

Menschenrechte als Maßstab moralischen Wirtschaftens



Unsere Art und Weise zu wirtschaften ist zutiefst ungerecht. Wir wirtschaften gegenwärtig zu Lasten der Armen in vielen Entwicklungsländern und zu Lasten aller Menschen (und Tiere) in der Zukunft. Wie könnte man das ändern? Ein erster Schritt ist es, die Maßstäbe, nach denen moralisches Wirtschaften ablaufen sollte, zu entwickeln. Das versuche ich im Folgenden, indem ich eine Menschenrechtsmoral für Unternehmen formuliere. Ein zweiter Schritt wäre es, darauf einzugehen, wie wir so eine Wirtschaftsform durchsetzen können. Hier gebe ich nur den kurzen Hinweis: Das Richtige sollte sich nicht von vornherein so klein machen, dass es angesichts des Machbaren gar nicht mehr das Wort ergreift. Denn dann ist die Möglichkeit schon verschenkt, Ideen in die Welt zu setzen, die sich langfristig in den Köpfen festsetzen und so auch zu neuen Umsetzungsmöglichkeiten führen. Eine weitere Aufgabe dieses Essays besteht darin, den Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP), der gerade von der Regierung verabschiedet wurde, zu betrachten und mit dem skizzierten theoretischen Modell zu vergleichen. Sind wir auf dem richtigen Weg?

Welche Normen ergeben sich aus den Menschenrechten?

Die Menschenrechte sind eigentlich an Staaten adressierte Forderungen. Nun ist es jedoch auffällig, dass die Macht der Nationalstaaten zunehmend verfällt. Man würde die reale Entwicklung ignorieren, wenn man nicht die zunehmende Macht der Unternehmen anerkennt und sie mit der Forderung konfrontiert, dass Macht eben auch verpflichtet. Sonst entlässt man Nationalstaaten aus der Verantwortung, ohne neue Adressaten für diese zu finden. Aufgrund dieser Machtverlagerung ist es eine sinnvolle Überlegung, zu schauen, welche Menschenrechte sich auf Unternehmen als Akteure herunterbrechen lassen. Soziale und wirtschaftliche Menschenrechte sind sowohl für Staaten wie auch für Unternehmen anwendbar. Man muss sie entsprechend interpretieren, und ausfindig machen, welche konkreten Handlungsnormen diese Rechte zur Folge haben. Welche Probleme ergeben sich, wenn man Pflichten für ein Unternehmen aus den Menschenrechten ableiten will?

Um konkrete Verpflichtungen aus den MR zu gewinnen, kann man auf internationale Abkommen zurückgreifen. Auf dieser Basis

haben mehrere Institute und Initiativen versucht, die Menschenrechte in Form von Katalogen auf Unternehmen herunterzubrechen (HRCA 2006; DGCN et al. 2012). So lassen sich halbwegs konkrete Prinzipien wie dieses gewinnen:

1) Unternehmen müssen tolerieren, dass sich Gewerkschaften bilden, müssen Versammlungsfreiheit für diesen Zweck gewähren und dürfen Arbeiter nicht aufgrund ihres sozialen Engagements benachteiligen (HRCA 2006, S. 31-34).

Es gibt aber auch weniger konkrete Vorgaben wie:

2) Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern sichere, gesunde und hygienische Arbeitsplätze zur Verfügung stellen (HRCA 2006, S. 37f.; DGCN et al. 2012, S. 45).

