [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx).

<sup>4</sup> See [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx).

<sup>5</sup> The present section should be read in conjunction with the second revised draft instrument, available at [www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG\\_Chair-Rapporteur\\_second\\_revised\\_draft\\_LBI\\_on\\_TNCs\\_and\\_OBEs\\_with\\_respect\\_to\\_Human\\_Rights.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf).

<sup>6</sup> The sixth session took place under extraordinary and uncertain circumstances, which disrupted the full participation of States and other relevant stakeholders in the discussions and negotiations on the instrument.



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<sup>7</sup> Those comments were raised during different sessions throughout the week.

**Annex**

**List of participants**

**States Members of the United Nations**

Afghanistan, Albania, Algeria, Argentina, Armenia, Austria, Azerbaijan, Bangladesh, Belgium, Bolivia (Plurinational State of), Botswana, Brazil, Burkina Faso, Burundi, Cameroon, Chile, China, Cuba, Czechia, Denmark, Ecuador, Egypt, El Salvador, Equatorial Guinea, Ethiopia, Fiji, Finland, France, Germany, Ghana, Greece, Guatemala, Haiti, India, Indonesia, Iran (Islamic Republic of), Iraq, Ireland, Kenya, Malaysia, Mexico, Morocco, Mozambique, Namibia, Nepal, Netherlands, Pakistan, Panama, Philippines, Portugal, Qatar, Russian Federation, Senegal, Slovenia, South Africa, Spain, Sudan, Sweden, Switzerland, Thailand, Togo, Tunisia, Turkey, Ukraine, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Uruguay, Venezuela (Bolivarian Republic of).

**Non-member States represented by an observer**

Holy See, State of Palestine.

**Intergovernmental organizations**

European Union, International Chamber of Commerce, International Organization of la Francophonie, Organization of Islamic Cooperation, South Centre.

**National human rights institutions**

Commission nationale consultative des droits de l'homme (France), Conseil national des droits de l'Homme (Morocco), Finnish National Human Rights Institution, German Institute for Human Rights, Global Alliance of National Human Rights Institutions.

**Non-governmental organizations in consultative status with the Economic and Social Council**

ACT Alliance –Action by Churches Together, ActionAid, Al-Haq (Law in the service of Man), All Win Network, American Association of Jurists, Americans for Democracy and Human Rights in Bahrain, Amnesty International, Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (AP-WLD), Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS (ABIA), Association de protection et de promotion des intérêts des familles en périls (APPIFAPE), Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII, Bischöfliches Hilfswerk Misereor, Cairo Institute for Human Rights Studies, Caritas Internationalis (International Confederation of Catholic Charities), Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD), Center for Constitutional Rights, Center for Legal and Social Studies (CELS), Centre Europe-tiers monde –Europe-Third World Centre (CETIM), Centre for Health Science and Law (CHSL), Centre for Human Rights, Child Rights Connect, Christian Aid, Comité catholique contre la faim et pour le développement (CCFD), Comité des observateurs des droits de l'homme (CODHO), Commission africaine des promoteurs de la santé et des droits de l'homme, Congregation of Our Lady of Charity of the Good Shepherd, Coopération internationale pour le développement et la solidarité (CIDSE), Corporate Accountability International (CAI), Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN), DKA Austria, European Center for Constitutional and Human Rights, Dreikönigsaktion – Hilfswerk der Katholischen Jungschar, Earthjustice, East and Horn of Africa Human Rights Defenders Project, Edmund Rice International Limited, ESCR-Net –International Network for Economic, Social and

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Cultural Rights, Inc., FIAN International e.V., Franciscans International, Friends of the Earth International, Friedrich Ebert Foundation, Fundación para la Democracia Internacional, Genève pour les droits de l'homme: formation internationale, Global Policy Forum, Human Rights Now, Indigenous Peoples' International Centre for Policy Research and Education (Tebtebba), Indigenous World Association, Institute for NGO Research, Institute for Policy Studies (IPS), Instituto para la Participación y el Desarrollo (INPADE), International Commission of Jurists (ICJ), International Federation for Human Rights Leagues (FIDH), International Human Rights Association of American Minorities (IHRAAM), International Human Rights Council, International Human Rights Observer (IHRO) Pakistan, Institute of Sustainable Development, International Organization of Employers (IOE), International Service for Human Rights, International Trade Union Confederation (ITUC), International Women's Rights Action Watch Asia Pacific, International Youth and Student Movement for the United Nations, Land is Life, Life and Nature Safeguard Platform (LNSP), Medico International, MISEREOR, Netherlands National Committee for IUCN, Public Organization "Public Advocacy", Public Services International, Rosa-Luxemburg-Stiftung –Gesellschaftsanalyse und Politische Bildung, Servas International, Sikh Human Rights Group, Social Service Agency of the Protestant Church in Germany, Swiss Catholic Lenten Fund, The Chittagong Hill Tracts Foundation, Third World Network, Tides Center, United States Council for the International Business Incorporated (USCIB), Verein Südwind Entwicklungspolitik, Womankind Worldwide, Women in Europe for a Common Future, Women's International League for Peace and Freedom (WILPF).

### **3.5. Rechtsverbindliches Instrument zur Regelung der Aktivitäten von transnationalen Unternehmen und anderen Wirtschaftsunternehmen im internationalen Menschenrechtsrecht (OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021)**

Quelle: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>

#### **LEGALLY BINDING INSTRUMENT TO REGULATE, IN INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW, THE ACTIVITIES OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES**

Preamble

##### **SECTION I**

Article 1. Definitions

Article 2. Statement of Purpose

Article 3. Scope

##### **SECTION II**

Article 4. Rights of Victims

Article 5. Protection of Victims

Article 6. Prevention

Article 7. Access to Remedy

Article 8. Legal Liability

Article 9. Adjudicative Jurisdiction

Article 10. Statute of Limitations

Article 11. Applicable Law

Article 12. Mutual Legal Assistance and International Judicial Cooperation

Article 13. International Cooperation

Article 14. Consistency with International Law Principles and Instruments

##### **SECTION III**

Article 15. Institutional Arrangements

Article 16. Implementation

Article 17. Relations with Protocols

Article 18. Settlement of Disputes

Article 19. Signature, Ratification, Acceptance, Approval and Accession

Article 20. Entry into Force

Article 21. Amendments

Article 22. Reservations

Article 23. Denunciation

Article 24. Depositary and Languages

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

**Preamble**

The States Parties to this (Legally Binding Instrument),

(PP1) *Reaffirming* the principles and purposes of the Charter of the United Nations;

(PP2) *Recalling* the nine core International Human Rights Instruments adopted by the United Nations, and the eight fundamental Conventions adopted by the International Labour Organization;

(PP3) *Recalling* also the Universal Declaration of Human Rights, as well as the Declaration on the Right to Development, the Vienna Declaration and Programme of Action, the Durban Declaration and Programme of Action, the UN Declaration on Human Rights Defenders, the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, relevant ILO Conventions, and recalling further the 2030 Agenda for Sustainable Development, as well as all internationally agreed human rights Declarations;

(PP4) *Reaffirming* the fundamental human rights and the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women and the need to promote social progress and better standards of life in larger freedom while respecting the obligations arising from treaties and other sources of international law as set out in the Charter of the United Nations;

(PP5) *Reaffirming* that all human rights are universal, indivisible, interdependent, inter-related, and inalienable, and should be applied in a non-discriminatory way;

(PP6) *Upholding* the right of every person to have effective and equal access to justice and remedy in case of violations of international human rights law or international humanitarian law, including the rights to non-discrimination, participation and inclusion;

(PP7) *Stressing* that the primary obligation to respect, protect, fulfil and promote human rights and fundamental freedoms lie with the State, and that States must protect against human rights abuse by third Parties, including business enterprises, within their territory, jurisdiction, or otherwise under their control, and ensure respect for and implementation of international human rights law;

(PP8) *Recalling* the United Nations Charter Articles 55 and 56 on international cooperation, including in particular with regard to universal respect for, and observance of, human rights and fundamental freedoms for all without distinction of race, colour, sex, language or religion;

(PP9) *Upholding* the principles of sovereign equality, peaceful settlement of disputes, and maintenance of the territorial integrity and political independence of States as set out in Article 2 of the United Nations Charter;

(PP10) *Acknowledging* that all business enterprises have the capacity to foster sustainable development through an increased productivity, inclusive economic growth and job creation that respect internationally recognized human rights, labour rights, health and safety standards, the environment and climate, in accordance with relevant international standards and agreements;

(PP11) *Underlining* that business enterprises, regardless of their size, sector, location, operational context, ownership and structure have the obligation to respect internationally recognized human rights, including by avoiding causing or contributing to human rights abuses through their own activities and addressing such abuses when they occur, as well as by preventing or mitigating human rights abuses that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

(PP12) *Emphasizing* that civil society actors including human rights defenders have an important and legitimate role in promoting the respect of human rights by business enterprises, and in preventing, mitigating and seeking effective remedy for business-related human rights abuses;

(PP13) *Recognizing* the distinctive and disproportionate impact of business-related human rights abuses on women and girls, children, indigenous peoples, persons with disabilities, people of African descent, older persons, migrants and refugees, and other persons in vulnerable situation, as well as the need for a business and human rights perspective that takes into account specific circumstances and vulnerabilities of different rights-holders and the structural obstacles for obtaining remedies for these persons;

(PP14) *Emphasizing* the need for States and business enterprises to integrate a gender perspective in all their measures, in line with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the Beijing Declaration and Platform for Action, the ILO Convention 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, the Gender Guidance for the Guiding Principles on Business and Human rights, and other relevant international standards;

(PP15) *Taking* into account the work undertaken by the United Nations Commission on Human Rights and the Human Rights Council on the question of the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, and all relevant previous Human Rights Council resolutions, including in particular Resolution 26/9;

(PP16) *Recognizing* the contribution and complementary role that the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework has played in that regard and to advancing respect for human rights in the business activities;

(PP17) *Noting* the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy;

(PP18) *Desiring* to clarify and facilitate effective implementation of the obligations of States regarding business-related human rights abuses and the obligations of business enterprises in that regard;

Have agreed as follows:

## **SECTION I**

### **Article 1. Definitions**

1.1. “**Victim**” shall mean any person or group of persons, irrespective of nationality or place of domicile, who individually or collectively have suffered harm that constitute human rights abuse, through acts or omissions in the context of business activities. The term “victim” may also include the immediate family members or dependents of the direct victim. A person shall be considered a victim regardless of whether the perpetrator of the human rights abuse is identified, apprehended, prosecuted, or convicted.

1.2. “**Human rights abuse**” shall mean any direct or indirect harm in the context of business activities, through acts or omissions, against any person or group of persons, that impedes the full enjoyment of internationally recognized human rights and fundamental freedoms, including the right to a safe, clean, healthy and sustainable environment.

1.3. “**Business activities**” means any economic or other activity, including but not limited to

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

the manufacturing, production, transportation, distribution, commercialization, marketing and retailing of goods and services, undertaken by a natural or legal person, including State-owned enterprises, financial institutions and investment funds, transnational corporations, other business enterprises, joint ventures, and any other business relationship undertaken by a natural or legal person. This includes activities undertaken by electronic means.

1.4. **“Business activities of a transnational character”** means any business activity described in Article 1.3. above, when:

- a. It is undertaken in more than one jurisdiction or State; or
- b. It is undertaken in one State but a significant part of its preparation, planning, direction, control, design, processing, manufacturing, storage or distribution, takes place through any business relationship in another State or jurisdiction; or
- c. It is undertaken in one State but has significant effect in another State or jurisdiction.

1.5. **“Business relationship”** refers to any relationship between natural or legal persons, including State and non-State entities, to conduct business activities, including those activities conducted through affiliates, subsidiaries, agents, suppliers, partnerships, joint venture, beneficial proprietorship, or any other structure or relationship as provided under the domestic law of the State, including activities undertaken by electronic means.

1.6. **“Regional integration organization”** shall mean an organization constituted by sovereign States of a given region, to which its member States have transferred competence in respect of matters governed by this (Legally Binding Instrument). Such organizations shall declare, in their instruments of formal confirmation or accession, their level of competence in respect of matters governed by this (Legally Binding Instrument), and they shall subsequently inform the depositary of any substantial modification to such competence. References to “States Parties” in the present (Legally Binding Instrument) shall apply to such organizations within the limits of their competence.

