



MENSCHENRECHTE IM TOURISMUS

Ein Umsetzungsleitfaden für Reiseveranstalter

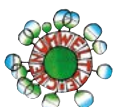
Dieser Leitfaden
wird präsentiert von



www.menschenrechte-im-tourismus.net
info@menschenrechte-im-tourismus.net

Impressum

Konzeptionelle und inhaltliche Erarbeitung	Christian Baumgartner, Heinz Fuchs, Angela Giraldo, Ruth Hopfer-Kubsch, Günter Koschwitz, Jesco Kreft, Peter-Mario Kubsch, Ilyta LaCombe, Matthias Leisinger, Antje Monshausen, Christine Plüss, Gwendolyn Remmert, Johannes Reißland, Nina Sahdeva, Miriam Schaper, Christiane Staffhorst, Petra Thomas, Andreas Zotz
Redaktion	Andreas Zotz (Naturfreunde Internationale)
Inhaltliche Beratung	Christopher Schuller, Deniz Utlu (Deutsches Institut für Menschenrechte), Sören Stöber (ABTA – The Travel Association)
Lektorat	Cornelia Kühhas
Grafische Gestaltung	Hilde Matouschek www.officina.at
Bildnachweis	Hermann Erber / www.outdoor-foto.at (Titelbild), Maria Estella Dürnecker / NFI Fotomeisterschaft 2012 (S. 4), Franck Guiziou / hemis / laif (S. 5), Tourism Concern (S. 6), jkphoto.ch (S. 7), Claus Mikosch / Dreamstime (S. 10), Hilde Matouschek (S. 11), Eric Gevaert / fotolia (S. 17), imageteam / fotolia (S. 18), Naturfreunde Internationale (S. 20), Kuoni Travel Holding Ltd. (S. 28), Studiosus Reisen München GmbH (S. 30)
Erscheinungstermin	2. Auflage, Februar 2015
© Herausgeber	arbeitskreis tourismus & entwicklung, Missionsstraße 21, CH-4003 Basel, Tel.: +41 (0)61 261 47 42, E-Mail: info@akte.ch Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. Caroline-Michaelis-Straße 1, D-10115 Berlin, Tel.: +49 (0)30 652 11 1807, E-Mail: tourism-watch@brot-fuer-die-welt.de kate e.V. – Umwelt & Entwicklung, Blumenstraße 19, D-70182 Stuttgart Tel.: +49 (0)711 248 397 0, E-Mail: info@kate-stuttgart.org Naturfreunde Internationale, Diefenbachgasse 36/9, A-1150 Wien, Tel.: +43 (0)1 892 38 77, E-Mail: office@nf-int.org
In Zusammenarbeit mit	a&e erlebnis:reisen – ae abenteuer & exotik Begegnungsreisen GmbH (Hamburg) Deutsches Global Compact Netzwerk (Berlin) forum anders reisen e.V. (Freiburg) Gebeco GmbH & Co KG (Kiel) Hamburger Stiftung für Wirtschaftsethik Hauser Exkursionen international GmbH (München) Kuoni Travel Ltd. (Zürich) ONE WORLD Reisen mit Sinnen – Pardon / Heider OHG (Dortmund) Studiosus Reisen München GmbH TourCert GbR (Stuttgart) viventura GmbH (Berlin)



gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens
auf 100 % Recyclingpapier · Druckerei Janetschek GmbH · UW-Nr. 637

