Unternehmensverantwortung für Menschenrechte



Wenn wir heute über die Aufgaben der Unternehmensethik nachdenken, sollten wir dies in den globalen Kontext stellen. Ob wir es wollen oder nicht, der Globalisierungsprozess betrifft uns in vielfältigster Weise: als Konsumentinnen und Konsumenten, Arbeitende, Arbeitslose und Pensionierte, Bürgerinnen und Bürger, überschwemmt von Informationen aus den verschiedensten Medien, konfrontiert mit ökologischen Herausforderungen, besorgt wegen Terroranschlägen, blutigen Konflikten, Flüchtlingen und Kriegsdrohungen. Was können und sollen wir von Unternehmen erwarten? Wie können wir Unternehmensverantwortung im globalen Kontext bestimmen?

Ich schlage zwei relativ neue Aufgaben vor: Unternehmen sollen Reichtum schaffen in einem umfassenden Sinn und die Menschenrechte achten und - wenn verletzt - wiederherstellen. Erstens, weil Unternehmen primär wirtschaftliche Organisationen sind, müssen sie ihren wirtschaftlichen Zweck erfüllen. Was dieser Zweck beinhaltet, ist jedoch alles andere als klar und ist bisher in der Diskussion der Unternehmensethik und CSR (Corporate Social Responsibility) viel zu wenig untersucht worden. In Anlehnung an den OECD Bericht How's Life? 2013. Measuring Well-Being (2013) sei der Reichtum eines Landes definiert als die Gesamtheit der ökonomisch relevanten privaten und öffentlichen Vermögenswerte (assets), die natürliches, wirtschaftliches, Human- und Sozialkapital umfassen. Diese Definition eröffnet faszinierende Perspektiven für die Unternehmensethik, die hier nicht erläutert werden können (siehe Enderle 2009, 2017).

Zweitens, Unternehmen bestehen aus Menschen und betreffen Menschen. Es ist deshalb entscheidend, wie sie von Unternehmen behandelt werden ? und zwar im globalen Kontext. Wir haben dafür weltweite Standards, auch wenn sie sehr häufig verletzt werden: Die Menschenrechte, das heisst alle Menschenrechte: die zivilen und politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und das Recht auf Entwicklung. Auch diese Ausrichtung der Unternehmen auf Menschenrechte hat in der unternehmensethischen Diskussion lange keine grosse Beachtung gefunden und ist erst mit der UN-Rahmenordnung und den UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte in den letzten Jahren zu einer konkreten Herausforderung für Wirtschaftsführer und Wissenschaftler geworden.

Einige grundlegende Aspekte der Menschenrechtsproblematik im globalen Kontext

Der Globalisierungsprozess betrifft uns in vielfältigster Weise, ob wir es wollen oder nicht. Dazu gehört auch die Menschenrechtsproblematik. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 war ein Meilenstein in der Geschichte der Menschheit und formulierte zum ersten Mal eine gemeinsame weltweite ethische Grundlage für das Zusammenleben der Menschen auf dem Planeten Erde. Die Erklärung stellte und stellt immer noch eine enorme Herausforderung dar, die bei weitem noch nicht erfüllt ist. Sie wird in Zweifel gezogen und bedroht von Menschen, Organisationen und Staaten aus allen Regionen der Welt, in jüngerer Zeit besonders von populistischen, nationalistischen und fundamentalistischen Bewegungen. Umso wichtiger ist es, den genauen Sinn und die unerhörte Tragweite der Menschenrechte zu verstehen.

Ich schlage deshalb vor, dass wir uns von Arbeiten der amerikanischen Philosophen Alan Gewirth (1984) und Henry Shue (1996), dem Tübinger Philosophen Walter Schulz (1972) und dem "Architekten" der UN-Rahmenordnung für Unternehmen und Menschenrechte John Ruggie (2013) inspirieren lassen.