## **Article 2. Statement of Purpose**

2.1. The purpose of this (Legally Binding Instrument) is:

- a. To clarify and facilitate effective implementation of the obligation of States to respect, protect, fulfill and promote human rights in the context of business activities, particularly those of transnational character;
- b. To clarify and ensure respect and fulfillment of the human rights obligations of business enterprises;
- c. To prevent and mitigate the occurrence of human rights abuses in the context of business activities by effective mechanisms of monitoring and enforceability;
- d. To ensure access to justice and effective, adequate and timely remedy for victims of human rights abuses in the context of business activities;
- e. To facilitate and strengthen mutual legal assistance and international cooperation to prevent and mitigate human rights abuses in the context of business activities, particularly those of transnational character, and provide access to justice and effective, adequate and timely remedy to victims of such abuses.

## **Article 3. Scope**

3.1. This (Legally Binding Instrument) shall apply to all business activities, including business

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

activities of a transnational character.

3.2. Notwithstanding Article 3.1. above, when imposing prevention obligations on business enterprises under this (Legally Binding Instrument), States Parties may establish in their law, a non-discriminatory basis to differentiate how business enterprises discharge these obligations commensurate with their size, sector, operational context or the severity of impacts on human rights.

3.3. This (Legally Binding Instrument) shall cover all internationally recognized human rights and fundamental freedoms binding on the State Parties of this (Legally Binding Instrument), including those recognized in the Universal Declaration of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, all core international human rights treaties and fundamental ILO Conventions to which a State is a Party, and customary international law.

## **SECTION II**

### **Article 4. Rights of Victims**

4.1. Victims of human rights abuses in the context of business activities shall enjoy all internationally recognized human rights and fundamental freedoms.

4.2. Without prejudice to Article 4.1. above, victims shall:

- a. be treated with humanity and respect for their dignity and human rights, and their safety, physical and psychological well-being and privacy shall be ensured;
- b. be guaranteed the right to life, personal integrity, freedom of opinion and expression, peaceful assembly and association, and free movement;
- c. be guaranteed the right to fair, adequate, effective, prompt, non-discriminatory, appropriate and gender-sensitive access to justice, individual or collective reparation and effective remedy in accordance with this (Legally Binding Instrument) and international law, such as restitution, compensation, rehabilitation, reparation, satisfaction, guarantees of non-repetition, injunction, environmental remediation, and ecological restoration;
- d. be guaranteed the right to submit claims, including by a representative or through class action in appropriate cases, to courts and non-judicial grievance mechanisms of the States Parties ;
- e. be protected from any unlawful interference against their privacy, and from intimidation, and reprisals, before, during and after any proceedings have been instituted, as well as from re-victimization in the course of proceedings for access to effective, prompt and adequate remedy, including through appropriate protective and support services that are gender and age responsive; and,
- f. be guaranteed access to information and legal aid relevant to pursue effective remedy.

4.3. Nothing in this provision shall be construed to derogate from any higher level of recognition and protection of any human rights of victims or other individuals under international, regional or national law.

### **Article 5. Protection of Victims**

5.1. States Parties shall protect victims, their representatives, families and witnesses from any unlawful interference with their human rights and fundamental freedoms, including prior, during and after they have instituted any proceedings to seek access to effective, prompt and

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

adequate remedy, as well as from re-victimization in the course of these proceedings.

5.2. States Parties shall take adequate and effective measures to guarantee a safe and enabling environment for persons, groups and organizations that promote and defend human rights and the environment, so that they are able to exercise their human rights free from any threat, intimidation, violence or insecurity.

5.3. States Parties shall investigate all human rights abuses covered under this (Legally Binding Instrument), effectively, promptly, thoroughly and impartially, and where appropriate, take action against those natural and/or legal persons found responsible, in accordance with domestic and international law.

**Article 6. Prevention**

6.1. States Parties shall regulate effectively the activities of all business enterprises within their territory, jurisdiction, or otherwise under their control, including transnational corporations and other business enterprises that undertake activities of a transnational character.

6.2. States Parties shall take appropriate legal and policy measures to ensure that business enterprises, including transnational corporations and other business enterprises that undertake activities of a transnational character, within their territory, jurisdiction, or otherwise under their control, respect internationally recognized human rights and prevent and mitigate human rights abuses throughout their business activities and relationships.

6.3. For that purpose, States Parties shall require business enterprises to undertake human rights due diligence, proportionate to their size, risk of human rights abuse or the nature and context of their business activities and relationships, as follows:

- a. Identify, assess and publish any actual or potential human rights abuses that may arise from their own business activities, or from their business relationships;
- b. Take appropriate measures to avoid, prevent and mitigate effectively the identified actual or potential human rights abuses which the business enterprise causes or contributes to through its own activities, or through entities or activities which it controls or manages, and take reasonable and appropriate measures to prevent or mitigate abuses to which it is directly linked through its business relationships;
- c. Monitor the effectiveness of their measures to prevent and mitigate human rights abuses, including in their business relationships;
- d. Communicate regularly and in an accessible manner to stakeholders, particularly to affected or potentially affected persons, to account for how they address through their policies and measures any actual or potential human rights abuses that may arise from their activities including in their business relationships.

6.4. States Parties shall ensure that human rights due diligence measures undertaken by business enterprises shall include:

- a. Undertaking and publishing regular human rights, labour rights, environmental and climate change impact assessments throughout their operations;
- b. Integrating a gender perspective, in consultation with potentially impacted women and women's organizations, in all stages of human rights due diligence processes to identify and address the differentiated risks and impacts experienced by women and girls;



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- c. Conducting meaningful consultations with individuals or communities whose human rights can potentially be affected by business activities, and with other relevant stakeholders, including trade unions, while giving special attention to those facing heightened risks of business-related human rights abuses, such as women, children, persons with disabilities, indigenous peoples, people of African descent, older persons, migrants, refugees, internally displaced persons and protected populations under occupation or conflict areas;
- d. Ensuring that consultations with indigenous peoples are undertaken in accordance with the internationally agreed standards of free, prior and informed consent;
- e. Reporting publicly and periodically on non-financial matters, including information about group structures and suppliers as well as policies, risks, outcomes and indicators concerning human rights, labour rights, health, environmental and climate change standards throughout their operations, including in their business relationships;
- f. Integrating human rights due diligence requirements in contracts regarding their business relationships and making provision for capacity building or financial contributions, as appropriate;
- g. Adopting and implementing enhanced human rights due diligence measures to prevent human rights abuses in occupied or conflict-affected areas, including situations of occupation.

6.5. States Parties may provide incentives and adopt other measures to facilitate compliance with requirements under this Article by micro, small and medium sized business enterprises.

6.6. States Parties shall ensure that effective national procedures are in place to ensure compliance with the obligations laid down under this Article, taking into consideration the potential human rights abuses resulting from the business enterprises' size, nature, sector, location, operational context and the severity of associated risks associated with the business activities in their territory, jurisdiction, or otherwise under their control, including those of transnational character.

6.7. Without prejudice to the provisions on criminal, civil and administrative liability under Article 8, State Parties shall provide for adequate penalties, including appropriate corrective action where suitable, for business enterprises failing to comply with provisions of Articles 6.3 and 6.4.

6.8. In setting and implementing their public policies and legislation with respect to the implementation of this (Legally Binding Instrument), States Parties shall act in a transparent manner and protect these policies from the influence of commercial and other vested interests of business enterprises, including those conducting business activities of transnational character.

**Article 7. Access to Remedy**

7.1. States Parties shall provide their courts and State-based non-judicial mechanisms, with the necessary competence in accordance with this (Legally Binding Instrument) to enable victims' access to adequate, timely and effective remedy and access to justice, and to overcome the specific obstacles which women, vulnerable and marginalized people and groups face in accessing such mechanisms and remedies.

7.2. States Parties shall ensure that their domestic laws facilitate access to information, including through international cooperation, as set out in this (Legally Binding Instrument), and

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

enable courts to allow proceedings in appropriate cases.

7.3. States Parties shall provide adequate and effective legal assistance to victims throughout the legal process, including by:

- a. Making information available and accessible to victims of their rights and the status of their claims, in relevant languages and accessible formats to adults and children alike, including those with disabilities;
- b. b. Guaranteeing the rights of victims to be heard in all stages of proceedings;
- c. Avoiding unnecessary costs or delays for bringing a claim and during the disposition of cases and the execution of orders or decrees granting awards; and,
- d. Removing legal obstacles, including the doctrine of *forum non conveniens*, to initiate proceedings in the courts of another State Party in appropriate cases of human rights abuses resulting from business activities of a transnational character.

7.4. States Parties shall ensure that court fees and rules concerning allocation of legal costs do not place an unfair and unreasonable burden on victims or become a barrier to commencing proceedings in accordance with this (Legally Binding Instrument) and that there is a provision for possible waiving of certain costs in suitable cases.

7.5. States Parties shall enact or amend laws allowing judges to reverse the burden of proof in appropriate cases to fulfill the victims' right to access to remedy, where consistent with international law and its domestic constitutional law.

7.6. State Parties shall provide effective mechanisms for the enforcement of remedies for human rights abuses, including through prompt execution of national or foreign judgments or awards, in accordance with the present (Legally Binding Instrument), domestic law and international legal obligations.

**Article 8. Legal Liability**

8.1. States Parties shall ensure that their domestic law provides for a comprehensive and adequate system of legal liability of legal and natural persons conducting business activities, within their territory, jurisdiction, or otherwise under their control, for human rights abuses that may arise from their own business activities, including those of transnational character, or from their business relationships.

8.2. State Parties shall ensure that their domestic liability regime provides for liability of legal persons without prejudice to the liability of natural persons, and does not make civil liability contingent upon finding of criminal liability or its equivalent for the same acts.

8.3 States Parties shall adopt legal and other measures necessary to ensure that their domestic jurisdiction provides for effective, proportionate, and dissuasive criminal, civil and/or administrative sanctions where legal or natural persons conducting business activities have caused or contributed to human rights abuses.

8.4. States Parties shall adopt measures necessary to ensure that their domestic law provides for adequate, prompt, effective, gender and age responsive reparations to the victims of human rights abuses in the context of business activities, including those of a transnational character, in line with applicable international standards for reparations to the victims of human rights violations.

Where a legal or natural person conducting business activities is found liable for reparation to

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

a victim of a human rights abuse, such person shall provide reparation to the victim or compensate the State, if that State has already provided reparation to the victim for the human rights abuse resulting from acts or omissions for which that legal or natural person conducting business activities is responsible.

8.5. States Parties shall require legal or natural persons conducting business activities in their territory or jurisdiction, including those of a transnational character, to establish and maintain financial security, such as insurance bonds or other financial guarantees, to cover potential claims of compensation.

8.6. States Parties shall ensure that their domestic law provides for the liability of legal and/or natural persons conducting business activities, including those of transnational character, for their failure to prevent another legal or natural person with whom they have had a business relationship, from causing or contributing to human rights abuses, when the former controls, manages or supervises such person or the relevant activity that caused or contributed to the human rights abuse, or should have foreseen risks of human rights abuses in the conduct of their business activities, including those of transnational character, or in their business relationships, but failed to take adequate measures to prevent the abuse.

8.7. Human rights due diligence shall not automatically absolve a legal or natural person conducting business activities from liability for causing or contributing to human rights abuses or failing to prevent such abuses by a natural or legal person as laid down in Article 8.6. The court or other competent authority will decide the liability of such legal or natural persons after an examination of compliance with applicable human rights due diligence standards.

8.8. Subject to their legal principles, States Parties shall ensure that their domestic law provides for the criminal or functionally equivalent liability of legal persons for human rights abuses that amount to criminal offenses under international human rights law binding on the State Party or customary international law, or their domestic law. Regardless of the nature of the liability, States Parties shall ensure that the applicable penalties are proportionate with the gravity of the offense. This Article shall apply without prejudice to any other international instrument which requires or establishes the criminal or administrative liability of legal persons for other offenses.

8.9. The liability of legal persons under Article 8.9. shall be without prejudice to the criminal liability of the natural person who have committed the offenses under the applicable domestic law.

8.10. States Parties shall provide measures under domestic law to establish the criminal or functionally equivalent legal liability for legal or natural persons conducting business activities, including those of a transnational character, for acts or omissions that constitute attempt, participation or complicity in a criminal offense in accordance with this Article and criminal offenses as defined by their domestic law.

**Article 9. Adjudicative Jurisdiction**

9.1. Jurisdiction with respect to claims brought by victims, irrespectively of their nationality or place of domicile, arising from acts or omissions that result or may result in human rights abuses covered under this (Legally Binding Instrument), shall vest in the courts of the State where:

- a. the human rights abuse occurred and/or produced effects; or
- b. an act or omission contributing to the human rights abuse occurred;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- c. the legal or natural persons alleged to have committed an act or omission causing or contributing to such human rights abuse in the context of business activities, including those of a transnational character, are domiciled; or
- d. the victim is a national of or is domiciled.

This provision does not exclude the exercise of civil jurisdiction on additional grounds provided for by international treaties or domestic laws.