INHALT

Wozu dieser Leitfaden?	
Menschenrechte gewinnen an Bedeutung – auch im Tourismus	4
Bedeutung im Tourismus	
Was hat meine Tätigkeit als Reiseveranstalter mit Menschenrechten zu tun?	6
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	
Warum sind sie für mein Unternehmen wichtig?	10
Instrumentarium im Überblick	
Wie kann ich diesen Leitfaden lesen und im Unternehmen anwenden?	12
Handlungsfeld STRATEGIE	
Unternehmenspolitik zu Menschenrechten erarbeiten	14
Handlungsfeld BESTANDSAUFNAHME	
Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte feststellen	16
Handlungsfeld INTEGRATION	
Menschenrechte in Unternehmenskultur und Management integrieren	20
Handlungsfeld ABHILFE	
Beschwerde ermöglichen und Situation für Betroffene verbessern	24
Handlungsfeld REPORTING	
Fortschrittskontrolle durchführen und öffentlich Bericht erstatten	26
Umsetzung in der Praxis	
Wie sind Tourismusunternehmen vorgegangen?	28
Zum Weiterlesen 	
Hilfsmittel für die Praxis und weiterführende Informationen	32
Roundtable Menschenrechte im Tourismus	
Die Mitglieder stellen sich vor	34



Wozu dieser Leitfaden?

Menschenrechte gewinnen an Bedeutung – auch im Tourismus

Sei es durch aufmerksame Kundschaft, Investoren oder kritische Medien – Unternehmen sehen sich immer öfter mit der Frage konfrontiert, wie sie in ihrer Geschäftstätigkeit den Schutz der Menschenrechte sicherstellen. Das Thema Menschenrechte gewinnt nicht nur auf der internationalen politischen Bühne und in der öffentlichen Wahrnehmung an Bedeutung, sondern wird auch immer wichtiger in der Unternehmensführung.

In der Reisewirtschaft stellt sich für viele Unternehmen nicht mehr die Frage ob, sondern wie sie mit ihrer menschenrechtlichen Verantwortung umgehen. Der Grund liegt auf der Hand: Nur wo die Mitarbeitenden motiviert sind, wo faire Geschäftsbeziehungen herrschen und wo die lokale Bevölkerung respektiert wird, lassen sich Tourismusprodukte mit Qualität etablieren; wo aber der Tourismus die Konkurrenz um knappe Ressourcen wie Wasser, Nahrung und Land verschärft, wo er ausbeuterische Arbeitsverhältnisse hervorbringt oder wo er die Bedürfnisse der Einheimischen ignoriert, wird er auch nicht lange pro-

fitabel sein. Gerade in Zielgebieten, die korruptionsanfällig sind oder wo es staatliche Regulierungsdefizite gibt, ist die Konformität mit international gültigen Rechtsstandards eine wichtige Voraussetzung für eine dauerhafte und erfolgreiche Geschäftstätigkeit.

Besonders für Reiseveranstalter ist es nicht immer leicht, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf alle beteiligten Menschen im Auge zu behalten. Sie sind für ihr touristisches Produkt auf eine Vielzahl von Dienstleistern angewiesen – vom Transport über die Reisebegleitung bis hin zu Unterkunft und Verpflegung. Darüber hinaus agieren sie an vielen verschiedenen Orten, wo die rechtlichen Voraussetzungen, die lokale Kultur und die ökologischen Ansprüche jeweils sehr unterschiedlich sind.

Menschenrechtliche Fragestellungen
zeigen sich bei Fernreiseangeboten ebenso ...





... wie bei touristischen Dienstleistungen hierzulande.

Referenzrahmen für aktives und umsichtiges Handeln

Im Jahr 2011 wurden die *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* vom UN-Menschenrechtsrat einstimmig angenommen. Sie bilden einen international vereinbarten Referenzrahmen für Wirtschaft, Justiz, Politik und Zivilgesellschaft und präzisieren, wie die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen aussieht – wo auch immer auf der Welt sie tätig sind.

Demnach müssen Unternehmen negativen Auswirkungen ihres Handelns auf Menschenrechte vorbeugen und im Falle von Menschenrechtsverstößen diese wiedergutmachen. Diese Verantwortung bezieht sich nicht nur auf ihre eigenen Aktivitäten (und Unterlassungen), sondern ebenso auf menschenrechtliche Auswirkungen, die direkt mit Operationen, Gütern und Dienstleistungen in ihren Geschäftsbeziehungen verbunden sind – auch wenn sie selbst zu diesen Auswirkungen nicht beigetragen haben. Im Sinne der Leitprinzipien haben Unternehmen die Pflicht, in ihren gesamten Geschäftspraktiken die gebotene Sorgfalt (*due diligence*) bezogen auf menschenrechtliche Auswirkungen walten zu lassen.