Gewirth unterscheidet fünf Komponenten eines Rechts, - sei es legal oder moralisch - das einen Anspruch auf Erfüllung erhebt ("claim-right"): (1) Das Subjekt ("subject") oder der Träger des Rechts; (2) Die Verpflichtungsart ("nature") oder die Natur des Rechts; (3) Der Inhalt ("object") des Rechts; (4) Der verantwortliche Adressat ("respondent") für die Erfüllung des Rechts; (5) Die Rechtfertigung ("justification") oder Begründung des Rechts.

Wenn wir diese fünfgliedrige Unterscheidung auf die Menschenrechtsproblematik anwenden, können wir schwierige von weniger schwierigen Fragen unterscheiden. Man darf wohl sagen, dass ein relativ großer, weltweiter Konsens besteht, was die Träger (Komponente 1) und Inhalte (Komponente 3) der Menschenrechte betrifft: Ausnahmslos alle Menschen sind Träger dieser Rechte und alle Menschenrechte einschließlich zivile, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und das Recht auf Entwicklung sind für ein menschenwürdiges Leben relevant. Dabei müssen selbstverständlich die Inhalte dieser Rechte im sozio-ökonomischen und sozio-kulturellen Kontext näher bestimmt werden - eine nicht leicht zu erfüllende Aufgabe für die Sozialwissenschaften und die Sozialpolitik.

Was die andern drei Komponenten betrifft, sind die Schwierigkeiten, einen Konsens zu finden, bedeutend größer: In vielen Situationen gibt es mehrere oder gar eine Vielzahl von Adressaten oder Anspruchspartner (Komponente 4), so dass die faire Aufteilung der Verantwortung auf alle sehr schwierig sein kann. Der Verpflichtungscharakter (Komponente 2) besagt, dass die Menschenrechte minimale ethische Forderungen darstellen, die wichtiger als andere ethische Forderungen sind und keine Trade-Offs zwischen den Rechten zulassen. Gleichzeitig kann die Erfüllung dieser Forderung verschiedene Arten von Verpflichtungen beinhalten, die Ruggie (im Gefolge von Shue) als direktes und indirektes Achten von Menschenrechten ("respect directly and indirectly"), Schützen vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte ("protect"), Wiederherstellung der Erfüllung der Menschenrechte ("remedy") und Förderung der Menschenrechte ("promote") definiert. Große Schwierigkeiten für die Konsensfindung bietet auch die Rechtfertigung der Menschenrechte (Komponente 5), besonders in den heutigen pluralistischen Gesellschaften. Das heisst freilich nicht, dass solche Rechtfertigungsversuche aus unterschiedlicher philosophischer und religiöser Perspektive nicht unternommen werden sollten. Im Gegenteil, meine ich, sind sie dringlicher denn je.

Im Übrigen sei daran erinnert, dass die Menschenrechte minimale moralische Normen darstellen, die nicht alle moralischen Normen und Werte enthalten, die für Staaten, Organisationen und Individuen relevant sind. Über die Menschenrechte hinaus gibt es ja eine immense Vielfalt von legitimen und illegitimen moralischen Normen und Werten.

Wenn wir nun die Menschenrechte auf wirtschaftliche Unternehmen beziehen, sind wir mit einem relativ neuen Fragenkomplex konfrontiert, der uns mit Sicherheit noch lange beschäftigen wird. Dabei sind die UN-Rahmenordnung und UN-Leitprinzipien (UN 2008, 2011a, 2011b) von ausserordentlich großer Bedeutung. Sie beziehen sich auf "Business and Human Rights", das heißt auf Unternehmen im Besonderen, nicht einfach auf die Wirtschaft, wie es in der deutschen Übersetzung heißt. Sie haben die Gesetzgebungen der Vereinigten Staaten (Dodd Frank Act), der Europäischen Union und vieler anderer Länder beeinflusst und zu zahlreichen Nationalen Aktionsplänen für Menschenrechte von 2016 bis 2020 geführt (in Deutschland, Italien, der Schweiz und den USA, aber auch in China; siehe BHRRC).

