

# Unternehmensverantwortung – die Herausforderung für Reiseveranstalter?

- 1) Weshalb ist Unternehmensverantwortung so wichtig für Tourismus- und Reiseanbieter?
- 2) Freiwillig, aber nicht beliebig:  
Was heisst denn eigentlich CSR?
- 3) Eckpunkte einer glaubwürdigen Unternehmensverantwortung von Reiseanbietern
- 4) **Referenzrahmen für Unternehmensverantwortung:  
Relevante Standards und Umsetzungsinstrumente**
  - 4.1) **Internationale Regelwerke und Richtlinien**
  - 4.2) Freiwillige Unternehmensstandards und Verhaltenskodizes
  - 4.3) Zertifikate und Auszeichnungen für ökologische und soziale Unternehmensführung von Reiseanbietern
- 5) Unternehmensverantwortung: Checkliste für Reiseveranstalter

## 4) Referenzrahmen für Unternehmensverantwortung: Relevante Standards und Umsetzungsinstrumente

### 4.1) Internationale Regelwerke und Richtlinien

- **UN-Menschenrechtskonventionen**

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 sowie die ausführenden internationalen Pakte über Bürgerliche und Politische Rechte und über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte sind von der überwiegenden Mehrheit der Staaten ratifiziert und damit bindendes Völkerrecht für alle Mitgliedstaaten. Eine ganze Reihe weiterer grundlegender Menschenrechtskonventionen etwa über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, über die Rechte des Kindes, die Rechte Indigener Völker oder die Rechte von Menschen mit Behinderungen, sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (siehe unten) beziehen sich auf spezifische Gruppen, die zur Wahrnehmung ihrer Rechte besonderen Schutz benötigen. Die Wahrung dieser verbrieften Rechte ist in erster Linie Pflicht der Staaten. Doch auch Unternehmen, insbesondere global agierende Konzerne und Investoren im Tourismus, stehen in der Pflicht, die völkerrechtlich verbindlichen Menschenrechtsvereinbarungen zu respektieren.



<http://www.fairunterwegs.org/aktuell/aktionen/menschenrechte.html>

- **"Due Diligence" von Unternehmen gemäss der "UN-Guiding Principles on Business and Human Rights" (Ruggie-Prozess)**

Unternehmen haben zwar nicht die gleichen rechtlichen Pflichten wie Staaten, die Menschenrechte zu schützen, doch sie müssen sicher stellen, dass sie mit ihrer Geschäftstätigkeit keinen Schaden anrichten und keine grundlegenden Menschenrechte verletzen ("do no harm"). Der 2005 von der UNO eingesetzte Sonderbeauftragte für Menschenrechte und Unternehmen, John Ruggie, hat mit seinen Arbeiten entscheidend zur Klärung der Rollenverteilung zwischen Staaten und Unternehmen beigetragen. Mit seinen "Protect, Respect, and



Remedy"-Prinzipien definiert er die Schutzpflicht der Staaten, aber auch die Verantwortung der Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte sowie die Gewährleistung von Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismen für Opfer von Menschenrechtsverletzungen. Wie Unternehmen mit der erforderlichen Sorgfalt ("Due Diligence") die Einhaltung der Menschenrechte in ihrer gesamten Wertschöpfungskette sicher zu stellen haben, beschreibt er in den 2011 von der UNO verabschiedeten "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework". Für Unternehmen, gerade auch für global agierende Reiseveranstalter, Hotelketten und Tourismusinvestoren, heisst dies, die vier Kernelemente der "Due Diligence"-Strategie in ihre Betriebsführung aufzunehmen:

1. Einführung einer menschenrechtsbezogenen Unternehmenspolitik
2. Prüfung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette
3. Integration des Menschenrechtsansatzes in die Unternehmenskultur und ins betriebliche Management
4. Fortschrittskontrolle und entsprechende öffentliche Berichterstattung