Kurz: Die Achtung der Menschenrechte ist keine passive Verantwortung. Sie muss systematisch in alle unternehmerischen Prozesse, einschließlich in das betriebliche Management, integriert werden. Dies gilt auch im Tourismus.

In bestehende Nachhaltigkeitssysteme integrieren

An diesem Punkt setzt der vorliegende Leitfaden an. Er wurde von den Mitgliedern des *Roundtable Menschenrechte im Tourismus* auf Grundlage der *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* speziell für die Bedürfnisse von Reiseveranstaltern konzipiert. Der Leitfaden unterstützt die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie, die sich in bereits bestehende Managementstrukturen von Tourismusunternehmen integrieren und individuell an deren Betriebsgröße und Geschäftstätigkeit anpassen lässt – zur Konkretisierung sozialer Aspekte und zur stärkeren Verankerung der Menschenrechte innerhalb der Organisation.

So erhöht das hier vorgestellte Instrumentarium die Wirksamkeit bestehender Nachhaltigkeitssysteme – etwa dadurch, dass das Handeln des Unternehmens sich stärker auf internationale Rechtsnormen stützt. Verstanden als Recht, wird die soziale Dimension der Nachhaltigkeit damit wesentlich gestärkt.

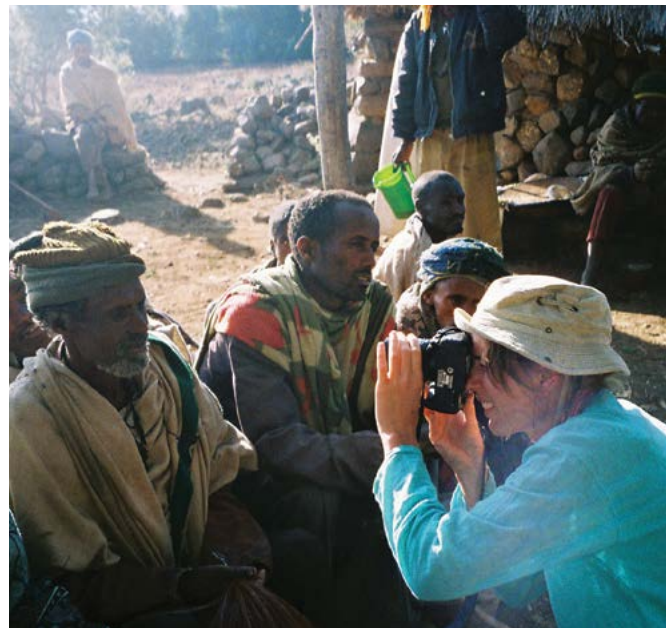
Jene Unternehmen, die bislang kein Nachhaltigkeits-, CSR-, oder Umweltmanagement betreiben, können mit Hilfe des Leitfadens einen weit reichenden ersten Schritt in Richtung eines nachhaltigen Unternehmertums gehen. Der Leitfaden zeigt einen einfachen, weil systematischen Weg auf.

Bedeutung im Tourismus

Was hat meine Tätigkeit als Reiseveranstalter mit Menschenrechten zu tun?

Als Reiseveranstalter wird man mit Menschenrechten in vielfältiger Weise konfrontiert. Kritische menschenrechtliche Fragestellungen zeigen sich im Tagesgeschäft, in der Kundenkommunikation ebenso wie in Geschäftsbeziehungen. Das Ziel eines jeden touristischen Veranstalters muss sein, die Menschenrechte zu respektieren und im Rahmen seiner Handlungsmöglichkeiten deren Durchsetzung zu fördern. Hierfür ist es wichtig, dass ein Tourismusunternehmen die Berührungspunkte der eigenen Geschäftstätigkeit und Zulieferketten mit den verschiedenen Feldern der Menschenrechte kennt.