Was aber, wenn die nationalen Standards für Sicherheit und Gesundheit wenig ambitioniert sind? Eine Orientierung am international höchsten Standard könnte die Vorteile eines Billiglohnlandes eibebnen. Hier scheinen für jede Branche und jedes Land verschiedene Standards sinnvoll zu sein und die kann man nicht direkt aus den Menschenrechten ableiten. Man könnte als Kriterium dafür, dass obige Regel halbwegs erfüllt wird, ein positives Urteil im Stakeholderdialog zwischen nationalen Behörden, internationaler Wissenschaft, Mitarbeitern und in diesem Sektor maßgeblichen NGOs heranziehen. Je einhelliger dieser Dialog mit den Anspruchsgruppen eines Unternehmens diesem attestiert, genug zu tun, desto mehr kann der Anspruch als erfüllt gelten. Natürlich wird ein umfassender Konsens nicht immer zu erzielen sein. Eine Übereinstimmung mit den Mehrheitsvertretern der Mitarbeiter, mit einigen einschlägigen, überregionalen NGOs, mit den staatlichen Behörden und einigen unabhängigen Wissenschaftlern, sollte zumindest grobe Missachtungen der betroffenen Norm ausschließen. Kommt ein Konsens mit einer der Anspruchsgruppen überhaupt nicht zustande, muss die Norm als unerfüllt gelten.

Negative und positive Rechte und Pflichten:

Solche Regeln kann man mit den Menschenrechten begründen (ein Katalog von 16 Normen findet sich in Gesang 2016, S. 154-161). Das ist für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitswelt einiges, aber natürlich ist es in mancher Hinsicht auch wenig. Es sind insbesondere Regeln, die den Auftritt eines Unternehmens in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen und andere Kontexte nicht erfassen. So kann die Orientierung an den Menschenrechten nur eine Basismoral begründen, zumal eine grundlegende Schwäche verbleibt: Diese Regeln formulieren primär, was wir unterlassen sollen, um anderen nicht zu schaden. Aber sie formulieren wenige Pflichten für ein aktives Engagement eines Unternehmens.

Diesen Unterschied bestimmt man traditionell durch die Begriffe negative und positive Rechte bzw. Pflichten (etwa Shue 1980; 1996, S. 39). Negative Pflichten bestehen darin, etwas zu unterlassen, etwa andere nicht zu schädigen. Positive Pflichten gebieten etwas zu tun, z. B. anderen zu helfen. Während negative Pflichten jedenfalls verbindlich sind, wird aktive Hilfe beispielsweise in der Kantischen Traditionslinie (Kant MdS, A24-A30) und der Common Sense Moral oft als bloß verdienstliches Zusatz-engagement verstanden.

Diesen Geist atmet auch der sogenannte "Ruggie Report" für die UNO (Human Rights Council (HRC) 2011). J. Ruggie beschreibt die Konsequenz der Menschenrechte für Unternehmen so:

"The corporate responsibility (is, B.G.) 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 responsibility to respect human rights requires that business enterprises:

a) Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;

b) Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their

business relationships, even if they have not contributed to those impacts." (HRC 2011, 4, S. 14)

Wettstein nennt Ruggies Position human rights minimalism (Wettstein 2012, S. 745), weil hier die negativen Pflichten der Firmen im Vordergrund stehen. Zwar werden durch den Aspekt b) aus dem Zitat die Verantwortungsgrenzen hin zu aktivem Menschenrechtsschutz erweitert, aber nur insofern er direkt mit den Handlungen der Unternehmen bzw. deren Produkten verknüpft ist. Ruggie hat vor allem seine Position zu leverage als Grundlage für Menschenrechtsverantwortung aufgeweicht. In den Guiding Principles spricht er sich teils für sie aus (HRC 2011, Commentary to Article 19), teils zieht er sie nicht in Erwägung (Article 13; 17a). Darüber hinausgehendes Engagement bleibt dem Staat vorbehalten.

Dieses Verharren bei negativen Pflichten ist ein Fehler (Wettstein 2012, S. 759). Er wird aus zwei Gründen besonders gern begangen: a) er entspricht unserem gängigen Modell von Verursachung, das sich primär auf unsere Taten erstreckt; b) er erlaubt es, überbordend erscheinende Verpflichtungen abzuwehren. Schließlich sind wir gemäß a) und b) nicht für die ganze Welt, sondern nur für uns und unsere Taten verantwortlich. Aber das ist eine oberflächliche Analyse von Kausalität. Unterlassungen sind genauso wichtig wie Taten.