9.2. Without prejudice to any broader definition of domicile provided for in any international instrument or domestic law, a legal person conducting business activities of a transnational character, including through their business relationships, is considered domiciled at the place where it has its:

- a. place of incorporation or registration; or
- b. place where the principal assets or operations are located; or
- c. central administration or management is located; or
- d. principal place of business or activity on a regular basis.

9.3. Courts vested with jurisdiction on the basis of Article 9.1 and 9.2 shall avoid imposing any legal obstacles, including the doctrine of *forum non conveniens*, to initiate proceedings in line with Article 7.5 of this (Legally Binding Instrument).

9.4. Courts shall have jurisdiction over claims against legal or natural persons not domiciled in the territory of the forum State, if the claim is connected with a claim against a legal or natural person domiciled in the territory of the forum State.

9.5. Courts shall have jurisdiction over claims against legal or natural persons not domiciled in the territory of the forum State if no other effective forum guaranteeing a fair judicial process is available and there is a connection to the State Party concerned as follows:

- a. the presence of the claimant on the territory of the forum;
- b. the presence of assets of the defendant; or
- c. a substantial activity of the defendant

**Article 10. Statute of limitations**

10.1. The States Parties to the present (Legally Binding Instrument) shall adopt any legislative or other measures necessary to ensure that statutory or other limitations shall not apply for the commencement of legal proceedings in relation to human rights abuses resulting in violations of international law which constitute the most serious crimes of concern to the international community as a whole.

10.2. The States Parties to the present (Legally Binding Instrument) shall adopt any legislative or other measures necessary to ensure that statutory or other limitations applicable to civil claims or violations that do not constitute the most serious crimes of concern to the international community as a whole allow a reasonable period of time for the commencement of legal proceedings in relation to human rights abuses, particularly in cases where the abuses occurred in another State or when the harm may be identifiable only after a long period of time.

**Article 11. Applicable Law**

11.1. All matters of procedure regarding claims before the competent court which are not

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

specifically regulated in the (Legally Binding Instrument) shall be governed by the law of that court seized on the matter.

11.2. All matters of substance which are not specifically regulated under this [international legally binding instrument] may, upon the request of the victim, be governed by the law of another State where:

- a. the acts or omissions have occurred or produced effects; or
- b. the natural or legal person alleged to have committed the acts or omissions is domiciled.

**Article 12. Mutual Legal Assistance and International Judicial Cooperation**

12.1. States Parties shall carry out their obligations under this Article in conformity with any treaties or other arrangements on mutual legal assistance or international judicial cooperation that may exist between them. In the absence of such treaties or arrangements, States Parties shall make available to one another, mutual legal assistance and international judicial cooperation to the fullest extent possible under domestic and international law.

12.2. States Parties may invite any State not party to this (Legally Binding Instrument) to provide mutual legal assistance and international judicial cooperation under this Article on the basis of an *ad hoc* arrangement, an agreement with such State or any other appropriate basis.

12.3. States Parties shall make available to one another the widest measure of mutual legal assistance and international judicial cooperation in initiating and carrying out effective, prompt, thorough and impartial investigations, prosecutions, judicial and other criminal, civil or administrative proceedings in relation to all claims covered by this (Legally Binding Instrument), including access to information and supply of all evidence at their disposal that is relevant for the proceedings.

12.4. The requested State Party shall inform the requesting State Party, as soon as possible, of any additional information or documents needed to support the request for assistance and, where requested, of the status and outcome of the request for assistance. The requesting State Party may require that the requested State Party keep confidential the fact and substance of the request, except to the extent necessary to execute the request.

12.5. Mutual legal assistance and international judicial cooperation under this (Legally Binding Instrument) will be determined by the concerned Parties on a case-by-case basis.

- a. Mutual legal assistance under this (Legally Binding Instrument) is understood to include, *inter alia*:
  - i. Taking evidence or statements from persons;
  - ii. Executing searches and seizures;
  - iii. Examining objects and sites;
  - iv. Providing information, evidentiary items and expert evaluations;
  - v. Providing originals or certified copies of relevant documents and records, including government, bank, financial, corporate or business records;
  - vi. Identifying or tracing proceeds of crime, property, instrumentalities or other things for evidentiary purposes;
  - vii. Facilitating the voluntary appearance of persons in the requesting State Party;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- viii. Facilitating the freezing and recovery of assets;
- ix. Assisting and protecting victims, their families, representatives and witnesses, consistent with international human rights legal standards and subject to international legal requirements, including those relating to the prohibition of torture and other forms of cruel, inhuman or degrading treatment or punishment;
- x. Assisting in regard to the application of domestic law;
- xi. Any other type of assistance that is not contrary to the domestic law of the requested State Party.

- b. International judicial cooperation under this (Legally Binding Instrument) is understood to include, *inter alia*: effective service of judicial documents; and, provision of judicial comity consistent with domestic law.

12.6. In criminal cases covered under this (Legally Binding Instrument), and without prejudice to the domestic law of the involved States Parties,

- a. With respect to criminal offenses covered under this (Legally Binding Instrument), mutual legal assistance shall be provided to the fullest extent possible, in a manner consistent with the law of the requested Party and its commitments under treaties on mutual assistance in criminal matters to which it is Party;
- b. In cases where such mutual assistance is related to the question of extradition, Parties agree to cooperate in accordance with this (Legally Binding Instrument), their national law and any treaties that exist between the concerned State Parties.

12.7. The competent authorities of a State Party may, without prior request, transmit and exchange information relating to criminal offenses covered under this (Legally Binding Instrument) to a competent authority in another State Party where they believe that such information could assist the authority in undertaking or successfully concluding inquiries and criminal proceedings or could result in a request formulated by the latter State Party pursuant to this (Legally Binding Instrument). The transmission and exchange of information shall be without prejudice to inquiries and criminal proceedings in the State of the competent authorities providing the information, to guarantee the widest protection of human rights.

12.8. States Parties may consider concluding bilateral or multilateral agreements or arrangements whereby, in relation to matters that are subject of investigations, prosecutions or judicial proceedings under this (Legally Binding Instrument), the competent authorities concerned may establish joint investigative bodies. In the absence of such agreements or arrangements, joint investigations may be undertaken by agreement on a case-by-case basis. The States Parties involved shall ensure that the sovereignty of the State Party in whose territory such investigation is to take place, is fully respected.

12.9. States Parties shall designate a central authority that shall have the responsibility and power to receive requests for mutual legal assistance and either to execute them or to transmit them to the competent authorities for execution, in accordance with their domestic laws.

12.10. Any judgment of a court having jurisdiction in accordance with this (Legally Binding Instrument) which is enforceable in the State of origin of the judgment and is not subject to any appeal or review shall be recognized and enforced in any State Party as soon as the formalities required in that State Party have been completed, provided that such formalities are not more onerous and fees and charges are not higher than those required for the

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

enforcement of domestic judgments and shall not permit the re-opening of the merits of the case. The enforcement in the requested State of criminal judgments shall be to the extent permitted by the law of that State.

12.11. Recognition and enforcement may be refused, only where:

- a. the defendant furnishes to the competent authority or court where the recognition and enforcement is sought, proof that the defendant was not given reasonable notice and a fair opportunity to present his or her case; or
- b. where the judgment is irreconcilable with an earlier judgment validly pronounced in the State Party where its recognition is sought with regard to the same cause of action and the same Parties; or
- c. where the judgment is manifestly contrary to the *ordre public* of the State Party in which its recognition is sought.

12.12. Mutual legal assistance or international legal cooperation under this Article may be refused by a State Party if it is contrary to the applicable laws of the requested State Party.

12.13. States Parties shall not decline to render mutual legal assistance or international judicial cooperation in a claim involving liability for harms or criminal offenses, falling within the scope of this (Legally Binding Instrument) on the sole ground that the request is considered to involve fiscal matters or bank secrecy.

**Article 13. International Cooperation**

13.1. States Parties shall cooperate in good faith to enable the implementation of their obligations recognized under this (Legally Binding Instrument) and the fulfillment of the purposes of this (Legally Binding Instrument).

13.2. States Parties recognize the importance of international cooperation, including financial and technical assistance and capacity building, for the realization of the purpose of the present (Legally Binding Instrument) and will undertake appropriate and effective measures in this regard, between and among States and, as appropriate, in partnership with relevant international and regional organizations and civil society. Such measures include, but are not limited to:

- a. Promoting effective technical cooperation and capacity-building among policy makers, parliaments, judiciary, national human rights institutions, business enterprises and operators, as well as users of domestic, regional and international grievance mechanisms;
- b. Sharing experiences, good practices, challenges, information and training programs on the implementation of the present (Legally Binding Instrument);
- c. Raising awareness about the rights of victims of business-related human rights abuses and the obligations of States under this (Legally Binding Instrument);
- d. Facilitating cooperation in research and studies on the challenges, good practices and experiences in preventing human rights abuses in the context of business activities, including those of a transnational character;
- e. Contribute, within their available resources, to the International Fund for Victims referred to in Article 15.7 of this (Legally Binding Instrument).

**Article 14. Consistency with International law principles and instruments**

14.1. States Parties shall carry out their obligations under this (Legally Binding Instrument) in

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

a manner consistent with, and fully respecting, the principles of sovereign equality and territorial integrity of States.

14.2. Notwithstanding Article 9, nothing in this (Legally Binding Instrument) entitles a State Party to undertake in the territory of another State the exercise of jurisdiction and performance of functions that are reserved exclusively for the authorities of that other State's jurisdiction.

14.3. Nothing in the present (Legally Binding Instrument) shall affect any provisions in the domestic legislation of a State Party or in any regional or international treaty or agreement that is more conducive to the respect, protection, fulfillment and promotion of human rights in the context of business activities and to guaranteeing the access to justice and effective remedy to victims of human rights abuses in the context of business activities, including those of a transnational character.

14.4. This (Legally Binding Instrument) shall not affect the rights and obligations of the States Parties under the rules of general international law with respect to State immunity and the international responsibility of States. Earlier treaties relating to the same subject matter as this (Legally Binding Instrument) shall apply only to the extent that their provisions are compatible with this (Legally Binding Instrument), in accordance with Article 30 of the Vienna Convention on the Law of Treaties.

14.5. States Parties shall ensure that:

- a. All existing bilateral or multilateral agreements, including regional or sub-regional agreements, on issues relevant to this (Legally Binding Instrument) and its protocols, including trade and investment agreements, shall be interpreted and implemented in a manner that does not undermine or restrict their capacity to fulfill their obligations under this (Legally Binding Instrument) and its protocols, if any, as well as other relevant human rights conventions and instruments.
- b. All new bilateral or multilateral trade and investment agreements shall be compatible with the States Parties' human rights obligations under this (Legally Binding Instrument) and its protocols, as well as other relevant human rights conventions and instruments.

### **SECTION III**

#### **Article 15. Institutional Arrangements**

##### ***Committee***

15.1. There shall be a Committee established in accordance with the following procedures:

- a. The Committee shall consist of, at the time of entry into force of the present (Legally Binding Instrument), (12) experts. After an additional sixty ratifications or accessions to the (Legally Binding Instrument), the membership of the Committee shall increase by six members, attaining a maximum number of (18) members. The members of the Committee shall serve in their personal capacity and shall be of high moral standing and recognized competence in the field of human rights, public international law or other relevant fields.
- b. The experts shall be elected by the States Parties, consideration being given to equitable geographical distribution, the differences among legal systems, gender and age balanced representation and ensuring that elected experts are not engaged, directly



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

or indirectly, in any activity which might adversely affect the purpose of this (Legally Binding Instrument).

- c. The members of the Committee shall be elected by secret ballot from a list of persons nominated by States Parties. They shall be elected for a term of 4 years and can be re-elected for another term. Each State Party may nominate one person from among its own nationals.

Elections of the members of the Committee shall be held at the Conference of States Parties by majority present and voting. At least four months before the date of each election, the Secretary-General of the United Nations shall address a letter to the States Parties inviting them to submit their nominations within two months. The Secretary-General shall prepare a list in alphabetical order of all persons thus nominated, indicating the State Party which has nominated them, and shall submit it to the States Parties.