Die hier angeführten Kurzbeispiele sollen eine Vorstellung geben, in welchen Situationen das Risiko bestehen kann, dass im Zuge einer touristischen Tätigkeit die Menschenrechte beeinträchtigt werden. Die Bandbreite an Situationen, in welchen Handlungsbedarf für einen Reiseveranstalter entstehen kann, ist groß; auch kritische Situationen werden gezeigt, die Reiseveranstaltern schon lange bekannt sind, aber bisher oft nicht als Menschenrechtsfragen identifiziert werden – wie etwa die kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern.



Ausgebeutet

Auf einem Kreuzfahrtschiff einer renommierten europäischen Reederei arbeiten die Angestellten zu prekären Bedingungen. Der Großteil der Beschäftigten stammt aus Niedriglohnländern, da sich für diese Arbeit – insbesondere in den Bereichen Hotel, Restaurant, Reinigung und Maschinenraum – kein Personal aus West- und Zentraleuropa mehr finden lässt. Je unqualifizierter die Jobs, desto schlechter sind auch Bezahlung und Unterbringung. Eine Sieben-Tage-Woche mit täglichen Arbeitszeiten von 18 Stunden und mehr sind die Regel.

- ☞ Wie sieht es mit den Arbeitsbedingungen bei unseren Kreuzfahrtangeboten aus?
- ☞ Wie sind die Arbeitsbedingungen in meinem Unternehmen?

Betroffenes Menschenrecht u. a.:

- **Das Recht auf menschenwürdige Arbeit**

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23 (1), (2), (3) & 24: „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit, [...] auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, [...] auf gerechte und befriedigende Entlohnung, [...] auf Erholung und Freizeit, [...] auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßig bezahlten Urlaub.“

Distanzlos

In einer für Safari-Tourismus beliebten Region in Afrika lebt eine Bevölkerungsgruppe, die für ihre aus Lehm gebauten Behausungen bekannt ist. Ihre Dörfer sind zu einer Tourismusattraktion geworden. Die Einheimischen mussten Stacheldrahtzäune aufstellen, um ihren privaten Bereich vor neugierigen Reisenden zu schützen.

- ☞ Der Besuch des Dorfes wird auch im Rahmen unseres Ausflugsprogrammes angeboten – was nun?
- ☞ Unsere Kundschaft möchte kulturellen Austausch auch mit traditionell lebenden Völkern erleben. Wie können wir diese Angebote fair gestalten?

Betroffenes Menschenrecht u. a.:

- **Das Recht auf Schutz der Privatsphäre**

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 12: „Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung [...] ausgesetzt werden.“

Benachteiligt

Die Inhaberin eines Restaurants in einem historischen Stadtkern in Mitteleuropa hat eine Stelle als Servierkraft ausgeschrieben. Die am besten qualifizierte Bewerberin – sie gehört einer ethnischen Minderheit an – stellt sie nicht ein, da sich in der Vergangenheit Gäste über Angehörige dieser Volksgruppe im Servicepersonal beschwert haben.

- ☞ Sollen wir das Restaurant weiter in unserem Ausflugsprogramm anbieten?
- ☞ Könnte sich so ein Fall auch innerhalb unserer eigenen Rekrutierungsprozesse zutragen?

Betroffenes Menschenrecht u.a.:

- **Schutz vor Diskriminierung**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 1: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“

Wasser abgegraben

In einem mittelamerikanischen Land wird eine Hotelanlage mit Golfplatz gebaut. Das Wasser dafür stammt aus einem Stausee, der auch ein benachbartes Dorf versorgt. Die Hotelanlage benötigt so viel Wasser, dass die ansässige Bevölkerung ihre Felder nicht mehr ausreichend bewässern und ihren Eigenbedarf an Lebensmitteln und Trinkwasser nicht mehr decken kann. Die Dorfgemeinschaft wurde während des Planungsprozesses der Hotelanlage nicht konsultiert.

- ☞ Wir bieten das Hotel als exklusives Resort an – was nun?