Deshalb ist es wichtig, diese UN-Dokumente sehr genau zu lesen und ernst zu nehmen. Jedes Wort zählt. Obschon Ruggie - aus wohl verständlichen Gründen - es vermeidet, Begriffe aus der Ethik zu verwenden, haben die zentralen Begriffe wie Verantwortung ("responsibility"), ursächliche Einwirkung auf Menschenrechte ("impact on human rights") und Sorgfaltspflicht ("due diligence") des Unternehmens auch eine klare ethische Bedeutung, die mehr ist als eine "Erwartung an die Gesellschaft." Die UN-Rahmenordnung betrifft alle Menschenrechte - nicht nur die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, die von den UN Draft Norms (UN 2003) gefordert wurden. Sie unterscheidet verschiedene Typen von Akteuren und verschiedene Arten von Pflichten zur Sicherstellung der Menschenrechte, die bisher in dieser Klarheit nicht unterschieden wurden. Die Rahmenordnung kann mit Hilfe einer zweidimensionalen Matrix dargestellt werden: in der einen Dimension werden die verschiedenen Akteure

aufgelistet, und in der andern Dimension werden die verschiedenen Arten von Pflichten identifiziert (Abb. 1).

	Achten		Schützen vor Dritten	Wiederherstellen	Fördern
	Direkt:	Indirekt (keine Mittäterschaft):			
Staaten					
Transnationale und andere Wirtschafts-unternehmen					
Andere Organe der Gesellschaft					
Individuen					

Abbildung 1:Träger und Arten der Pflchten zur Sicherstellung der Menschenrechte

Es stellt sich dann die Frage, nach welchen Kriterien diese verschiedenen Pflichten den einzelnen Akteuren zugeordnet werden sollen. In der Literatur finden wir - je nach Ansatz - unterschiedliche Kriterien, die hier nicht weiter diskutiert werden können (Enderle 2010).

	Achten		Schützen vor Dritten	Wiederherstellen	Fördern
	Direkt:	Indirekt (keine Mittäterschaft):			
Staaten					
Transnationale und andere Wirtschafts-unternehmen					
Andere Organe der Gesellschaft					
Individuen					

Abbildung 2:UN-Rahmenordnung für Unternehmen und (alle) Menschenrechte

Was die UN-Rahmenordnung betrifft (Abb. 2), überträgt sie dem Staat die alleinige "Pflicht" ("duty", nicht "responsibility") zum "Schutz" der Menschenrechte gegenüber Dritten, scheint aber eine strikte Trennung von privaten und öffentlichen Interessen abzulehnen. Die maßgeblichen Kriterien für Unternehmen (und Staaten) zur "Achtung" und "Wiederherstellung" der Menschenrechte sind "absichtliche und unabsichtliche ursächliche Einwirkung" ("impact") und "direkte und indirekte Mittäterschaft" ("complicity"). Das Kriterium des "Einflussbereiches" (das sich zum Beispiel im UN Global Compact findet) wird als "zu weit und unklar" kritisiert und verworfen und die "Fähigkeit des Akteurs" als "verwirrend" abgelehnt.

	Achten		Schützen vor Dritten	Wiederherstellen	Fördern
	Direkt:	Indirekt (keine Mittäterschaft):			
Staaten					
Transnationale und andere Wirtschafts-unternehmen					
Andere Organe der Gesellschaft					
Individuen					

Abbildung 3: Akteure und Pflchten ausserhalb der UN-Rahmenordnung

Wie Abbildung 3 zeigt, macht die UN-Rahmenordnung deutlich, dass neben den Staaten und Unternehmen auch andere Akteure verschiedene Verpflichtungen zur Sicherung der Menschenrechte haben, gemeint sind Organisationen im Erziehungswesen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, andere zivilgesellschaftliche Organisationen und Individuen. Auch sie wurden schon 1948 von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (als "andere Organe der Gesellschaft" und "Individuen") genannt und zur Förderung der Menschenrechte aufgerufen.