- d. The initial election shall be held no later than six months after the date of the entry into force of this (Legally Binding Instrument). The term of six of the members elected at the first election shall expire at the end of two years; immediately after the first election, the names of these six members shall be chosen by lot by the chairperson of the meeting referred to in this Article.
- e. If a member of the Committee dies or resigns or for any other cause can no longer perform his or her Committee duties, the State Party which nominated him or her shall appoint another expert from among its nationals to serve for the remainder of his or her term, subject to the approval of the majority of the States Parties.
- f. The Committee shall establish its own rules of procedure and elect its officers for a term of two years. They may be re-elected.
- g. The Secretary-General of the United Nations shall provide the necessary staff and facilities for the effective performance of the functions of the Committee under this (Legally Binding Instrument). The Secretary-General of the United Nations shall convene the initial meeting of the Committee. After its initial meeting, the Committee shall meet at such times as shall be provided in its rules of procedure.
- h. With the approval of the General Assembly, the members of the Committee established under the present (Legally Binding Instrument) shall receive emoluments from United Nations resources on such terms and conditions as the Assembly may decide through the established procedures.

15.2. States Parties shall submit to the Committee, through the Secretary-General of the United Nations, reports on the measures they have taken to give effect to their undertakings under this (Legally Binding Instrument), within one year after the entry into force of the (Legally Binding Instrument) for the State Party concerned. Thereafter the States Parties shall submit supplementary reports every four years on any new measures taken and such other reports as the Committee may request.

15.3. The Secretary-General of the United Nations shall transmit the reports to all States Parties.

15.4. The Committee shall have the following functions:

- a. Make general comments and normative recommendations on the understanding and

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

implementation of the (Legally Binding Instrument) based on the examination of reports and information received from the States Parties and other stakeholders;

- b. Consider and provide concluding observations and recommendations on reports submitted by States Parties as it may consider appropriate and forward these to the State Party concerned that may respond with any observations it chooses to the Committee. The Committee may, at its discretion, decide to include these suggestions and general recommendations in the report of the Committee together with comments, if any, from States Parties;
- c. Provide support to the States Parties in the compilation and communication of information required for the implementation of the provisions of the (Legally Binding Instrument);
- d. Submit an annual report on its activities under this (Legally Binding Instrument) to the States Parties and to the General Assembly of the United Nations;
- e. [The Committee may recommend to the General Assembly to request the Secretary-General to undertake on its behalf studies on specific issues relating to the present (Legally Binding Instrument)].

***Conference of States Parties***

15.5. The States Parties shall meet regularly in a Conference of States Parties in order to consider any matter with regard to the implementation of the (Legally Binding Instrument), including any further development needed towards fulfilling its purposes.

15.6. No later than six months after the entry into force of the present (Legally Binding Instrument), the Conference of the States Parties shall be convened by the Secretary-General of the United Nations. The subsequent meetings shall be convened by the Secretary-General of the United Nations biennially or upon the decision of the Conference of States Parties.

***International Fund for Victims***

15.7. States Parties shall establish an International Fund for Victims covered under this (Legally Binding Instrument), to provide legal and financial aid to victims, taking into account the additional barriers faced by women, children, persons with disabilities, Indigenous peoples, migrants, refugees, internally displaced persons, and other vulnerable or marginalized persons or groups in seeking access to remedies. This Fund shall be established at most after (X) years of the entry into force of this (Legally Binding Instrument). The Conference of States Parties shall define and establish the relevant provisions for the functioning of the Fund.

**Article 16. Implementation**

16.1. States Parties shall take all necessary legislative, administrative or other action including the establishment of adequate monitoring mechanisms to ensure effective implementation of this (Legally Binding Instrument).

16.2. Each State Party shall furnish copies (including in electronic form or online links) of its laws and regulations that give effect to this (Legally Binding Instrument) and of any subsequent changes to such laws and regulations or a description thereof, within [6months] of their enactment, to the Secretary-General of the United Nations, which shall be made publicly available.

16.3. Special attention shall be undertaken in the cases of business activities in conflict-affected areas including taking action to identify, prevent and mitigate the human rights-related

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

risks of these activities and business relationships and to assess and address the heightened risks of abuses, paying special attention to both gender-based and sexual violence, the use of child soldiers and the worst forms of child labour, including forced and hazardous child labour.

16.4. In implementing this (Legally Binding Instrument), States Parties shall address the specific impacts of business activities on while giving special attention to those facing heightened risks of human rights abuse within the context of business activities, such as, but not limited to, women, children, persons with disabilities, indigenous peoples, people of African descent, older persons, migrants, refugees and internal displaced persons.

16.5. The application and interpretation of these Articles shall be consistent with international law, including international human rights law and international humanitarian law, and shall be without any discrimination of any kind or on any ground, without exception.

**Article 17. Relations with Protocols**

17.1. This (Legally Binding Instrument) may be supplemented by one or more protocols.

17.2. In order to become a Party to a protocol, a State or a regional integration organization must also be a Party to this (Legally Binding Instrument).

17.3. A State Party to this (Legally Binding Instrument) is not bound by a protocol unless it becomes a Party to the protocol in accordance with the provisions thereof.

17.4. Any protocol to this (Legally Binding Instrument) shall be interpreted together with this (Legally Binding Instrument), taking into account the purpose of that protocol.

**Article 18. Settlement of Disputes**

18.1. If a dispute arises between two or more States Parties about the interpretation or application of this (Legally Binding Instrument), they shall seek a solution by negotiation or by any other means of dispute settlement acceptable to the Parties to the dispute.

18.2. When signing, ratifying, accepting, approving or acceding to this (Legally Binding Instrument), or at any time thereafter, a State Party may declare in writing to the Depositary that, for a dispute not resolved in accordance with paragraph 1 of this Article, it accepts one or both of the following means of dispute settlement as compulsory in relation to any State Party accepting the same obligation:

- a. Submission of the dispute to the International Court of Justice;
- b. Arbitration in accordance with the procedure and organization mutually agreed by both States Parties.

18.3. If the States Parties to the dispute have accepted both means of dispute settlement referred to in paragraph 2 of this Article, the dispute may be submitted only to the International Court of Justice, unless the States Parties agree otherwise.

**Article 19. Signature, Ratification, Acceptance, Approval and Accession**

19.1. The present (Legally Binding Instrument) shall be open for signature by all States and by regional integration organizations at United Nations Headquarters in New York as of (date).

19.2. The present (Legally Binding Instrument) shall be subject to ratification, acceptance or approval by signatory States and to formal confirmation by signatory regional integration organizations. It shall be open for accession by any State or regional integration organization which has not signed the (Legally Binding Instrument).

19.3. This (Legally Binding Instrument) shall apply to regional integration organizations within

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

the limits of their competence; subsequently they shall inform the depositary of any substantial modification in the extent of their competence. Such organizations may exercise their right to vote in the Conference of States Parties with a number of votes equal to the number of their member States that are Parties to this (Legally Binding Instrument). Such right to vote shall not be exercised if any of its member States exercises its right, and vice versa.

**Article 20. Entry into Force**

20.1. The present (Legally Binding Instrument) shall enter into force on the thirtieth day after the deposit of the [---] instrument of ratification or accession.

20.2. For each State or regional integration organization ratifying, formally confirming or acceding to the (Legally Binding Instrument) after the deposit of the [---] such instrument, the (Legally Binding Instrument) shall enter into force on the thirtieth day after the deposit of its own such instrument.

**Article 21. Amendments**

21.1. Any State Party may propose an amendment to the present (Legally Binding Instrument) and submit it to the Secretary-General of the United Nations. The Secretary-General shall communicate any proposed amendments to States Parties, with a request to be notified whether they favour a conference of States Parties for the purpose of considering and deciding upon the proposals. In the event that, within four months from the date of such communication, at least one-third of the States Parties favour such a conference, the Secretary-General shall convene the conference under the auspices of the United Nations. Any amendment adopted by a majority of two-thirds of the States Parties present and voting in the Conference of the States Parties shall be submitted by the Secretary-General to all States Parties for acceptance.

21.2. An amendment adopted and approved in accordance with this Article shall enter into force on the thirtieth day after the number of instruments of acceptance deposited reaches two-thirds of the number of States Parties at the date of adoption of the amendment. Thereafter, the amendment shall enter into force for any State Party on the thirtieth day following the deposit of its own instrument of acceptance. An amendment shall be binding only on those States Parties which have accepted it.

21.3. If so decided by the Conference of States Parties by consensus, an amendment adopted and approved in accordance with this Article which relates exclusively to the establishment of the Committee or its functions, and the Conference of States Parties shall enter into force for all States Parties on the thirtieth day after the number of instruments of acceptance deposited reaches two-thirds of the number of States Parties at the date of adoption of the amendment.

**Article 22. Reservations**

22.1. Reservations incompatible with the object and purpose of the present (Legally Binding Instrument) shall not be permitted.

22.2. Reservations may be withdrawn at any time.

**Article 23. Denunciation**

23.1. A State Party may denounce the present (Legally Binding Instrument) by written notification to the Secretary-General of the United Nations. The denunciation shall become effective one year after the date of receipt of the notification by the Secretary-General.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

**Article 24. Depositary and Languages**

24.1. The Secretary-General of the United Nations shall be the depositary of the present (Legally Binding Instrument).

24.2. The Arabic, Chinese, English, French, Russian and Spanish texts of the present (Legally Binding Instrument) shall be equally authentic.

In witness thereof the undersigned plenipotentiaries, being duly authorized hereto by their respective Governments, have signed the present (Legally Binding Instrument).

### **3.6. Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises**

- **Quelle:**

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.pdf>

The States Parties to the Present Protocol have agreed as follows:

#### **Article 1**

Each State Party shall, in accordance with their legal and administrative systems, designate or establish, no later than two years after the entry into force of the present Protocol in the Party, a National Implementation Mechanism to promote compliance with, monitor and implement the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT].

#### **Article 2**

States Parties shall consider the Principles Relating to the Status of National Institutions for the Protection and Promotion of Human Rights (Paris Principles) when designating or establishing the National Implementation Mechanism and, in particular, they shall:

1. Guarantee the functional independence of the National Implementation Mechanism as well as the independence of its officials and personnel;
2. Ensure gender balance and the adequate legal representation for the protection of the human rights of those persons facing risks of violations of their human rights as a result of the acts or omissions of those persons conducting business activities of a transnational character;
3. Provide necessary resources for the functioning of the National Implementation Mechanism, and;
4. Ensure that the officials and personnel of the National Implementation Mechanism have the required expertise and knowledge for the fulfilment of their mandate.

#### **Article 3**

In order to promote the implementation of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT], National Implementation Mechanisms shall have the following functions:

1. Make the content of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] known to the general public, business [enterprises] and victims and guarantee in all appropriate means and languages.
2. Cooperate with other national institutions, foreign National Implementation Mechanisms and civil society organizations, as appropriate, to raise awareness on the implementation of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT], including by:
  - a. Responding to enquiries by victims, business [enterprises] and the general public, as appropriate;
  - b. Submitting recommendations to relevant national authorities for improving the implementation of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] and the prevention of human rights [violations] in the context of any business activities of a transnational character;
  - c. Submit proposals and observations on existing or draft legislation [on matters relating to the implementation of the (LEGALLY BINDING INSTRUMENT)]
3. Make recommendations to the competent authorities of the [State Party concerned]. These authorities shall be required to examine such recommendations and enter into

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

dialogue on possible implementing measures, as appropriate according to their legal and administrative systems.

**Article 4**

1. In order to prevent human rights violations in the context of business activities of a transnational character under Article 9 of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT], a National Implementation Mechanism, shall, as a minimum, have competence to request all necessary information from the State Party in whose territory the National Implementation Mechanism operates concerning the implementation of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] within the territory or jurisdiction of such State Party. Such request of information may include:
  - a. All reports on non-financial matters, including at a minimum environmental and human rights matters submitted by and [natural or legal persons conducting business activities of a transnational character] under their jurisdiction,
  - b. Internal policies, outcomes and indicators of environmental and human rights impact assessments provided by [natural or legal persons conducting business activities of a transnational character] under their jurisdiction in accordance with article 9 of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT];
2. A National Implementation Mechanism may request the National Implementation Mechanism of another State Party for the information referred to above with respect to persons conducting business activities of a transnational character in cases where such persons conduct such activities in other State Parties and are the subject of an due diligence implementation review under Article 5 or an investigation under Article 6 of this Protocol by the National Implementation Mechanism making such request for information.
3. The National Implementation Mechanism addressed shall accord full and sympathetic consideration to, and shall afford adequate opportunity for, consultations with the requesting National Implementation Mechanism, and shall cooperate through supply of publicly available non-confidential information of relevance to the matter in question and of other information available to the Member, subject to domestic law and to the conclusion of mutually satisfactory agreements concerning the safeguarding of its confidentiality by the requesting National Implementation Mechanism.

**Article 5**

States Parties to the present Protocol shall grant to the National Implementation Mechanism competence to conduct reviews on the implementation of due diligence obligations in accordance with Article 9 of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT], upon request by victims, natural or legal persons conducting business activities of a transnational character] or all other persons with a legitimate interest, or in cases in which the National Implementation Mechanism deems it necessary to act ex-officio on the basis of information available to it about acts or omissions affecting the implementation of or compliance with such due diligence obligations.