Betroffene Menschenrechte u.a.:

- **Das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, einschließlich Nahrung, Wasser und Wohnung**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 25 (1): „Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der [...] Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen [...].“
- **Das Recht auf Beteiligung an Entscheidungsprozessen**
Erklärung über das Recht auf Entwicklung, Artikel 2 (3): „Die Staaten haben das Recht und die Pflicht, geeignete nationale Entwicklungspolitiken aufzustellen, die die stetige Steigerung des Wohls der gesamten Bevölkerung [...] auf der Grundlage ihrer aktiven, freien und sinnvollen Teilhabe an der Entwicklung [...] zum Ziel haben.“

Schwere Lasten

Am Kilimanjaro werden von örtlichen Touranbietern einheimische Träger eingesetzt. Die Träger sind einem hohen Risiko für bleibende Hirnschäden ausgesetzt, denn die Touren werden in kurzen Abständen und ohne genügend Akklimatisierungszeiten durchgeführt. Außerdem setzen die Touranbieter die Träger unter Druck, mehr als die gesetzlich erlaubte Höchstlast zu tragen.

- ☞ Stellen unsere Trekkinganbieter wirklich sicher, dass die Träger zu fairen Bedingungen arbeiten und keinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt sind?

Betroffene Menschenrechte u.a.:

- **Das Recht auf Gesundheit**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 25 (1): „Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der ihm und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet.“
- **Das Recht auf menschenwürdige Arbeit**

Unter Druck

Einige Angestellte einer im Mittelmeerraum tätigen Hotelkette wollen eine eigene Gewerkschaft gründen. Die Hotelleitung verweigert die Anerkennung dieser Gewerkschaft, droht mit Entlassung und setzt die Angestellten unter Druck, einer anderen, vom Hotel bevorzugten Gewerkschaft beizutreten.

- ☞ Das Hotel ist unser Vertragspartner – was tun?
- ☞ Wie sieht es mit der gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten an unseren Unternehmensstandorten aus?

Betroffenes Menschenrecht u.a.:

- **Das Recht sich zu organisieren und auf gewerkschaftliche Organisation**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23 (4): „Jeder hat das Recht, [...] Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“