Implikationen für die Unternehmensethik

Was bedeuten nun die UN-Rahmenordnung und UN-Leitprinzipien für die Unternehmensethik im globalen Kontext? Wie die UN-Leitprinzipien (2011a, #14), gehe ich davon aus, dass grundsätzlich alle wirtschaftlichen Unternehmen ? Großkonzerne, multinationale Firmen, mittlere, kleine und kleinste Unternehmen ? sich der Herausforderung der Menschenrechte stellen sollten (was kleine und mittlere Unternehmen betrifft, siehe zum Beispiel EU 2012, Painter-Morland and Spence 2009). Entsprechend ihrem jeweiligen Handlungsspielraum und ihrer Macht tragen die Unternehmen eine moralische Verantwortung, die Menschenrechte zu achten und ? wenn verletzt - wiederherzustellen.

Der Begriff der Verantwortung ist zu einem Schlüsselbegriff der zeitgemäßen Ethik geworden - sowohl im praktischen Leben wie auch in den Wissenschaften - und drückt die moralische Verpflichtung eines Akteurs aus (Enderle 1993, S. 145-153). Nach Schulz (1972, S. 632) enthält der Verantwortungsbegriff eine spannungsvolle Polarität. Auf der einen Seite hebt der innere Pol die Relevanz der innerlichen Entscheidung hervor, das heißt Ethik als "Selbsteinsatz aus Freiheit." Auf der anderen Seite hat der Selbsteinsatz aus Freiheit seinen Ausgangs- und Zielpunkt in einem "welthaften Bezug" (dem äußeren Pol). Verantwortung ist immer in einem oder mehreren Akteuren "verankert" (wer ist verantworlich?), bezieht sich auf eine Instanz, vor der man verantwortlich ist (zum Beispiel gegenüber Anspruchsgruppen, Gerichten, einem Lebenspartner oder seinem Gewissen) und betrifft eine sehr konkrete Sache, für die man verantwortlich ist.

Wenn wir nun Schulz? Verantwortungsbegriff auf das Unternehmen als moralischen Akteur anwenden, können wir besser verstehen, dass "Selbsteinsatz aus Freiheit" eine moralische Verpflichtung des Unternehmens bedeutet, das seine wirtschaftliche, soziologische und politische Rolle und rechtliche Definition übersteigt. Die "moralische Verankerung" ist besonders wichtig, weil sich im Prozess der Globalisierung die Rolle des Unternehmens und seiner Geschäftsumwelt drastisch verändert. So bleibt zum Beispiel die moralische Unternehmensverantwortung für Menschenrechte bestehen, gleichgültig ob sie auch rechtlich eingefordert wird oder nicht und unabhängig davon, ob andere Akteure - staatliche und nichtstaatliche - ihre jeweilige Verantwortung wahrnehmen.

Die Bipolarität bedeutet für die Unternehmensverantwortung, dass sie sowohl eine "innere" wie auch eine "äußere" Seite umfasst:

Das freiheitliche Engagement ("commitment") des Unternehmens in seinem Handlungsspielraum, das verankert ist in seiner Unternehmenskultur und -strategie, und das konkrete Unternehmensverhalten, wie es sich auf Menschen, Gesellschaft und Natur auswirkt. Wenn das Unternehmen wegen seiner formellen Struktur und Macht als eigenständiger korporativer Akteur (als "corporate actor" im Sinn von James Coleman) agiert, kann es mit Recht als "moralischer Akteur" verstanden und damit moralisch verantwortlich gemacht werden. (Das heißt aber nicht, dass es als "moralische Person" begriffen wird.) Es braucht wohl nicht betont zu werden, dass ein solches Verständnis von Unternehmensverantwortung ein großes Maß an innovativem Geist und Durchsetzungsvermögen erfordert (Enderle/Murphy 2015).