Unterlassungen als Ursachen

Wir unterlassen in jeder Sekunde unzählbar viele Dinge. Wenn wir fragen, ob wir es verantworten können, uns um unsere Unterlassungen kaum zu kümmern, kann nicht diese Vielzahl von Unterlassungen gemeint sein. Es geht um die Dinge, die wir wissentlich und willentlich unterlassen. Das sind Dinge, die wir tun könnten, von denen wir wissen, dass wir das könnten aber es nicht wollen. Es gibt viele derartige Unterlassungen, für die wir sehr wohl Verantwortung tragen, auch rechtlich. Die "unterlassene Hilfeleistung" ist in manchen Fällen strafbar. Und in vielen Fällen ist es auch intuitiv nicht klar, wieso Unterlassen harmloser als Tun sein soll.

Nehmen wir folgendes Beispiel (aus: Rachels 1989): Meier hat einen kleinen Neffen, den er beerben will. Er plant ihn zu töten, schleicht sich ins Badezimmer während das Kind badet, taucht ihm den Kopf unter und ertränkt ihn. Ist nun dieser Fall wesentlich anders zu bewerten als der folgende? Müller hegt dieselbe Absicht wie schon Meier. Er schleicht sich voller Bosheit ins Bad, sieht wie der Neffe gerade aufsteht, ausrutscht, sich den Kopf anschlägt und ohnmächtig ins Wasser gleitet. Müller stellt sich neben die Wanne bis keine Luftblasen mehr aufsteigen, dann geht er. Wenn wir die Folgen und Absichten betrachten, sind beide Fälle gleich: Der Neffe ist am Ende tot und Meiers bzw. Müllers miserabel motiviertes Tun bzw. Unterlassen waren dafür die Ursache.

Etwas unterlassen gehört zu den Dingen, die unverzichtbar sind, um ein Ereignis zu verursachen. Nehmen wir das Einschalten einer Lampe. Die Ursache dafür, dass die Lampe brennt, war sicher mein Umlegen des Schalters. Aber genauso entscheidend für das Ergebnis sind einige "negative Ursachen". So würde die Lampe nicht brennen, wenn es im Moment meiner Bewegung des Schalters einen Stromausfall gegeben hätte. Genauso unverzichtbar für das Ergebnis ist es, dass Pedro, der neben mir stand als ich den Schalter umlegen wollte, mich nicht niedergeschlagen hat. All diese "negativen Ursachen" sind ebenso wichtig für das Ergebnis wie meine Fingerbewegungen. Unterlassungen sind "negative Ursachen" und als solche genauso wichtig dafür, dass bestimmte Ereignisse stattfinden, wie die positiven Ursachen oder Taten. Welchen Faktor wir als "die Ursache" bezeichnen und hervorheben, das hängt davon ab, welcher Faktor auffälliger ist, wird also unserer Psychologie geschuldet, aber nicht sachlichen Unterschieden beim Verursachen (vgl. Birnbacher 1995, S. 99).

Also steht es mit dem Primat des Handelns bei der Zumessung von Verantwortung schlecht. Aber ist es nicht notwendig, Pflichten zu begrenzen? Wir können uns nicht für die ganze Welt engagieren. Da bietet uns die Beschränkung auf negative Pflichten eine effektive und intuitiv zugängliche Schranke: Man ist nur verantwortlich für die eigenen Taten und schottet sich vor dem restlichen Leid in der Welt ab, das andere verbrochen haben. Aber erstens ist man nicht nur für die eigenen Taten verantwortlich. Wenn man die Macht hat, etwas zu tun und dies wissentlich unterlässt, ist man auch in der Verantwortung. Macht verpflichtet und zwar allein durch ihre Existenz. Zwar ist es richtig, dass Pflichten Grenzen brauchen. Aber sollte man sie nicht lieber anders als die Alltagsmoral so begrenzen, dass durch diese Grenzziehung möglichst viel Leid bekämpft wird?