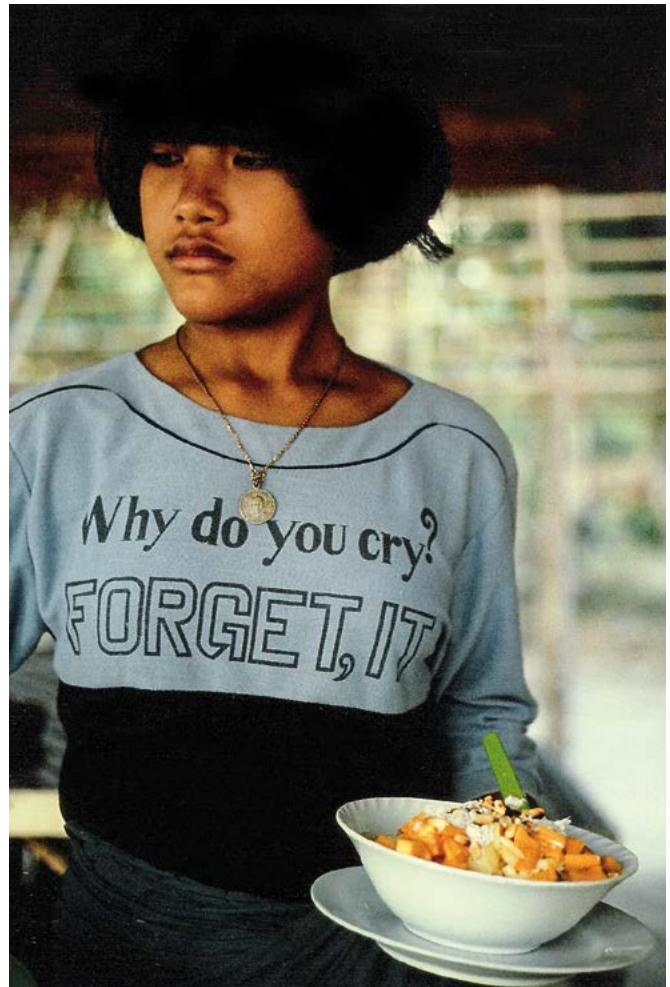
Schutzlos

„Weshalb weinst du? Vergiss es!“ steht auf dem T-Shirt der 13-jährigen Kellnerin in einem beliebten Vergnügungsviertel Südostasiens. In der verarmten ländlichen Gegend sehen ihre Eltern keine andere Möglichkeit, als ihre Tochter zur Arbeit ins Touristenzentrum anstatt in die Schule zu schicken. Seither schuftet das Mädchen rund um die Uhr in der Bar und ist den Übergriffen vom Arbeitgeber sowie von einheimischen und ausländischen Touristen schutzlos ausgeliefert. Oft muss sie auf Druck ihres Arbeitgebers auch mit den Touristen in deren Hotels mitgehen.

- ☞ Was tun wir zum Schutz der Kinder?
- ☞ Haben die jungen Mitarbeitenden in unseren Vertragshotels und Ausflugsrestaurants auch wirklich eine Chance auf Ausbildung?

Betroffene Menschenrechte u. a.:

- **Die Rechte des Kindes**
Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Artikel 32 (1), 34:
„Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt und nicht zu einer Arbeit herangezogen zu werden, die Gefahren mit sich bringen, die Erziehung des Kindes behindern oder die Gesundheit des Kindes oder seine Entwicklung schädigen könnte. [...] Die Vertragsstaaten verpflichten sich, das Kind vor allen Formen sexueller Ausbeutung und sexuellen Missbrauchs zu schützen.“
- **Das Recht auf Bildung**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 26 (1): „Jeder hat das Recht auf Bildung.“



Unter Zwang

Für den Bau eines großen Resorts im Nahen Osten werden billige Arbeitskräfte aus dem Ausland angeheuert. Den Arbeitnehmenden werden die Pässe abgenommen. Sie werden in armseligen Behausungen untergebracht und dürfen die Baustelle nicht verlassen. Nachdem der vereinbarte Lohn nicht ausbezahlt wird, legen die Angestellten die Arbeit nieder. Daraufhin werden sie mit Gefängnis bedroht und Mahlzeiten werden gestrichen.

- ☞ Wir hatten vor, das Resort als exklusive Neuheit in unsere Produktpalette zu nehmen – was jetzt?

Betroffene Menschenrechte u. a.:

- **Die Rechte von Wanderarbeitnehmenden**
Internationales Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, Artikel 7: „Jeder Vertragsstaat [...] verpflichtet sich, die in dieser Konvention niedergelegten Rechte zu achten und sie allen in seinem Hoheitsgebiet befindlichen und seiner Hoheitsgewalt unterstehenden Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen zu gewähren [...].“
- **Das Recht auf Schutz vor Zwangsarbeit**
Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 8 (3a): „Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten.“
- **Das Recht auf menschenwürdige Arbeit**
- **Das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard**

Alle Gäste willkommen?

Eine Frau im Rollstuhl wurde von einer populären, europäischen Billigfluglinie zum Verlassen des Flugzeugs gezwungen, weil sie ohne Begleitung im Ernstfall nicht allein den Notausgang hätte benutzen können. Die Rollstuhlfahrerin verklagte die Fluglinie, die daraufhin zu einer Schadensersatzzahlung für die behinderte Frau verurteilt wurde – eines der ersten Gerichtsurteile zugunsten von Menschen mit Behinderungen auf Reisen.

☞ Wie werden auf den von uns angebotenen Reisen die Rechte von Menschen mit Behinderungen effektiv respektiert?

Betroffenes Menschenrecht u.a.:

- **Die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Artikel 4 (1): „Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung [...] zu gewährleisten und zu fördern. [...]“

Ausgewiesen

Um eine Schlucht in einem südamerikanischen Land als Naturattraktion für den Tourismus zugänglich zu machen, werden Zufahrtswege und eine Hotelanlage errichtet. Die Projektentwicklungsgesellschaft behauptet, das Land zu besitzen, obwohl sie keine entsprechenden Dokumente vorweisen kann. Die ansässige indigene Bevölkerung wird mit Polizeieinsatz gezwungen, das Land zu verlassen.