Achtung der Menschenrechte als Unternehmensziel

Unternehmen können ein weites Spektrum von Menschenrechten entweder erfüllen oder verletzen. Berühmte Fälle der Verletzung betreffen die indirekte Mittäterschaft von Shell an der Hinrichtung des Aktivisten Ken Saro-Wiwa und einiger Mitstreiter in Nigeria (1995); die Opfer der chemischen Verwüstung durch die Explosion einer Fabrik von Union Carbide in Bhopal, Indien (1984); die Kinderarbeit für Nike-Schuhe in Indonesien (Mitte 1990er Jahre); die überaus harten Arbeitsbedingungen in den Foxconn-Betrieben in China, die iPhones und iPads für Apple produzierten (2010); der Kollaps des Rana Plaza Gebäudes in Dhaka, Bangladesh, der über 1.000 Todesfälle forderte (2013); und viele Vorfälle mehr (siehe Ruggie 2013).

Gemäß dem von Amartya Sen beeinflussten Ziel-Rechte-Ansatz der Wirtschaftsethik (Enderle 1993) seien die Menschenrechte sowohl als Unternehmensziele als auch als Mittel zur Erreichung dieser Ziele verstanden. Die Unternehmensverantwortung für das ?Achten? (?respect?) und ?Wiederherstellen? (?access to remedy?) der Menschenrechte wird dabei ? im Sinn der UN-Leitprinzipien ? mit den Kriterien der absichtlichen und unabsichtlichen ursächlichen Einwirkung (?impact?) und der direkten und indirekten Mittäterschaft (?complicity?) bestimmt.

Beispiel: Menschenrecht auf existenzdeckenden Lohn

Zur Veranschaulichung dieser Verantwortung diene das Beispiel des Menschenrechts auf existenzdeckenden Lohn, das die Reichweite und Tiefe des Menschenrechtsansatzes ausloten kann. Ich bin mit diesem Fall besonders vertraut, da ich in meiner Habilitationsschrift (Enderle 1987) das Menschenrecht auf ein Existenzminimum in der Schweiz untersuchte. Ich kam zum Ergebnis, dass aus ethischen Gründen das Existenzminimum für alle in der Schweiz lebenden Menschen gesichert und in der Verfassung festgeschrieben werden sollte (was nach einigen Jahren auch wirklich geschah). Was ich damals nicht behandelte, war die Frage der Unternehmensverantwortung für einen menschenwürdigen, existenzdeckenden Lohn ("living wage"). Die Frage ist relevant nicht nur für ein reiches Land wie die Schweiz, sondern auch für Entwicklungsländer und die Arbeitsbedingungen in den globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten, durch die wir direkt global vernetzt sind. Der existenzdeckende Lohn sei definiert als "der Geldbetrag, den eine vollzeitig beschäftigte Angestellte braucht, um die Grundbedürfnisse des Lebens zu decken oder über der Armutsgrenze zu leben. Er gründet auf dem Prinzip, dass die vollzeitig arbeitenden Menschen genügend Geld erwerben sollten, um ihre Familien finanziell zu erhalten." (Collins 2008, S. 1300). Die Forderung nach einem existenzdeckenden Lohn ist alt und hat im Lauf der Zeit bis heute viele Kontroversen hervorgerufen (siehe Enderle 2016a).

Im Folgenden argumentiere ich aus ethischer und ökonomischer Sicht, dass die Unternehmen wenigstens einen existenzdeckenden Lohn allen Angestellten zahlen sollten. Entgegen dem deterministischen Wirtschaftsgesetz von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten sei angenommen, dass die wirtschaftlichen Organisationen und ihre Führer in der freien Marktwirtschaft einigen Handlungsfreiraum und Macht haben, über die niedrigen Löhne ihrer Angestellten zu entscheiden. Deshalb tragen sie entsprechende ethische Verantwortung für ihre Entscheidungen - gemäß dem Grundsatz: Mit (großer) Macht kommt (große) Verantwortung.