In diesem Sinne füge ich den eher negativ orientierten Menschenrechten sechs Regeln hinzu, die positive Pflichten für alle Adressaten der Pflichten formulieren. Gemeinsam mit 16 aus den Menschenrechten ableitbaren Regeln stellen sie das normative Gerüst der Menschenrechtsethik und meine Antwort auf die obige Leitfrage eins dar (vgl. Gesang 2016, Kpt. 5). Diese Pflichten müssen allerdings begrenzt sein. Wenn man diese Grenzen nicht aus falschen Theorien über Verantwortung ableiten will, muss man andere Quellen nutzen. Hier bietet sich etwa die Psychologie an, insofern sie beschreibt, wie hoch man Forderungen stellen darf, ohne dass ihre Höhe entmutigt und überfordert.

Begrenzte positive Pflichten ? die Zusatzregeln

Diskutieren wir die zwei hier besonders betroffenen von den sechs Regeln, um die ich Menschenrechte erweitern will (ich nenne sie Zusatzregeln), im Kurzdurchlauf. Eine Regel, die Unternehmen in die Pflicht nimmt, aktiv und begrenzt zur Verbesserung der Welt beizutragen, lautet:

Zusatzregel Spendenpflicht: Ein Unternehmen soll die ethische Initiative ? wo sie am nützlichsten ist ? ergreifen und dafür mindestens 1,5 Prozent seines Jahresgewinns einsetzen. Es sei denn, das Unternehmen gerät dadurch nachweislich in Existenznot.

Diese Regel sichert, dass Unternehmen auch aktiv im Rahmen ihrer Möglichkeiten das Wohlergehen auf der Welt vermehren. Wenn ein Unternehmen also "das Richtige" tun will, sollte es sich selbst zu dieser Regel verpflichten. Dann wird das Unternehmen an der von der Moral empfohlenen Stelle aktiv: da wo das Leid am größten und die Hilfe am effektivsten ist. Um diese Stellen zu identifizieren, gibt es eine Liste von zertifizierten und besonders effektiven Wohltätigkeitsorganisationen (MacAskill, 2016, S. 148-153).

Viele Unternehmen spenden auch derzeit aktiv und in ähnlicher Höhe. Das geschieht meist im Kultursektor, etwa für spektakuläre Projekte wie die Mundarttage der Kreissparkasse, die irgendeinem Vorstand besonders am Herzen liegen. So spendete die Deutsche Bank 2013 1,3 Prozent ihres Jahresverdienstes, die Commerzbank spendete rund zwei Prozent. Das entspricht natürlich nicht unserer Zusatzregel. Die Zusatzregel lenkt solche Ausgaben zu den Bedürftigsten und macht die Moral gleichwohl nicht zur Konjunktursache, da die übrigen 21 Normen jederzeit einzuhalten sind. Die Spendenpflicht ist abhängig vom Unternehmenserfolg aussetzbar. Das soll Akzeptanz sichern, denn wenn Unternehmen aufgrund von Spenden den Betrieb einstellen müssten, hätte dies bald das Ende der Spendenpflicht zur Folge. Die Unternehmen sollen Spenden aber nicht nach Gutdünken aussetzen können. Wenn sie moralisch sein wollen, haben sie im Stakeholderdialog eine Pflicht darzulegen, dass es ihnen so schlecht geht, dass sie sich nicht erlauben können, der Spendenpflicht nachzukommen. Da eine solche Erklärung das Unternehmen auf dem Kapitalmarkt nicht gerade attraktiv macht, wird sie im Regelfall unterbleiben.