☞ Wir haben das Resort soeben als exklusive „Eco-Lodge“ in unser Programm aufgenommen – was tun?

Betroffene Menschenrechte u.a.:

- **Die Rechte indigener Völker**

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 1 / Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 1: „Alle Völker haben das Recht auf Selbstbestimmung. Kraft dieses Rechts entscheiden sie frei über ihren politischen Status und gestalten in Freiheit ihre wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung.“

Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker, Artikel 10 & 28 (1): „Indigene Völker dürfen nicht zwangsweise aus ihrem Land oder ihren Gebieten ausgesiedelt werden. [...]“

Ungleich behandelt

In einem Reisebüro hierzulande arbeitet eine junge Frau, die eine Tourismusfachschule absolviert hat, schon mehrere Jahre als Reisefachkraft. Als in ihrer Abteilung ein neuer Kollege mit derselben Qualifikation eingestellt wird, erfährt sie zufällig, dass dessen Gehalt um 13 Prozent höher als ihr eigenes ist. Ebenso wurden ihrem Kollegen konkrete Aufstiegsmöglichkeiten bei guter Leistung in Aussicht gestellt – ihr gegenüber wurden vom Arbeitgeber die Karrieremöglichkeiten noch nie thematisiert.

- ☞ Haben die Mitarbeiterinnen in unserem Unternehmen dieselben Chancen und gleichen Löhne wie ihre männlichen Kollegen?
- ☞ Wie ist die Situation in unseren Vertragshotels und anderen Partnerorganisationen?

Betroffenes Menschenrecht u.a.:

- **Die Rechte der Frau**

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, Artikel 2: „Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau [...]“

Anmerkung

Die Beispiele stellen eine Auswahl jener Menschenrechtsfelder dar, in denen Konflikte dokumentiert sind und die deshalb als besonders relevant einzustufen sind. Diese Aufzählung ist jedoch nicht erschöpfend. Es besteht im Tourismus – wie auch in allen anderen Wirtschaftssektoren – ein grundsätzliches Risiko für Beeinträchtigungen in allen Feldern des internationalen Menschenrechts-Instrumentariums.

Mehr zum Thema Menschenrechte im Tourismus:

- ☞ Alles was Recht ist – Menschenrechte und Tourismus
- ☞ Menschenrechte auf fairunterwegs.org

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Warum sind sie für mein Unternehmen wichtig?

Im Jahr 2011 hat der UN-Menschenrechtsrat die *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* angenommen. Der UN-Sonderbeauftragte für Unternehmen und Menschenrechte, Professor John Ruggie, hatte zuvor in einem mehrjährigen Konsultationsprozess die Pflichten von Staaten und Unternehmen formuliert. Durch seinen Analyserahmen *Schutz, Achtung und Abhilfe* gelang es ihm, in der Debatte über die Sicherstellung von Menschenrechten in der globalisierten Wirtschaft, die jahrelang ergebnislos verlief, einen gangbaren Weg aufzuzeigen.

Die Leitprinzipien von John Ruggie fanden Eingang in Rahmenwerke der *Europäischen Kommission*, der *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)*, der *Internationalen Organisation für Normung (ISO)* oder der *Global Reporting Initiative (GRI)*. Einige Staaten haben damit begonnen, nationale Aktionspläne für die Umsetzung dieser Prinzipien zu entwickeln und dabei auch Unternehmen stärker in die Pflicht zu nehmen. Ebenfalls haben engagierte Unternehmen in verschiedenen Wirtschaftssektoren einen eigenen Umsetzungsprozess der Leitprinzipien in Angriff genommen – auch im Tourismus.