Diese Unternehmensverantwortung besteht darin, das Menschenrecht zu achten, das im Artikel 23.3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert ist: "Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner

Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen." Weil das Unternehmen mit seiner Lohnpolitik jeden Angestellten im Sinn der UN-Leitprinzipien direkt betrifft ("impact"), ist es moralisch verpflichtet, dieses Recht zu achten. Wenn es sich von moralischer Vorstellungskraft und unternehmerischen Geist leiten lässt, ist es imstande, dieses Recht zu verwirklichen, wenn nicht unmittelbar, so auf längere Sicht. Innovation kann helfen, die Qualität der Arbeitsstellen zu verbessern, ohne die Quantität der Arbeitsstellen zu reduzieren.

Das Recht auf einen existenzdeckenden Lohn gründet in der Menschenwürde der Angestellten und ihrem Recht auf einen menschenwürdigen Lebensstandard als Bürger und Bürgerinnen und nicht bloß als produktive Arbeitskräfte. Der existenzdeckende Lohn ist definiert in Bezug auf die sozioökonomischen Bedingungen der Gemeinschaft, in der die Angestellten leben, und variiert notwendigerweise entsprechend den zeitlichen und räumlichen Umständen. Obschon es nicht einfach ist, den existenzsichernden Lohn genau zu bestimmen, ist dies innerhalb eines gewissen Bereichs der Ungenauigkeit möglich (siehe, zum Beispiel, den Alice Report in den USA: www.unitedwayalice.org/reports.php) und muss aus ethischen und wirtschaftlichen Gründen auch getan werden.

Zusätzlich zu den ethischen Gründen können auch starke mikro- und makroökonomische Gründe für die Unternehmensverantwortung für existenzdeckende Löhne geltend gemacht werden. Einige Überlegungen gehen auf Adam Smith zurück, während andere Argumente später entwickelt wurden. Gemäß Smith und zahlreichen nachfolgenden Wissenschaftlern sind die Angestellten besser motiviert zu arbeiten und werden produktiver, wenn sie respektiert und als wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandelt werden. Wenn ihre Grundfähigkeiten gestärkt und erweitert werden ? im Sinn von Sen's Verständnis von Entwicklung als Freiheit (Sen 1999) - können die Unternehmen in vielfacher Weise davon Nutzen ziehen: Durch stärkere Identifikation der Angestellten mit dem Unternehmensziel, verbessertes Selbstvertrauen, bessere Gesundheit und Fähigkeiten, proaktiveres Verhalten und mehr Bereitschaft zur Zusammenarbeit, etc. Wenn Unternehmen mit Weitsicht handeln wollen, verstehen sie ihre erzieherische Aufgabe angesichts der Globalisierung und des technologischen Wandels.

In seiner Geschichte der wirtschaftlichen Lehrmeinungen identifiziert Donald Stabile (2008) drei Argumente für existenzdeckende Löhne, die von mikro- und makroökonomischer Bedeutung sind: Nachhaltigkeit, Fähigkeiten und Externalität. Nachhaltigkeit - definiert über mehrere Generationen von Menschen - erfordert, dass die Arbeitskräfte nicht aufgebraucht, vielmehr erneuert und gestärkt werden. Unternehmen und Branchen, die keine existenzdeckenden Löhne zahlen, sind Schmarotzer und nehmen von der Natur, den Menschen und der Gesellschaft mehr als sie ihnen zurückgeben.

Das Fähigkeitsargument nimmt die Angestellten nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Menschen ernst. Löhne sollen sie instand setzen, ihre Fähigkeiten als Mitglieder der Unternehmen und der Gesellschaft zu verbessern. In dem Maße wie die Löhne mit der Produktivität positiv korreliert sind, zahlen höhere Löhne durch höhere Produktivität für sich selber (Akerlof und Yellin 1988).

Das Externalitätsargument besagt, dass netto negative Externalitäten verursacht werden, wenn keine existenzdeckenden Löhne bezahlt werden. Denn dabei werden Drittparteien geschädigt, die nicht in den Prozess von Angebot und Nachfrage der Löhne involviert sind. Wer weniger als einen existenzdeckenden Lohn verdient, erhält nicht die nötigen Ressourcen zum menschenwürdigen Überleben.