1. In conducting such reviews, the National Implementation Mechanism shall comply with the minimum requirements of due process of law under the legal and administrative system of the State party concerned.
2. The National Implementation Mechanism shall have the competence to conduct visits and inspections to the business [enterprise's] facilities, and conduct joint visits [and inspections] with other National Implementation Mechanisms and relevant authorities of the

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

concerned State Party to monitor the implementation and follow up of due diligence plans or policies.

3. In cases where the National Implementation Mechanism identifies non-compliance by a natural or legal persons conducting business activities of a transnational character] of its due diligence obligations, National Implementation Mechanisms shall provide recommendations to such natural or legal persons conducting business activities of a transnational character to bring its operation into compliance, [or] inform the competent authorities about such conduct or omission if those recommendations were not considered in order to ensure their effective implementation.
4. When conducting such reviews, the National Implementation Mechanisms shall cooperate among each other in order to comply with the present provision, particularly by making available all necessary information to conduct such reviews.

**Article 6**

1. States Parties may recognize the competence of National Implementation Mechanisms to receive and consider complaints of human rights violations alleged to have been committed by natural or legal persons conducting business activities of a transnational character brought by victims or a group of victims, their representatives or other interested parties.
2. The National Implementation Mechanism shall investigate the complaint received under the requirements of due process of law [recognized] under the legal and administrative system of the State Party concerned.
3. The National Implementation Mechanisms shall bring any complaint under the present [Protocol] to the attention of the natural or legal persons conducting business activities of a transnational character and the State party concerned as soon as possible, and shall, among others, have the competence to:
  - a. Request and receive all necessary information from States Party concerning the grounds of the complaint;
  - b. Request and receive additional information from States Parties, intergovernmental or non-governmental organizations, or other reliable sources it deems appropriate, and receive written or oral testimony from victims, the concerned business [enterprise], experts, witnesses, victims associations and others;
  - c. Conduct visits or inspections to the place where the violation occurred or it is taking place and conduct joint inquiries with other National Implementation Mechanisms and relevant authorities of the State Party concerned;
  - d. Transmit to the State Party concerned, for its urgent consideration, a request to relevant authorities to take interim measures as it might be necessary to avoid possible irreparable damage to the victim or victims of the alleged violations.
4. After all documentation has been submitted, the National Implementation Mechanism shall make available its good offices to the parties concerned with a view to reaching an amicable settlement of the matter, consistent with the legal and administrative system of the State party concerned. When an agreement on an amicable settlement is reached under the auspices of the National Implementation Mechanism, it shall discontinue the complaint proceedings at the National Implementation Mechanism under the present Protocol.
5. The National Implementation Mechanism will monitor ex-officio the compliance by the parties of the agreement reached through an amicable settlement under the preceding paragraph.



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

6. In case of non-compliance with the agreement on an amicable settlement, the National Implementation Mechanisms shall communicate it to the Committee established in the present Protocol, without prejudice to the right to institute appropriate judicial or administrative procedures against the non-complying party.

**Article 7**

The competences granted to the National Implementation Mechanism shall not exclude or, limit the right of victims of to seek any judicial or non-judicial remedies under the legal system of a State Party before, during or after an amicable settlement has been reached. Nonetheless, the National Implementation Mechanism shall discontinue its good offices in case judicial or non-judicial remedies were sought.

**Article 8**

1. State party to the present [Protocol] recognizes the competence of the Committee established under Article 9 of the LEGALLY BINDING INSTRUMENT (hereafter referred to as the Committee) to receive and consider communications from or on behalf of individuals or group of individuals, and those under Article 6.5 of the present Protocol, with regards to human rights violations in the context of business activities of transnational character under the jurisdiction of a State Party to the present Protocol.
2. Where a communication is submitted on behalf on an individual or group of individuals this shall be with their consent unless the author can justify acting on their behalf without such consent.

**Article 9**

The Committee shall consider a communication inadmissible when:

1. The communication is anonymous;
2. The communication is manifestly ill-founded or not sufficiently substantiated;
3. The facts that are the subject of the communication occurred prior to the entry into force of the present Protocol for the State party concerned, unless those facts continued after that date; and
4. All available domestic remedies have not been exhausted, unless the application of the domestic remedies is unreasonably prolonged or unable to bring effective relief.

**Article 10**

Subject to the provisions of Article 9 of the present Protocol, the Committee shall bring any communications submitted to it confidentially to the attention of the States Parties concerned and the involved person conducting business activities of a transnational character. The Committee shall invite the concerned States Parties and the involved person conducting business activities of a transnational character to co-operate in the examination of the communications received and submit within six months after the communication was received by the Committee, written explanations or statements clarifying the matter and the remedy, if any, that may have been taken in the matter.

**Article 11**

Taking into account any written statement or explanation which may have been submitted by the concerned States Parties and the involved person conducting business activities of a transnational character, as well as any other relevant information available to it, the Committee

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

may, designate one or more of its members to make a confidential inquiry and to report to the Committee urgently.

1. If an inquiry is made in accordance with Article 10 of this article, the Committee shall seek the co-operation of the parties concerned and such inquiry may include a visit to the territory where the harm was committed and/or where the involved person conducting business activities of a transnational character is incorporated or has substantial business interests, as the Committee deems appropriate.
2. After examining the findings of an inquiry made in accordance with this article, the Committee shall transmit these findings to the State party and the involved person conducting business activities of a transnational character concerned, together with any comments or suggestions which seem appropriate in view of the situation.
3. After such proceedings have been completed, the Committee may decide to include a summary of the inquiry in the annual report on its activities to the General Assembly of the United Nations, according to Article [14.4 (d) of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT]

**Article 12**

States parties shall take all appropriate steps to ensure that individuals or group of individuals under its jurisdiction are not subjected to any human rights violation, ill-treatment or intimidation as a consequence of communications or cooperation with National Implementation Mechanisms or the Committee pursuant to the present Protocol.

**Article 13**

The Secretary-General of the United Nations shall be the depositary of the present Protocol.

**Article 14**

The present Protocol shall be open for signature by signatory States and regional integration organizations of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] at the United Nations Headquarters in New York as of (...). It shall be open for accession by any State or regional integration organization which has ratified, formally confirmed or acceded to the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] and which has not signed the present Protocol.

**Article 15**

“Regional integration organization” shall mean an organization constituted by sovereign States of a given region, to which its member States have transferred competence in respect of matters governed by [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] as referred to it in Article 15.10 of [LEGALLY BINDING INSTRUMENT] and the present Protocol.

**Article 16**

1. Subject to the entry into force of the [LEGALLY BINDING INSTRUMENT], the present Protocol shall enter into force on the thirtieth day after the deposit of the tenth of ratification or accession.
2. For each State or regional integration organization ratifying, formally confirming or acceding to the present Protocol after the deposit of the tenth such instrument, the Protocol shall enter into force on the thirtieth after the deposit of its own such instrument.

**Article 17**

1. Any State Party may propose an amendment to the present Protocol and submit it to the Secretary-General of the United Nations. The Secretary-General shall communicate any proposed amendments to States Parties, with a request to be notified whether they favor

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

a conference of States Parties as for the purpose of considering and deciding upon the proposals. In the event that, within four months from the date of such communication, at least one third of the States Parties favor such a conference, the Secretary-General shall convene the conference under the auspices of the United Nations. Any amendment adopted by a majority of two thirds of the States Parties present and voting in the Conference of the Parties shall be submitted by the Secretary-General to all States Parties for acceptance.

2. An amendment adopted and approved in accordance with paragraph 1 of this article shall enter into force on the thirtieth day after the number of instruments of acceptance deposited reaches two thirds of the number of States Parties at the date of adoption of the amendment. Thereafter, the amendment shall enter into force for any State Party on the thirtieth day following the deposit of its own instrument of acceptance. An amendment shall be binding only on those States Parties which have accepted it.

**Article 18**

A State Party may denounce the present Protocol by written notification to the Secretary-General of the United Nations. The denunciation shall become effective one year after the date of receipt of the notification by the Secretary-General.

**Article 19**

The Arabic, Chinese, English, French, Russian and Spanish texts of the present Protocol shall be equally authentic.

**Article 20**

In witness thereof the undersigned plenipotentiaries, being duly authorized thereto by their respective Governments, have signed the present Protocol

## 4. Gewerkschaftliche Positionen (Internationaler Gewerkschaftsbund)

### 4.1. „Hin zu einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in globalen Lieferketten“ (IGB, 2020)

Quelle: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence\\_global\\_supplychains\\_de.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_de.pdf)

...

#### **Acht Komponenten einer wirksamen obligatorischen Sorgfaltspflichtgesetzgebung**

...

##### **1. Sämtliche Unternehmen erfasst**

**Die Verpflichtung zur Durchführung einer angemessenen Menschenrechtsprüfung sollte allen Unternehmen auferlegt werden, ungeachtet ihrer Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse.**

Alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Unternehmensstruktur und -größe, können potenziell nachteilige Einflüsse auf die Menschenrechte haben. Bestimmte Unternehmen von jeglicher Verantwortung zu befreien, käme daher einem Blankoscheck für Menschenrechtsverletzungen und der Verweigerung von Rechtshilfe für die Opfer gleich.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte machen deutlich, dass Richtlinien und Prozesse zwangsläufig je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich komplex sein müssen, dass aber alle Unternehmen verpflichtet sind, eine Menschenrechts-Due-Diligence durchzuführen. Die Größe und Struktur eines Unternehmens sollte sich lediglich auf die Art und Weise auswirken, wie die Due Diligence durchgeführt wird. Dies ist besonders wichtig, wenn es sich um Mikro-Unternehmen oder um kleine und mittlere Unternehmen handelt, die mit zusätzlichen Kapazitäten und Leitlinien für die Umsetzung unterstützt werden sollten. Darüber hinaus sollten ihre Berichtspflichten dem Umfang ihrer Betriebe und Aktivitäten entsprechen.

##### **2. Verpflichtungen in allen Unternehmensstrukturen und Geschäftsbeziehungen**

**Die Verpflichtung, eine Due-Diligence-Prüfung in Menschenrechtsfragen durchzuführen, sollte sich auch auf Einrichtungen erstrecken, mit denen Wirtschaftsunternehmen durch Investitionen und vertragliche Beziehungen verbunden sind.**

Eine Beschränkung der Verpflichtung zur Menschenrechts-Due-Diligence auf den „eigenen Geschäftsbetrieb“ eines Wirtschaftsunternehmens würde die Realität der Struktur multinationaler Unternehmensgruppen in der heutigen globalisierten Wirtschaft nicht richtig erfassen.<sup>6</sup> Multinationale Konzerne setzen sich nicht aus einzelnen Unternehmenseinheiten zusammen, sondern bestehen aus bzw. agieren über ein Netzwerk getrennter Rechtseinheiten in verschiedenen Rechtsordnungen mit unterschiedlichem Grad der Kontrolle zwischen den einzelnen Einheiten. Es gibt gegenwärtig enorme rechtliche und praktische Hindernisse, die Muttergesellschaften innerhalb eines multinationalen Konzerns von jeglicher Verantwortung für gefährliche Verhaltensweisen von Tochtergesellschaften abschirmen. Die Führungsgesellschaften sind in der Regel gegen jegliche Verantwortung im Zusammenhang mit schädigenden Handlungen ihrer Zulieferer gefeit. Die daraus resultierende Haftungslücke hat die Staaten in einen Wettbewerb um den Abbau von Regulierungen gezwungen. Um die

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Wettbewerbsfähigkeit der in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen Firmen auf den globalen Märkten zu verbessern, gehen die Regierungen dazu über, die in ihrem Land geltenden Normen nach unten zu korrigieren bzw. die auf nationaler Ebene auferlegten Normen nur unzureichend anzuwenden, auch wenn dadurch ihre internationalen Menschenrechts-Verpflichtungen verletzt werden können. Das transformatorische Potential der Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte als Instrument, diesen problematischen Aspekten der Globalisierung der Wirtschaft entgegenzuwirken, hängt daher von ihrer Tragweite der Operationen und Aktivitäten multinationaler Unternehmensgruppen insgesamt ab.

Darüber hinaus sollten Due-Diligence-Pflichten in Bezug auf Tochterunternehmen und Zulieferer auch nicht davon abhängig gemacht werden, dass das Stammhaus tatsächlich am Tagesgeschäft des Tochterunternehmens beteiligt ist oder ein ausreichendes Maß an Kontrolle über dieses ausübt, bzw. auch nicht davon, dass das führende Unternehmen in globalen Lieferketten in der Lage ist, einen entscheidenden Einfluss auf den Subunternehmer auszuüben. Eine solche Konditionalität wäre ein Anreiz für Unternehmen, sich von der operativen Arbeit der Tochtergesellschaft oder von der Praxis des Zulieferers fernzuhalten, um den Umfang ihrer Sorgfaltspflichten zu verringern.