Die Pflicht auf 1,5 Prozent zu begrenzen, ist der Durchsetzbarkeit geschuldet. Wenn wohlhabende Unternehmen 1,5 Prozent ihres Reichtums für die Ärmsten der Welt einsetzen, kann das keine Überforderung sein. Wenn man auf einer Insel des Reichtums sitzt und für das Meer von Armut um einen herum direkt nicht einmal 1,5 Prozent seines beträchtlichen Einkommens einsetzt, setzt man sich dem berechtigten Verdacht aus, dass einem der Kampf gegen die Not schlicht gleichgültig ist. Ich gehe also den Weg, nicht die Obergrenze des psychologisch Erträglichen auszuloten, sondern eine Zahl zu wählen, die jedenfalls im Bereich des Erträglichen liegt. Das wird durch die de facto Spenden vieler Unternehmen untermauert. Auch wenn man auf die Effektivität schaut, wird diese Grenze plausibel: Über eine solche Spendenpflicht könnten global erhebliche Summen zusammenkommen, welche einen moralischen Wandel vorantreiben würden. Es entstünden zwei oder dreistellige Milliardenbeträge pro Jahr von Unternehmensseite, wenn sich die Regel global durchsetzen würde.

Zusatzregel Politisches Engagement: Wenn Unternehmen politischen und wirtschaftlichen Einfluss gegenüber Dritten geltend machen können, sollen sie auf eine Förderung der Menschenrechte hinarbeiten.

Die Erfüllung dieser Regel wird nur sporadisch anstehen, wenn ein Unternehmen einen neuen Standort eröffnet oder Geschäftspartner wechselt. Auch diese Regel soll der Wahrnehmung der positiven (politischen) Verantwortung von Unternehmen dienen. Diese müssen insbesondere dann einspringen, wenn Staaten ihre Pflichten nicht mehr wahrnehmen (Kolstad 2012, S. 280).

Die Regel beinhaltet, dass man Einfluss auf Regierungen und Geschäftspartner inklusive Banken nimmt, um Menschenrechte durchzusetzen. An derartigen Stellen sollte ein Unternehmen Druck ausüben. Um zu prüfen, ob diese Zusatzregel eingehalten wird, ist erneut der Stakeholderdialog geeignet, der die wichtigsten Anspruchsgruppen beteiligt. So kann man dem Unternehmen hier Engagement oder Versagen bescheinigen. Wenn man eventuelle Kosten dieser Regel-erfüllung mit 1 Prozent des Gewinns alle fünf Jahre beziffert, ist das zwar willkürlich, dürfte jedoch erneut klar im Sektor des jedenfalls Zumutbaren liegen.

Man kann eine Menschenrechtsmoral als zu schwammig (s. o.), zu aufwendig (Stakeholderdialoge sind zu organisieren), zu restriktiv bezüglich Freiheits- und Eigentumsrechten der Unternehmen etc. kritisieren. Während ich die erstgenannten Probleme auch sehe, stimme ich mit den normativen Punkten nicht überein. Aus der Diagnose, dass die Wirtschaft derzeit moralisch aus dem Lot geraten ist (Gesang 2016, 3. Kpt.) und aus dem ethischen Utilitarismus (Gesang 2003) stammt meine Überzeugung, dass Freiheits- und Eigentumsrechte derzeit nur zweitrangig sind. So kommen etwa A. Birk und W. Heger zum Fazit: "Unternehmen sollten sich sehr gut überlegen, in welchem Umfang sie sich auf das Abenteuer 'Menschenrechte' einlassen." (Birk/Heger 2016, S. 152). Nur dass die Unternehmen diese Wahl nicht haben. Die Öffentlichkeit misst de facto mit diesem Maß. Man könnte bessere Maße konstruieren, aber die hätten nicht das enorme Ansehen, das mit den Menschenrechten verbunden ist. Daher ist es für Unternehmen de facto gefährlich, sich den öffentlichen Erwartungshaltungen zu entziehen, was die Umsetzbarkeit einer Menschenrechtsmoral ein wenig erhöht. Normativ ist das auch gut so, denn so wird ethisches Verhalten der Unternehmen mit einem gewissen Druck eingefordert. Da diese Unternehmen Teil einer insgesamt hochgradig ethisch regulierungsbedürftigen Wirtschaftspraxis sind, ist das besser, als wenn präzise, aber machtlose Forderungen erhoben werden. Kurzum, eine Menschenrechtsmoral hat erhebliche Schwächen, aber sie ist gleichwohl der beste Ansatzpunkt, um die Wirtschaft moralischer zu machen.