Wenn der Mangel an Ressourcen die Erwerbstätigen nicht selber schaden soll, muss die Unterstützung für sie von andern Personen (zum Beispiel, von Familienmitgliedern) und Institutionen (zum Beispiel, von Regierung oder Wohltätigkeitsorganisationen) kommen und kann die Form von privaten und/oder öffentlichen Gütern annehmen.

Gegen all diese Argumente für existenzdeckende Löhne mag man einwenden, dass eine solche Lohnpolitik zwar löblich und vernünftig, aber nicht machbar sei. Sehr niedrige Löhne auf das Niveau von existenzdeckenden Löhnen zu heben sei für die Unternehmen zu teuer. Wenn sie gesetzlich dazu verpflichtet würden, wären sie gezwungen, Menschen zu entlassen, die dann von der Regierung oder Wohltätigkeitsorganisationen unterstützt werden müssten.

Um auf diese Schwierigkeiten zu antworten, seien folgende Überlegungen beachtet: (1) Die meisten Unternehmen haben ausreichenden Handlungsfreiraum, um diese Art von Lohnerhöhung zu verkraften. (2) Wenn moralische Vorstellungskraft

eingesetzt wird, sind die Auslagen für diese Lohnerhöhung im Verhältnis zur gesamten Unternehmensbilanz normalerweise nicht schwerwiegend. (3) Falls die Lohnerhöhung eine schwere Last für das Unternehmen darstellt, kann die Lohnerhöhung abgestuft und über einen längeren Zeitraum eingeführt werden. (4) Um die Kosten dieser Lohnerhöhung zu decken, ist es möglich, eine Umverteilung der Löhne und Gehälter innerhalb des Unternehmens vorzunehmen, indem insbesondere die obersten Gehälter reduziert werden.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Unternehmensverantwortung für wenigstens existenzdeckende Löhne aus starken ethischen und ökonomischen Gründen gerechtfertigt werden kann. Selbstverständlich bleiben noch viele Fragen offen, was das genauere Verständnis und die praktische Verwirklichung dieses Rechts im Besondern und die UN-Leitprinzipien im Allgemeinen betrifft.

Die Unternehmensethik im globalen Kontext steht vor gewaltigen Herausforderungen - sowohl in praktischer wie auch in theoretischer Hinsicht. Ich habe eine relativ neue Perspektive entfaltet: die Achtung und - wenn verletzt - die Wiederherstellung der Menschenrechte. Sie enthält für die Unternehmensethik weitreichende Implikationen, die ich am Beispiel des Rechts auf existenzdeckenden Lohn erläutert habe. Die Menschenrechte sind nicht bloß Beschränkungen für das unternehmerische Handeln, sondern Ziele, deren Erfüllung proaktiv angestrebt werden sollten. Diese Ziele machen die Unternehmensethik zu einer attraktiven und spannenden Aufgabe. Sie ist nicht eine Überforderung, sondern kann erfüllt werden, wenn die Handlungsfreiräume der Unternehmen voll ausgenutzt werden. Und die Unternehmen finden dadurch Anerkennung und Legitimität.

Literatur

Akerlof, G. A. ? Yellin, J. L. (1988): Fairness and unemployment. American Economic Review, 78, S. 44-49.

Business and Human Rights Research Center (BHRRC): http://tinyurl.com/hb54fe9.

Ciulla, J. B. (2015): Drops in the pond: Leaders, morality, an imagination, in: Enderle, G. ? Murphy, P. E. (Hg.) (2015): Ethical Innovation in Business and the Economy. Cheltenham, UK, S. 119-136.

Collins, D. (2008): Living wage, in: Kolb, R. W. (Hg.) (2008): Encyclopedia of Business Ethics and Society. Thousand Oaks, S. 1300-1303.