### **3. International anerkannte Menschen- und Arbeitsrechte**

**Die Verpflichtung, eine Menschenrechts-Due-Diligence durchzuführen, sollte sich unterschiedslos auf alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte erstrecken. Von Unternehmen sollte auch erwartet werden, dass sie eine Due-Diligence-Prüfung im Hinblick auf ihre Umwelt- und Klimaauswirkungen durchführen.**

Mit einem ordnungspolitischen Ansatz zur Sorgfaltspflicht bei der Prüfung von Menschenrechtsfragen sollte eine der Hauptschwächen der gängigen Privatinitiativen angegangen werden, nämlich dass Menschenrechte, die Gegenstand von Sorgfaltsprüfungen werden, selbst ausgewählt werden. Unternehmen entscheiden sich häufig dafür, eine Due Diligence in Bezug auf diejenigen Menschenrechte durchzuführen, deren Verletzung möglicherweise ihrem Ruf schaden kann oder die leichter aufzudecken sind. Das bedeutet, dass selbst dort, wo Unternehmen über zuverlässige Verfahren zur Sorgfaltspflicht verfügen, diese möglicherweise keine kritischen Fragen abdecken, wodurch Arbeitskräfte und Gemeinschaften möglicherweise erheblichen Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Tatsächlich können Wirtschaftsunternehmen potenziell negative Auswirkungen auf das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte haben. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte beruht auf der Anerkennung der Unteilbarkeit und wechselseitigen Abhängigkeit aller Menschenrechte und macht deutlich, dass die Verweigerung eines Rechts stets die Wahrnehmung anderer Rechte behindert. Die unternehmerische Verpflichtung zur Achtung muss daher für alle international anerkannten Menschenrechte gelten.<sup>7</sup>

Die UNGP enthalten eine maßgebliche Liste der wichtigsten international anerkannten Menschenrechte:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Insgesamt betrachtet umfasst diese Liste von Instrumenten zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gleichheit und

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Nichtdiskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Löhne, Gesundheit und Sicherheit, Sozialleistungen und zur Begrenzung der Arbeitszeit.

Angesichts der Herausforderungen bei der Wahrnehmung dieser Rechte in der informellen Wirtschaft und im Hinblick auf Arbeitnehmer in prekären oder verschleierte Arbeitsverhältnissen hat die Erklärung zum 100-jährigen Bestehen der ILO für die Zukunft der Arbeit Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgefordert, einen angemessenen Schutz für alle Erwerbstätigen zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang unterstreicht die Erklärung zum 100-jährigen Bestehen der ILO die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Mittel zur Gewährleistung von Sicherheit und Rechtsschutz für Beschäftigte. Um die Achtung der Menschenrechte aller Erwerbstätigen zu gewährleisten, sollten Unternehmen daher von Geschäftspraktiken absehen, die eine verschleierte oder unsichere Beschäftigung im eigenen Betrieb und im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten darstellen.

Auch wenn Umweltfragen in den UNGP nicht spezifisch behandelt werden, ist es offensichtlich, dass die international anerkannten Menschenrechte zwingend Umweltaspekte einschließen, wie z.B. das Recht auf Gesundheit, Wasser oder Nahrung bzw. die Rechte von indigenen Völkern. Dies wird auch in den OECD-Richtlinien anerkannt. Sie definieren in Kapitel VI das Verhalten, das multinationale Unternehmen an den Tag legen sollten, um der Forderung nach Schutz der Umwelt gebührend Rechnung zu tragen.

### **4. Mechanismen für Beschwerden und Rechtsmittel am Arbeitsplatz**

**Unternehmen sollten verpflichtet werden, wirksame Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene einzurichten oder sich an solchen zu beteiligen, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen und zu beheben.**

Wirksame Beschwerdeverfahren auf operativer Ebene sind für die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen im Bereich der Menschenrechte von entscheidender Bedeutung. Sie helfen bei der Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte als Teil der laufenden Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte eines Unternehmens, indem sie den direkt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens Betroffenen die Möglichkeit geben, Bedenken vorzubringen, wenn sie glauben, dass sie nachteilig beeinflusst werden oder werden könnten. Darüber hinaus können es diese Mechanismen ermöglichen, dass einmal identifizierte Missstände angegangen und negative Auswirkungen frühzeitig und direkt durch das Unternehmen beseitigt werden können. Dadurch wird verhindert, dass sich Schäden verschlimmern und Missstände eskalieren.

Gesetzliche Bestimmungen zur Einführung von Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene sollten auf den Wirksamkeitskriterien in Grundsatz 31 der UNGPs und den Empfehlungen des OHCHR-Projekts „Accountability and Remedy Project III: Enhancing effectiveness of non-state-based grievance mechanisms in cases of business-related human rights violation“ (Projekt III: Verbesserung der Wirksamkeit nichtstaatlicher Beschwerdemechanismen in Fällen von unternehmensbezogenen Menschenrechtsverletzungen) aufbauen. Dazu gehören unter anderem die folgenden Anforderungen:

- Arbeitnehmer und andere Nutzer von Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene sollten vor Vergeltungsmaßnahmen und Einschüchterungsversuchen im Zusammenhang mit der tatsächlichen oder möglichen Nutzung des Beschwerdemechanismus geschützt werden. Dies erfordert die Annahme und Umsetzung von Gesetzen, Richtlinien und Prozessen, die ein solches Verhalten wirksam verhindern.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- Antragsteller sollten weiterhin die Möglichkeit haben, eine Abhilfemaßnahme als Reaktion auf sich verändernde Umstände zu ändern, indem sie sich unter anderem dafür entscheiden, eine Abhilfemaßnahme unter Verwendung eines auf staatlicher Ebene angesiedelten Mechanismus sowie (oder anstelle) eines nicht auf staatlicher Ebene angesiedelten Beschwerdeweges zu verfolgen.
- Es sollte verboten werden, als Bedingung für den Zugang zu Beschwerdeverfahren auf operativer Ebene zu verlangen, dass Rechtsuchende auf ihren Anspruch verzichten, einen Rechtsbehelf mit Hilfe gerichtlicher Mechanismen einzulegen.
- Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene sollten dafür sorgen, dass betroffene Menschen kollektive Wiedergutmachung für Menschenrechtsverletzungen fordern können.
- Im Falle der Nicht-Umsetzung der Abhilfemaßnahmen sollten Rechtssuchende in der Lage sein, die Durchsetzung durch gerichtliche Mechanismen zu erwirken. Staatliche Behörden sollten Unternehmen bei Nichteinhaltung der Abhilfemaßnahmen überwachen und Sanktionen gegen sie verhängen.

### **5. Überwachung und Sanktionen**

**Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen sollten von einer zuständigen öffentlichen Stelle überwacht werden, und Verstöße gegen solche Verpflichtungen sollten mit wirksamen und abschreckenden Sanktionen geahndet werden.**

Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen, die von den Unternehmen zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte ergriffen werden, wirksam sind, um Verstöße zu verhindern, und nicht nur kosmetischer oder formaler Natur sind, ist ein zuverlässiger Überwachungsmechanismus erforderlich. Deshalb sollten die Regierungen entweder das Mandat einer bereits vorhandenen öffentlichen Körperschaft erweitern oder eine neue Körperschaft schaffen, die für die Überwachung der Umsetzung der Sorgfaltspflichten zuständig ist.

Damit die staatliche Stelle umfassende Bewertungen vornehmen kann, sollten die Unternehmen dazu verpflichtet werden:

- regelmäßig über die zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten unternommenen Schritte berichten;
- den Umfang ihrer Tätigkeiten und Aktivitäten offen legen, einschließlich der Anzahl der Arbeitnehmer auf jeder Baustelle sowie der vertraglichen Vereinbarungen, nach denen sie beschäftigt sind;
- Offenlegung der Fälle, in denen Missbräuche festgestellt wurden, und der Rechtsbehelfe, die bereitgestellt wurden; und
- Offenlegung der einschlägigen Revisionsberichte (sofern die Firmen mit staatlich zugelassenen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften kooperieren).

Die Gutachten der öffentlichen Körperschaft sollten sich nicht nur auf die Geschäftsberichte der Unternehmen stützen. Auch Einzelpersonen und Gruppen, die (potenziell) von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind, sowie Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen sollten Zugang zu der staatlichen Stelle haben. Darüber hinaus sollte diese Einrichtung mit dem Mandat, der Kapazität und den Ressourcen zur Durchführung von Inspektionen und Überprüfungen vor Ort ausgestattet sein.

In Fällen, in denen Unternehmen keine regelmäßigen Berichte vorlegen oder Berichte erstellen, die die Mindestanforderungen nicht erfüllen oder nicht die notwendigen Schritte unternommen haben, um Menschenrechtsverletzungen anzugehen, sollte die öffentliche Stelle

## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

befugt sein, abschreckende Sanktionen zu verhängen: Dazu gehören Bußgelder und der Ausschluss von der Teilnahme an formell oder informell an den Staat gebundenen Programmen, wie z.B. öffentlichen Beschaffungsprogrammen oder Produkten oder Dienstleistungen, die von Exportkredit-, öffentlichen Investitionsversicherungs- oder -garantieagenturen, Entwicklungsagenturen und Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen bereitgestellt werden, und/oder an einschlägigen Verträgen mit dem Staat.

Die öffentliche Stelle sollte außerdem befugt sein, die Aktivitäten privater Rechnungsprüfer zu überwachen, die Dienstleistungen für Unternehmen zur Unterstützung ihrer Sorgfaltspflicht erbringen. Private Rechnungsprüfer sollten nur dann für solche Dienstleistungen zugelassen werden, wenn sie die Integritätsanforderungen (die in den Durchführungsrichtlinien festzulegen sind) erfüllen, und sollten für fahrlässige Praktiken zur Rechenschaft gezogen werden.

### **6. Haftung**

**Die Forderung, die Menschenrechte mit der gebotenen Sorgfalt zu prüfen, und die Verpflichtung, jeden aus Menschenrechtsverletzungen resultierenden Schaden zu beheben, sollten als voneinander getrennte und sich gegenseitig ergänzende Verpflichtungen behandelt werden.**

Es wurde argumentiert, dass Unternehmen, die zuverlässige Systeme für die Sorgfaltspflicht eingeführt haben, mit einer Immunitäts-Garantie gegen Rechtsansprüche „belohnt“ werden sollten, die ihre Haftung für Verstöße in ihren Lieferketten oder eigenen Betrieben geltend machen, um Unternehmen einen Anreiz zu geben. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass die Erfüllung der Sorgfaltspflichten den Unternehmen keine Immunität vor gesetzlichen Haftungsansprüchen wegen Menschenrechtsverletzungen verschafft.

Wenn sich ein Unternehmen der Haftpflicht entziehen kann, indem es sich darauf beruft, dass es einen angemessenen Due-Diligence-Mechanismus eingerichtet hat, wird es versucht sein, einen minimalen Ansatz zu wählen: möglicherweise ausreichend, um die Anforderung zu erfüllen, einen menschenrechtlichen Due-Diligence-Mechanismus einzurichten, und so einen Rechtsbeistand zu erhalten, wenn es mit einem Rechtsanspruch konfrontiert wird, der eine Haftung geltend macht, aber nicht über dieses Minimum hinausgeht. Dies birgt die Gefahr, dass die Due-Diligence-Prüfung in Bezug auf Menschenrechte zu einer ausgeklügelten Pflichtübung wird: Der Anreiz für das Unternehmen bestünde in anderen Worten darin, das geforderte Minimum zu tun, aber nicht über dieses Minimum hinaus proaktiv zu sein. Dies stünde nicht im Einklang mit der Vorstellung, dass die Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen eine kontinuierliche Praxis ist, die ständig aktualisiert und verbessert werden muss, wie es in den UNGP und OECD-Leitsätzen festgelegt ist. Sofern die Verpflichtung, einen zufriedenstellenden Due-Diligence-Mechanismus einzurichten, angemessen überwacht wird (siehe Komponente oben), besteht zudem keine Notwendigkeit, das Unternehmen mit rechtlicher Immunität zu „belohnen“, um einen weiteren Anreiz zur Einhaltung dieser Verpflichtung zu schaffen. Die eigentliche Überwachung sollte als Anreiz ausreichen, wenn abschreckende Sanktionen an die Nichteinhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten geknüpft werden.