Diese Moral ist daher über den derzeit erreichten Stand hinaus auszuarbeiten und zu präzisieren. Mit einigen Zusatzregeln kann sie ein wirkungsvolles Steuerungsorgan für die Wirtschaft darstellen, weil die Menschenrechte insbesondere in den wirtschaftlich mächtigsten Staaten anerkannt sind. Für Unternehmen kann sie auch entlastend wirken, denn die Firmen, die diese Moral beachten, können ansonsten ihren Profitinteressen nachgehen.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Die EU-Kommission hat 2011 alle Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu entwickeln. Die Bundesregierung hat dazu gerade einen "Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte" (NAP) vorgelegt (NAP 2016). Beteiligt waren verschiedene Bundesministerien, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften sowie Menschenrechts- und Entwicklungshilfe-NGOs. Der Plan folgt zwei Zielen: Der NAP soll die UN-Leitlinien praktisch anwendbar machen und die Wirtschaft wettbewerbsfähig halten (NAP 2016, S. 4).

Neben vielen Empfehlungen und Selbstdarstellungen enthält der Plan eine konkrete Realisierungsmaßnahme: Die Regierung prüft ab 2018 jährlich die Umsetzung der Empfehlungen und droht diese schärfer (auch gesetzlich) zu regeln, falls bis dahin zu wenig passiert ist: "Ziel ist es, dass mindestens 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die in Kapitel III beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben." (NAP 2016, S. 12) Zudem müssen Unternehmen öffentlich erklären, dass und warum sie diesem Postulat eventuell nicht gefolgt sind.

In Kommentaren der (beteiligten) NGOs kommt der Plan nicht gut an. Unternehmensverantwortung bleibe für deutsche Unternehmen weiterhin eine freiwillige Angelegenheit, ist der Tenor und selbst der beteiligte DGB spricht von einem "bescheidenen Beitrag" (DGB 2016). In der Tat, allein der Maßstab einer Implementierung der Maßnahmen durch 50 Prozent der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten ist wenig ambitioniert und lässt die Zustände in den Problembetrieben unbeachtet. Weitere gesetzliche Regelungen werden erwogen, aber nicht konkret angedroht. Kurzum, die Industrie hat mit Abwanderungsdrohungen und Lobbypolitik alles Verbindliche im NAP verhindert.

Natürlich ist es gut, einen Prozess in Richtung auf mehr Menschenrechte in Bewegung zu bringen und mit Berichtspflichten mehr

Transparenz für z. B. problembewusste Kunden zu schaffen. Aber das sind in der Tat kleine Schritte. Verglichen mit den oben abgesteckten ethischen Postulaten bleibt der NAP weit hinter dem Soll zurück. Positive Pflichten erwähnt er nicht einmal und die Verletzung negativer Pflichten wird nicht geahndet.