Enderle, G. (1987): Sicherung des Existenzminimums im nationalen und internationalen Kontext ? eine wirtschaftsethische Studie, Bern/Stuttgart.

Enderle, G. (1993): Handlungsorientierte Wirtschaftsethik. Grundlagen und Anwendungen, Bern.

Enderle, G. (2009): A rich concept of wealth creation beyond profit maximization and adding value. Journal of Business Ethics, 2009, 84, Supplement 3, S. 281-295 ebenso in: Moore, G. (Hg.) (2010): Fairness in International Trade. Dordrecht, S. 9-26.

Enderle, G. (2010): Unternehmensverantwortung für Menschenrechte im Konflikt mit Eigeninteresse und Philanthropie? Referat an der Tagung ?Marktwirtschaft und Menschenrechte? an der Universität Frankfurt im März 2010 in Bad Homburg (unveröffentlicht).

Enderle, G. (2016): How can business ethics strengthen the social cohesion of a society? Journal of Business Ethics, DOI 10.1007/s10551-016-3196-5.

Enderle, G. (2016a): Corporate responsibilities for less income inequality. Paper presented at the Transatlantic Business Ethics Conference 2016 on September 30 at the University of St. Gallen.

Enderle, G. (2017): Unternehmen als nichtstaatliche Akteure und ihr Verhältnis zu den Menschenrechten, in: Kirchschläger, P. (Hg.) (2017): The Responsibility of Non-State Actors for Human Rights (Die Verantwortung von nichtstaatlichen Akteuren gegenüber Menschenrechten), Zürich.

Enderle, G. ? Murphy, P. E. (Hg.) (2015): Ethical Innovation in Business and the Economy. Cheltenham, UK.

European Union (EU) (2012): My Business and Human Rights. A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises.

Gewirth, A. (1984): The Epistemology of Human Rights. Social Philosophy and Policy, 1(2), S. 1-24.

Kolb, R. W. (Hg.) (2008): Encyclopedia of Business Ethics and Society. Thousand Oaks.

OECD (2013): How's Life? 2013. Measuring Well-Being, online: www.oecd.org.

Painter-Morland, M. ? Spence, L. J. (guest editors) (2009): Special edition: Business ethics in small and medium enterprises. African Journal of Business Ethics, 4(2), 1-68,
auch in: Painter-Morland, M. - Spence, L.J. (Hg.) 2010. Ethics in Small and Medium-Sized Enterprises. A Global Commentary, Dordrecht.

Ruggie, J. G. (2013): Just Business: Multinational Corporations and Human Rights, New York.

Schulz, W. (1972): Philosophie in der veränderten Welt, Pfullingen.

Sen, A. (1999): Development as Freedom. New York: Knopf. (Auf Deutsch: Sen, A. (2000): ?konomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. München, Wien.

Shue, H. (1996): Basic Rights. Subsistence, Affluence, and U.S. Foreign Policy, Princeton, NJ, (2. Aufl., erste 1980).

Stabile, D. R. (2008): The Living Wage: Lessons from the History of Economic Thought. Cheltenham, UK.

United Nations (UN) (2003): (Draft Norms) Economic, Social and Cultural Rights. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. Commission on Human Rights, Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth Session, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

United Nations (UN) (2008): Promotion of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the Right to Development. Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Human Rights Council. Eighth Session, A/HRC/8/5.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (UN) (2011a): Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations ?Protect, Respect and Remedy? Framework. New York and Geneva: United Nations, deutsche Übersetzung: http://tinyurl.com/hrtkeq2.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (UN) (2011b): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide. New York and Geneva.

Der Autor



Prof. Dr. Georges Enderle

ist John T. Ryan Jr. Professor of International Business Ethics im Mendoza College of Business an der University of Notre Dame (Indiana, USA). Er ist gleichzeitig Professor in Notre Dame's Keough School of Global Affirs und Fellow des Kellogg Institute for International Studies, des Liu Institute for Asia and Asian Studies and des Nanovic Institute for European Studies.
nd.edu/~genderle/