Daher sollten das Erfordernis, die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu praktizieren, und das Erfordernis, jeden aus Menschenrechtsverletzungen resultierenden Schaden zu beheben, als separate und ergänzende Verpflichtungen behandelt werden. Es sollte die Pflicht bestehen, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Konzerns oder in der Lieferkette zu verhindern: Das ist die Due-Diligence-Pflicht im Bereich der



## **Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ (Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Menschenrechte. Ferner sollte die Pflicht bestehen, jeden Verstoß zu beheben, wenn die gegebenenfalls ergriffenen Präventivmaßnahmen offenbar fehlgeschlagen sind: Dies ist die Verpflichtung, den entstandenen Schaden zu beheben, wenn der Sorgfaltspflicht nicht ordnungsgemäß nachgekommen wurde, und es sollte Aufgabe der Gerichte sein, im Falle von Rechtsansprüchen von Fall zu Fall zu beurteilen, ob von dem Unternehmen hätte erwartet werden können, dass es mehr tut, um das Auftreten des Verstoßes zu verhindern.

Dieser Ansatz steht auch im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (Grundsatz 17), in denen eindeutig festgelegt ist, dass die Sorgfaltspflicht, die ein Unternehmen gegenüber denjenigen schuldet, die von seinen Aktivitäten, auch indirekt (durch die Handlungen seiner Tochtergesellschaften oder Geschäftspartner), betroffen sein können, nicht von einem Unternehmen übernommen wird, das seinen Sorgfaltspflichten nachkommt:

Die Durchführung einer angemessenen Menschenrechtsprüfung sollte Unternehmen helfen, dem möglichen Risiko rechtlicher Ansprüche gegen sie zu begegnen, da sie zeigen, dass sie alle angemessenen Schritte unternommen haben, um eine Beteiligung an einer mutmaßlichen Menschenrechtsverletzung zu vermeiden. Unternehmen, die eine solche Due-Diligence-Prüfung durchführen, sollten jedoch nicht davon ausgehen, dass sie allein dadurch automatisch und vollständig von der Haftung für die Verursachung von Menschenrechtsverletzungen bzw. ihren Beitrag dazu befreit werden.

### **7. Beweislast**

**Die Last der Beweisführung, dass das Unternehmen nicht mehr hätte tun können, um den Schaden zu vermeiden, sollte auf den Schultern des Unternehmens liegen, sobald das Opfer den erlittenen Schaden und den Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens nachgewiesen hat.**

Die Umkehrung der Beweislast zugunsten des Opfers ist notwendig, da die relevanten Informationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens und die Organisation seiner Beziehungen zu seinen Tochtergesellschaften oder Geschäftspartnern bei dem Unternehmen liegen und für das Opfer normalerweise nicht ohne weiteres zugänglich sind. Dieser Nachteil wird in einigen Ländern nur teilweise durch ein „Discovery“-Verfahren ausgeglichen, das es dem Kläger ermöglicht, von den Gerichten eine einstweilige Verfügung zu erwirken, die die Offenlegung von Informationen in den Händen des Beklagten anordnet. Angemessener - und sicherlich abschreckender - wäre es jedoch, wenn dem Unternehmen auferlegt würde, dass es nachweisen muss, dass es nicht mehr hätte tun können, um den Schaden zu vermeiden, sobald das Opfer den zugefügten Schaden und den Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nachgewiesen hat, unabhängig davon, ob der Schaden direkt durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verursacht wurde oder ob er seine unmittelbare Ursache in der Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft oder in einer Geschäftsbeziehung hat.

### **8. Rolle der Gewerkschaften**

**Die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte sollte durch eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften untermauert werden.**

Eine angemessene Einbeziehung der Interessengruppen ist ein wichtiges Element für den gesamten Due-Diligence-Prozess. Der OECD-Due-Diligence-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) legt fest, dass eine angemessene Einbeziehung der Interessengruppen durch eine

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

wechselseitige Kommunikation gekennzeichnet sein und von gegenseitigem Vertrauen abhängen muss. Von den Unternehmen sollte verlangt werden, dass sie die Meinung derjenigen einholen, die wahrscheinlich von ihren Entscheidungen betroffen sind. Es ist wichtig, potenziell betroffene Interessenvertreter und Berechtigte einzubeziehen, bevor Entscheidungen getroffen werden, die sich auf sie auswirken könnten. Dazu gehört die rechtzeitige Bereitstellung aller Informationen, die die potenziell betroffenen Interessengruppen und Rechteinhaber benötigen, um eine fundierte Entscheidung darüber treffen zu können, wie sich die Entscheidung des Unternehmens auf ihre Interessen auswirken könnte. Es heißt auch, dass die Umsetzung der vereinbarten Verpflichtungen überwacht wird, um sicherzustellen, dass nachteilige Auswirkungen auf betroffene und potenziell betroffene Beteiligte und Rechteinhaber beachtet werden, u.a. durch die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen, wenn Unternehmen die Auswirkungen verursacht oder zu diesen beigetragen haben. Kontinuierliche Mitwirkung bedeutet, dass die Aktivitäten zur Einbeziehung der Interessengruppen während des gesamten Lebenszyklus eines Betriebs oder einer Aktivität weitergeführt werden und keine einmaligen Bemühungen sind. Dies ist besonders dann wichtig, wenn es um die Rechte der Arbeitnehmer geht, die Teil des Betriebs und der Aktivitäten des Unternehmens sind und daher jederzeit negativ beeinflusst werden können.

Arbeitsbeziehungen sind eine Form des Stakeholder-Engagements, die ein kontinuierliches Miteinander zwischen Unternehmen und Gewerkschaften garantieren. Unternehmen sollten daher Partnerschaften mit Gewerkschaften eingehen oder direkt Vereinbarungen mit ihnen abschließen, um die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung und Umsetzung von Due-Diligence-Prozessen, an der Umsetzung von Standards zu Arbeitnehmerrechten und an der Geltendmachung von Beschwerden zu erleichtern.

Gleichzeitig sollte klargemacht werden, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen eigenständige Rechte sind, die das Unternehmen zu achten und mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen hat. Eine sinnvolle Einbeziehung der Stakeholder in die Due-Diligence-Prüfung ist kein Ersatz für die Verpflichtung des Unternehmens, die Entscheidung der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und in gutem Glauben Kollektivverhandlungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu führen, zu respektieren.

...

<sup>6</sup> Leitprinzip 18 der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

<sup>7</sup> Leitprinzip 12 UNGP

## **4.2. „Global unions welcome next step in binding treaty process to end corporate impunity“ (IGB, 12.11.2020)**

Quelle: <https://www.ituc-csi.org/global-unions-welcome-treaty-next-step>

**The global unions have welcomed the next step in the process of agreeing a binding United Nations (UN) treaty on business and human rights, despite difficult negotiations at the UN in Geneva.**

The intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights held its sixth session, 26 – 30 October 2020, and adopted a final report that will form the basis of actual negotiations in 2021.

This was despite the International Organisation of Employers (IOE) and the International Chamber of Commerce (ICC) obstructing the process, the US rejecting the process and the EU delegation not having a negotiating mandate.

Sharan Burrow, ITUC General Secretary, said: “The IOE, the ICC and the US need to admit that it’s time to end corporate impunity. COVID-19 has re-emphasised the risks of having global supply chains not built on a level playing field for business and with insufficient human and labour rights protection for workers and communities.

“Working people will not wait any longer for a legally binding agreement that requires multinational businesses to take human rights seriously. Everyone involved needs to engage with the process and stop stalling, the EU must take a more active role and we hope that the new Biden administration in the US takes a constructive and active role in the negotiation process.”

At the talks in Geneva, the global unions called for the negotiations to be based on:

- all internationally recognised human rights, including fundamental workers’ and trade union rights, as defined by relevant international labour standards;
- coverage of all business enterprises regardless of size, sector, operational context, ownership and structure and parent company-based extraterritorial regulation;
- access to justice for victims of transnational corporate human rights violations in the home state of transnational corporations;
- regulatory measures that require businesses to adopt and apply human rights due diligence policies and procedures; and
- a strong international monitoring and enforcement mechanism.

The joint trade union statement on the second revised draft of the proposed Binding Treaty can be found here (<https://www.ituc-csi.org/legally-binding-instrument>), and the critical need for the treaty is explained here ([https://www.equaltimes.org/ending-corporate-impunity-is-at#.X60\\_nMhKhnl](https://www.equaltimes.org/ending-corporate-impunity-is-at#.X60_nMhKhnl)) by the legal directors of the ITUC and the ITF.

Unions welcomed the strengthening of the gender dimension throughout the text and the inclusion of a provision that explicitly required states to ensure that any existing or new trade and investment agreements were compatible with the human rights obligations under the Binding Treaty.

However, the union delegation called for:

- the explicit recognition in the treaty of trade unionists as human rights defenders and for trade unions to be expressly acknowledged as an integral part of human rights due diligence (HRDD) processes;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- the support of a complementary international mechanism to supervise compliance; and
- more clarity on the relationship between liability for failing to conduct mandatory HRDD and liability for human rights abuses.

“Governments and companies have been put on notice: you cannot run a business on exploitation that is against the rule of law! Corporate behaviour that goes against the global rule of law cannot be defended,” said Ms Burrow.

## **Anhang**

### ***Fundstellen der bisherigen „Materialien zum Thema ,Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ im Web***

In gleicher Art wie die vorliegenden Materialien sind bisher erschienen:

**Klaus Lörcher / Bernhard Pfitzner**

**Materialien zum Thema**

**„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“**

**- Rechtskreis UNO –**

(Stand: 8.4.21, 182 S.)

im Web verfügbar unter:

- [https://www.tragbarer-lebensstil.de/wp-content/uploads/2021/04/Materialien\\_AWMR\\_UNO-2.pdf](https://www.tragbarer-lebensstil.de/wp-content/uploads/2021/04/Materialien_AWMR_UNO-2.pdf)

und

- <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2021/04/arbeit-uno-0421.pdf>

und

**Reingard Zimmer / Bernhard Pfitzner**

**Materialien zum Thema**

**„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“**

**Rechtskreis ILO**

(Stand: 27.6.20, 148 S.)

im Web verfügbar unter:

- [https://www.tragbarer-lebensstil.de/wp-content/uploads/2020/07/2020-06-27\\_Zimmer-Pfitzner\\_MaterialienILO.pdf](https://www.tragbarer-lebensstil.de/wp-content/uploads/2020/07/2020-06-27_Zimmer-Pfitzner_MaterialienILO.pdf)

und

- <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2020/07/MaterialienILO.pdf>

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## Verzeichnisse

### Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
Art.	Artikel
CCPR	Committee on Civil and Political Rights / Human Rights Committee
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women / Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women / Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau
CESCR	Committee on Economic, Social and Cultural Rights, s. UN-Sozialpaktausschuss
CRC	Convention on the Rights of the Child, Übereinkommen über die Rechte des Kindes Committee on the Rights of the Child, Ausschuss für die Rechte des Kindes
ebd.	ebenda
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights, s. Zivilpakt
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, s. Sozialpakt
ICRMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, Internationales Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen
ILO	International Labour Organisation, Internationale Arbeitsorganisation
IPWSKR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, sozial und kulturelle Rechte (kurz (UN-)Sozialpakt)
M.	Material (mit der jeweiligen Nr. in diesem Dokument)
Menschenrechtsausschuss	Ausschuss zu bürgerlichen und politischen Rechten, s. UN-Zivilpakt
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
Rn.	Randnummer
S.	Satz, Seite, siehe

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

Sozialpakt	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
Sozialpaktausschuss	Ausschuss zu wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten, s. UN-Sozialpakt
UN(O)	United Nations (Organisation), (Organisation der) Vereinte(n) Nationen
Vgl.	Vergleiche
Zivilpakt	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

## **Literaturverzeichnis und Web-Links**

### **1. Literaturverzeichnis**

Die folgende Literaturlauswahl ist nach Sachgebieten geordnet. Innerhalb der einzelnen Gebiete erfolgt die Gliederung in chronologischer Reihenfolge (neueste Fundstelle zuerst); Publikationen ohne Datumsangabe erscheinen jeweils am Ende.