<http://www.fairunterwegs.org/aktuell/aktionen/menschenrechte.html#c16286>

und

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

#### ▪ **Kernarbeitsnormen und Empfehlungen der ILO an Unternehmen**

Die Dreigliedrige Grundsatzserklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stellt einen internationalen Konsens zwischen Regierungen, Gewerkschaften und Unternehmensverbänden dar. Die Erklärung formuliert umfassende Anforderungen an multinationale Unternehmen im Bereich Arbeits- und Sozialstandards. Sie enthält insgesamt 59 Grundsätze zu Arbeitsbedingungen, darunter die Kernarbeitsnormen der ILO:



Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die ILO-Instrumente haben Empfehlungscharakter mit Ausnahme der ILO Normen (einschliesslich der ILO Kernarbeitsnormen), die bei Ratifizierung völkerrechtlich verbindlich sind.

[http://www.econsense.de/CSR\\_INFO\\_POOL/INT\\_VEREINBARUNGEN/images/Dreigliedrige%20Grundsatzserkl%C3%A4rung%20der%20ILO.pdf](http://www.econsense.de/CSR_INFO_POOL/INT_VEREINBARUNGEN/images/Dreigliedrige%20Grundsatzserkl%C3%A4rung%20der%20ILO.pdf)

und [http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/ILO/idcatart\\_8861-content.html](http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/ILO/idcatart_8861-content.html)

#### ▪ **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein umfassender, international vereinbarter Kodex, zu dessen Förderung sich die Regierungen der 34 Mitgliedsstaaten und acht weiterer Staaten verpflichtet haben. Die Leitsätze enthalten gemeinsame Empfehlungen der Regierungen an die multinationalen Unternehmen bei Aktivitäten, insbesondere auch Investitionen, im Ausland. Sie legen Grundsätze und setzen einen Massstab für ein verantwortungsvolles und dem geltenden Gesetz entsprechendes unternehmerisches Verhalten. Die OECD-Leitsätze sind nicht rechtsverbindlich, bilden aber eine wichtige Grundlage, auf der die OECD-Staaten weiterführende nationale Empfehlungen oder Regelungen für CSR im Unternehmensbereich erlassen. Die Einhaltung der Leitsätze wird durch einen Beschwerdemechanismus bei den sogenannten "Nationalen Kontaktpunkten" (NKP) unterstützt, die von Mitgliedsstaaten verpflichtend einzurichten sind. In der Schweiz ist der NKP beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) angesiedelt. Ende Mai 2011 wurden die revidierten Leitsätze für multinationale Unternehmen verabschiedet. Neu beziehen sie auch die vom UN-Sonderbeauftragten John Ruggie definierte "Due Diligence"-Strategie ein, mit welcher Unternehmen sicher stellen sollen, dass die Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette respektiert und Menschenrechtsverletzungen wirksam verhindert werden. Von Menschenrechts- und Entwicklungsorganisationen scharf kritisiert wird aber, dass die Revision der OECD-Richtlinien keine griffigeren Bestimmungen zur Umsetzung gebracht hat und insbesondere auch nicht die notwendige Stärkung der NKPs, die eine effiziente und unparteiische Behandlung von Beschwerden über Verstösse gegen die Leitsätze ermöglichen würde.



[http://www.oecd.org/topic/0,3699,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37439,00.html](http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html)

und [http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/OECD/idcatart\\_8862-content.html](http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/OECD/idcatart_8862-content.html)

**Auszug aus dem Dossier:**

**Unternehmensverantwortung – die Herausforderung für Reiseveranstalter**

Ein Beitrag zu Begriffsklärung und Anforderungen von Christine Plüss, arbeitskreis tourismus & entwicklung Basel, Juni 2011

**Das gesamte Dokument mit Quellenangaben finden Sie als PDF auf:**

<http://www.fairunterwegs.org/fair-tipps/info-corner-fuer-reisebueros/unternehmensverantwortung.html>