Wie soll man sich zu befürchteten Abwanderungen von Unternehmen in andere Länder stellen? Erstens sind diese Drohungen oft nur Medienspektakel. Dann weisen viele Wirtschaftsethiker seit langem darauf hin, dass man aus CSR-Maßnahmen auch Win-Win-Situationen generieren kann (Homann/Blome-Drees 1992, S. 129f., S. 137). Wenn man sie mit geschicktem Marketing verbindet, können solche Strategien das Image eines Unternehmens verbessern und langfristig als Investitionen in mehr Wettbewerbsfähigkeit verstanden werden. Für Staaten, welche die Menschenrechte durchgesetzt haben, ist empirisch jedenfalls insgesamt ein Wohlstandsanstieg zu beobachten (Sautter 2010). Wieso sollte sich das dann nicht für Unternehmen rechnen? Allerdings hat die Unternehmensethik oft den Zusatz gemacht "und wenn solche Win-Win-Situationen nicht herstellbar sind, ist dem Unternehmen eine ethische Entscheidung nicht zumutbar, wenn sie etwas kostet." (Homann/Blome-Drees 1992, S. 146 f.). Das ist moralisch nicht zu rechtfertigen. Die Menschenrechte behandeln ganz elementare ethische Forderungen. Die zu missachten, würde erstens so viel Leid verursachen, dass dies durch den Wohlstand nicht aufzuwiegen wäre, den einige florierende Unternehmen produzieren. Zweitens sind elementare Rechte von Individuen keine Verhandlungsmasse (Gesang 2016, S. 146 f.). Was kann man also tun, wenn deutliche Verluste drohen? Der Staat könnte den Unternehmen, die Menschenrechte trotz widriger Umstände, also verbunden mit hohen Kosten achten, an anderen Orten finanziell entgegenkommen, z. B. bei Steuern. Lässt sich auch so eine Brücke nicht bauen, muss man sich fragen: Wollen wir tolerieren, dass Menschen ausgebeutet und entrechtet werden, um etwas mehr Wohlstand zu besitzen, der uns laut Glücksforschung längst nicht mehr glücklicher macht (Clark et al. S. 2008)? Ich meine, auf Unternehmen, die nur so wettbewerbsfähig sein können, sollten wir verzichten.

Literatur

Birk, A., ? Heger, W. (2016): Unternehmerische Verantwortung für Menschenrechte? ? Embedding Human Rights in Business Practice, in: ARSP, 102/1, S. 128-152.

Birnbacher, D. (1995): Tun und Unterlassen, Stuttgart.

Clark, A.E. et al. (2008): Relative Income, Happiness and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles, Journal of Economic Literature 46/1, S. 95-144.

Deutsches Global Compact Network (DGCN) et al. (2012): Menschenrechte achten ? Ein Leitfaden für Unternehmen, online: <http://tinyurl.com/h6jxeuy> (25.01.2017).

DGB, 2016, online: <http://tinyurl.com/hnjbv5d> (25.1 2017).

Gesang B. (2003): Eine Verteidigung des Utilitarismus, Stuttgart.

Gesang, B. (2016): Wirtschaftsethik und Menschenrechte, Tübingen.

Homann, K. ? Blome-Drees, F. (1992): Wirtschafts- und Unternehmensethik, Göttingen.

Human Rights Council (HRC) (Hg.) (2011): Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, ohne Ort.

Kant, I. (1983): Werke in zehn Bänden, W. Weischedel (Hg.), Darmstadt.

Kolstad, I. (2012): Human rights and positive corporate duties: the importance of corporate-state interaction, Business Ethics: A

European Review, 21/3, S. 276-285.

MacAskill, W. (2016): Gutes Besser Tun, Berlin.

NAP (2016), online: <http://tinyurl.com/hxczu28> (25.01.2017).

Rachels, J. (1989): Aktive und passive Sterbehilfe, in: Sass, H. M. (Hg.): Medizin und Ethik, Stuttgart, S. 254-264.

Shue, H. (1980, 1996): Basic Rights: Subsistence, Affluence, and US. Foreign Policy, Princeton.

Sautter, H. (2010): Menschenrechte als Grundlage einer menschenwürdigen Entwicklung, online: <http://tinyurl.com/jklf83y> (25.01.2017).

The Danish Institute for Human Rights (HRCA) (2006): Index Quick Check Version 1.1.4 - June 2006, online: <http://tinyurl.com/glu3ofa> (25.01. 2017).

Wettstein, F. (2012): CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide, Business Ethics Quarterly 22/4, S. 739-770.

Der Autor



Prof. Dr. Bernward Gesang]

ist seit 2009 Professor für Philosophie/Wirtschaftsethik an der Universität Mannheim. Forschungsschwerpunkte sind Normative Ethik (Utilitarismusforschung) und Angewandte Ethik (Wirtschaftsethik, Klimaethik).

bgesang@mail.uni-mannheim.de