#### **1.1. (Arbeits-)Völkerrecht (mit besonderem Bezug zur UNO)**

- *M. Schlachter, J. Heuschmid, D. Ulber* (Hrsg.), *Arbeitsvölkerrecht*, Tübingen (Mohr Siebeck), 2019, VIII, 624 Seiten, insbes. S. 37-116 (Inhaltsverzeichnis: <http://swbplus.bsz-bw.de/bsz1026600863inh.htm>)
- *J. Schubert*, *Arbeitsvölkerrecht*, Berlin 2017
- *Auswärtiges Amt*, ABC der Vereinten Nationen, o.J. (2017?), 308 S. (<https://www.auswaertiges-amt.de/blueprint/servelet/blob/217004/e0d6d948916af340c1cf7960523ec503/abcvn-data.pdf>)
- *Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V.*, UN-BASIS-INFORMATIONEN 40: Menschenrechte und Vereinte Nationen, 2016, 8 S. ([https://dgvn.de/fileadmin/publications/PDFs/Basis\\_Informationen/BI40\\_Menschenrechte.pdf](https://dgvn.de/fileadmin/publications/PDFs/Basis_Informationen/BI40_Menschenrechte.pdf))
- *M.-L. Fremuth*, *Menschenrechte. Grundlagen und Dokumente*, Bonn (Bundeszentrale für Politische Bildung), 2015, 714 S. (Inhaltsverzeichnis: <https://d-nb.info/1077887736/04>)
- *F. Kirchmeier und M. Krennerich* (Hrsg.), *Handbuch der Menschenrechtsarbeit*, Edition 2014/2015, Berlin (Friedrich-Ebert-Stiftung), 428 S. ([http://handbuchmenschenrechte.fes.de/files/fes\\_hdmr/pdf-files/Handbuch\\_MR\\_Gesamt.pdf](http://handbuchmenschenrechte.fes.de/files/fes_hdmr/pdf-files/Handbuch_MR_Gesamt.pdf))
- *W. Däubler, R. Zimmer* (Hrsg.), *Arbeitsvölkerrecht* (FS Lörcher), 2013, 399 S.
- *W. Däubler, M. Kittner, K. Lörcher* (Hrsg.), *Internationale Arbeits- und Sozialordnung*, 2., überarb. Aufl., Köln (Bund-Verl.), 1994, 1579 S., insbes. S. 119-176

#### **1.2. Wirtschaftliche und soziale Rechte (mit besonderem Bezug zur UNO)<sup>72</sup>**

- *T. Kleinlein*, *Social Rights Protection Through Core International Human Rights Treaties Beyond the ICESCR* (April 15, 2019). Forthcoming in: *Research Handbook on International Law and Social Rights*, C. Binder, F. Piovesan, A. Úbeda de Torres, J.A. Hofbauer (eds.) . Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3383083>
- *S. Leckie and A. Gallagher* (eds.), [Economic, Social, and Cultural Rights - A Legal Resource Guide](#), 2006.
- *D. Rouget*, *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme*, Editions La Pensée sauvage, 2000.

---

<sup>72</sup> CIIP, *Bibliographie sur les droits économiques sociaux et culturels* (30 avril 2013) <https://www.ritimo.org/Bibliographie-sur-les-droits-economiques-sociaux-et-culturels>



**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- *E. Riedel, G. Giacca, And C. Golay* (eds.), *Economic, Social, and Cultural Rights in International Law - Contemporary Issues and Challenges* (see for some additional information: <https://global.oup.com/academic/product/economic-social-and-cultural-rights-in-international-law-9780198794745?cc=de&lang=en&#>)

**1.3. Speziell zu Wirtschaft und Menschenrechten (mit besonderem Bezug zur UNO)**

- *M. Saage-Maaß, P. Zumbansen, M. Bader, P. Shahab* (Hrsg.), *Transnational Legal Activism in Global Value Chains - The Ali Enterprises Factory Fire and the Struggle for Justice* (2021), open access publication: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-73835-8.pdf>
- *D. Davitti*, *Redefining the Protect, Respect and Remedy Framework for Business and Human Rights and its Guiding Principles*, Oxford University Press, *Human Rights Law Review* (2016, 15, S. 55 ff.)
- Die UN und Wirtschaft, VEREINTE NATIONEN Heft 6/2016, im web: <https://zeitschrift-vereinte-nationen.de/suche/zvn/heft/vereinte-nationen-heft-62016/> darin u.a.:
  - *S. Schwab*, Editorial / Unternehmenspartnerschaften – wo stehen wir?
  - *R. Klimke, L.L. Escobar, Chr. Tietje*, Fünf Jahre UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
  - *O. Wieck*, Mehr wirtschaftliche Beteiligung bei der Umsetzung der SDGs? Ja!
  - *J. Martens*, Mehr wirtschaftliche Beteiligung bei der Umsetzung der SDGs? Nein!
  - *K. Leisinger*, Zur Philosophie des Globalen Paktes der UN, Unternehmensverantwortung und die Kritik der reinen Vernunft
  - Drei Fragen an Cornelia Heydenreich
  - *W. Hoxtell*, Wirksam und verantwortungsvoll gestalten, UN-Partnerschaften mit der Wirtschaft am Scheideweg

**1.4. Zum Treaty-Prozess**

- *M. Weiss*, Zur Diskussion um ein Lieferkettengesetz, in: *W. Brose* u.a. (Hrsg.), *Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts*, Beck 2021, 1477 - 1484
- *K. Seitz*, Auf Stand-by - Bericht über die sechste Tagung der UN-Arbeitsgruppe für ein verbindliches Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten („Treaty“) [https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Briefing\\_Auf\\_Stand-by\\_6.Tagung\\_UN-Treaty.pdf](https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Briefing_Auf_Stand-by_6.Tagung_UN-Treaty.pdf)
- *O. De Schutter*, *Towards Mandatory Due Diligence In Global Supply Chains*, prepared by prof. Olivier De Schutter at the request of the International Trade Union Confederation (ITUC) (o.O., o.J./2020)
- *K. Seitz*, Verhandlungspfad gefunden? Bericht über die fünfte Tagung der UN-Arbeitsgruppe zu einem verbindlichen Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechte („Treaty“) [https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Briefing\\_UNTreaty\\_5.Tagung.pdf](https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Briefing_UNTreaty_5.Tagung.pdf)

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

- *DGVN* (Hrsg.), *Wirtschaft und Menschenrechte Internationale Regeln für die globalisierte Wirtschaft* (2018)  
[https://dgvn.de/fileadmin/publications/PDFs/Eine\\_Welt\\_Presse/20190122\\_EWP\\_Wirtschaft-Menschenrechte\\_web.pdf](https://dgvn.de/fileadmin/publications/PDFs/Eine_Welt_Presse/20190122_EWP_Wirtschaft-Menschenrechte_web.pdf)
- *J. Martens /K. Seitz*, (2015), *Auf dem Weg zu globalen Unternehmensregeln. Der „Treaty-Prozess“ bei den Vereinten Nationen über ein internationales Menschenrechtsabkommen zu Transnationalen Konzernen und anderen Unternehmen*. Berlin/Bonn/New York: Global Policy Forum/Rosa Luxemburg Stiftung-New York Office.  
[https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Globale\\_Unternehmensregeln\\_online\\_1.pdf](https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/Globale_Unternehmensregeln_online_1.pdf)

## **2. Web-Links**

### **2.1. allgemein**

- Deutsches Institut für Menschenrechte:  
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/startseite/>  
insbes.:  
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaft-und-menschenrechte>  
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/>
- Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte:  
<https://bim.lbg.ac.at/de>
- Forum Menschenrechte:  
<https://www.forum-menschenrechte.de/>

### **2.2. Vereinte Nationen (VN / UNO)**

#### **allgemein**

- UNO: <https://www.un.org/en/>
  - Documents: <https://www.un.org/en/sections/general/documents/>
- Deutscher Übersetzungsdienst der Vereinten Nationen:  
<https://www.un.org/Depts/german/de/index.html>  
insbes.  
<https://www.un.org/Depts/german/de/uebereinkommen.html>  
<https://www.un.org/Depts/german/de/menschenrechte.html>
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen:  
<https://dgvn.de/>  
insbes.  
<https://dgvn.de/veroeffentlichungen/publikation/einzel/wirtschaft-und-menschenrechte/>  
<https://menschenrechte-durchsetzen.dgvn.de/>

#### **Menschenrechte / Menschenrechtsrat**

- OHCHR: Universal Human Rights Instruments  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>
- OHCHR: The Core International Human Rights Instruments and their monitoring bodies:  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>
- Menschenrechtsrat:  
<https://www.ohchr.org/EN/HRbodies/HRC/Pages/Home.aspx>

#### **Treaty-Prozess**

- Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights:  
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx>
- Sixth session of the OIWG:

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx>

- Themenseite des Deutschen Institut für Menschenrechte mit Stellungnahmen zu den verschiedenen Treaty-Entwürfen:  
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaft-und-menschenrechte/un-treaty-prozess>

### **2.3. *Zivilgesellschaftliche Kräfte***

- Internationale Treaty Alliance:  
<https://www.treatymovement.com/>
- Treaty-Alliance Deutschland:  
<https://www.cora-netz.de/die-treaty-alliance-deutschland/>
- Englische Themenseite zum Treaty des 'Business and HR Resource Centre':  
<https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/binding-treaty>

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

## **Ausführliches Inhaltsverzeichnis**

<b>ÜBERSICHT</b> .....	<b>2</b>
<b>VORBEMERKUNGEN</b> .....	<b>3</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
1. ALLGEMEINER KONTEXT .....	4
2. SPEZIELLER UN-KONTEXT.....	6
<i>Die unmittelbar beteiligten Gremien</i> .....	6
<i>Die sonstigen UN-Gremien</i> .....	8
3. ZUM INHALT DER DERZEITIGEN ENTWÜRFE .....	9
<i>Abkommensentwurf (Material 3.5.)</i> .....	9
<i>Protokollentwurf (Material 3.6.)</i> .....	16
<i>(Elemente einer) Bewertung</i> .....	17
<b>ZEITTADEL</b> .....	<b>21</b>
<b>MATERIALIEN</b> .....	<b>23</b>
<b>1. GRUNDLAGEN</b> .....	<b>23</b>
1.A UNO-GENERALVERSAMMLUNG .....	23
1.1. <i>Resolution 41/128 UNO-Generalversammlung (Erklärung über das Recht auf Entwicklung, 4.12.1986)</i> .....	23
1.2. <i>Resolution 60/251 UNO-Generalversammlung (Menschenrechtsrat, 15.3.2006)</i> .....	28
1.B SOZIALPAKTAUSSCHUSS .....	32
1.3. <i>Überblick</i> .....	32
1.4. <i>Allgemeine Bemerkungen zum Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 7 des UN-Sozialpakts) (27.04.16)</i> .....	33
1.5. <i>Allgemeine Bemerkungen zu Staatenverpflichtungen gemäß dem UN-Sozialpakts im Zusammenhang mit Wirtschaftsaktivitäten (10.08.17)</i> .....	46
<b>2. DIE „LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE“</b> .....	<b>64</b>
2.1. <i>Introduction to the Guiding Principles (Ruggie-Report, 21.03.2011)</i> .....	64
2.2. <i>Human rights and transnational corporations and other business enterprises Resolution 17/4 adopted by the Human Rights Council (16.6.2011)</i> .....	68
2.3. <i>Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Auszüge)</i> .....	72
2.4. <i>The Corporate Responsibility to Respect Human Rights An Interpretive Guide (2012)</i> .....	81
<b>3. DER „TREATY-PROZESS“</b> .....	<b>82</b>
3.1. <i>Resolution 26/9 des Menschenrechtsrats: Ausarbeitung eines bindenden internationalen Rechtsinstruments über transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen und die Menschenrechte (26.6.2014)</i> .....	82
3.2. <i>Resolution 26/22 des Menschenrechtsrats: Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen (27.6.2014)</i> .....	85
3.3. <i>Informationen zur „Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights“</i> .....	89
3.4. <i>Sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (26.-30.10.2020)</i> .....	90
3.5. <i>Rechtsverbindliches Instrument zur Regelung der Aktivitäten von transnationalen Unternehmen und anderen Wirtschaftsunternehmen im internationalen Menschenrechtsrecht (OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft 17.08.2021)</i> .....	102
3.6. <i>Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises</i> .....	121

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“  
(Rechtskreis UNO / Dokumente des Menschenrechtsrats)**

<b>4.</b>	<b>GEWERKSCHAFTLICHE POSITIONEN (INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND) .....</b>	<b>127</b>
4.1.	„Hin zu einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in globalen Lieferketten“ (IGB, 2020).....	127
4.2.	„Global unions welcome next step in binding treaty process to end corporate impunity“ (IGB, 12.11.2020).....	134
<b>ANHANG .....</b>		<b>136</b>
FUNDSTELLEN DER BISHERIGEN „MATERIALIEN ZUM THEMA ‚ARBEIT, WIRTSCHAFT, MENSCHENRECHTE‘“ IM WEB .....		136
<b>VERZEICHNISSE .....</b>		<b>137</b>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....		137
LITERATURVERZEICHNIS UND WEB-LINKS.....		139
1.	<i>Literaturverzeichnis</i> .....	139
2.	<i>Web-Links</i> .....	142
AUSFÜHRLICHES INHALTSVERZEICHNIS .....		144