Analyserahmen „Schutz, Achtung und Abhilfe“

Staatliche Schutzpflicht	Unternehmerische Achtungspflicht	Zugang zu Abhilfe
Staaten haben eine klare völkerrechtliche Pflicht, die Menschenrechte zu schützen und zu fördern und ihre Einhaltung auch durch andere Akteure, durch angemessene Strategiesetzung, Regulierung und Rechtsprechung zu gewährleisten.	Unternehmen haben die Verantwortung, alle Menschenrechte zu achten. Sie müssen demnach mit besonderer Sorgfalt handeln und es vermeiden, die Rechte anderer zu verletzen.	Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen brauchen verbesserten Zugang zu Beschwerde- und Sanktionsmechanismen juristischer und nicht-juristischer Art.

Die drei Säulen des Rahmens „Schutz, Achtung und Abhilfe“

Quelle: Deutsches Global Compact Netzwerk, Twenty Fifty Ltd., Deutsches Institut für Menschenrechte (2012): *Menschenrechte achten – Ein Leitfaden für Unternehmen*



Die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* beschreiben die Verantwortung der Unternehmen wie folgt:

Die **unternehmerische Achtungspflicht** fordert von Unternehmen, ihre gesamte Geschäftstätigkeit konsequent mit der *gebotenen Sorgfalt* (due diligence) systematisch und regelmäßig dahingehend zu untersuchen, ob durch sie selbst oder ihre Zulieferer und Geschäftspartner die Rechte von Menschen gefährdet werden – und in einem nächsten Schritt Maßnahmen zu ergreifen, die zum Schutz der Menschenrechte und ihrer Umsetzung beitragen.

Der **Zugang zu Abhilfe** ist eine gemeinsame Pflicht von Staaten und Unternehmen. Demnach muss Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen der Zugang zu Beschwerdemechanismen ermöglicht und eine angemessene Wiedergutmachung garantiert werden.



Welche Folgerungen ergeben sich daraus für mich als Reiseveranstalter?

- Es geht nicht nur um die **Rechte meiner Kundschaft oder meiner Mitarbeitenden**. Ich bin auch verantwortlich für die Auswirkungen meiner Geschäftstätigkeit – inklusive meiner Wertschöpfungskette – **auf andere Personen**. Dazu gehören beispielsweise die ansässige Bevölkerung in den Zielgebieten und die Beschäftigten in meinen Vertragshotels oder in deren Zulieferbetrieben, wie etwa Wäschereien und Bauunternehmen.
- Es gilt **in Erfahrung zu bringen, welche potenziellen Auswirkungen meine Entscheidungen im Betrieb auf die Menschenrechte haben** – z. B. bei der Zusammenstellung von Reiseprogrammen, bei der Auswahl von Incoming-Agenturen und Hotels oder bei Investitionen. Diese Verantwortung habe ich als Kleinveranstalter genauso wie als Großunternehmen.
- Ich muss sicherstellen, dass diese Risikoabschätzung von allen Mitarbeitenden in meinem Unternehmen kontinuierlich mitgedacht und angewendet wird. Die menschenrechtliche Sorgfalt wird also zu einem **Bestandteil meiner Managementprozesse und Unternehmenskultur**.
- Ich stehe regelmäßig **im Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen meines Unternehmens** und berücksichtige ihre Beurteilungen bei meinen Entscheidungen. Wenn ich z. B. meine Zielgebiete besuche, spreche ich nicht nur mit den Führungskräften meiner Partnerunternehmen, sondern auch mit deren Angestellten, in der Nachbarschaft lebenden Menschen sowie lokalen NGOs oder Behörden.
- Wenn ich negative Auswirkungen auf die Menschenrechte feststelle, **ergreife ich Maßnahmen zur Verbesserung der Situation für die Betroffenen** – z. B. verpflichte ich Hotels in Verträgen zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und motiviere meine Vertragspartner, die Situation ihrer Angestellten zu verbessern. Ich beende die Zusammenarbeit mit jenen Leistungsträgern, die gravierend oder nach Konsultationen weiterhin gegen Menschenrechte verstoßen.

Mehr über die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:

- 👁 Menschenrechte achten – Ein Leitfaden für Unternehmen
- 👁 My Business and Human Rights (EN)
- 👁 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights – Interpretative Guide (EN)

Instrumentarium im Überblick

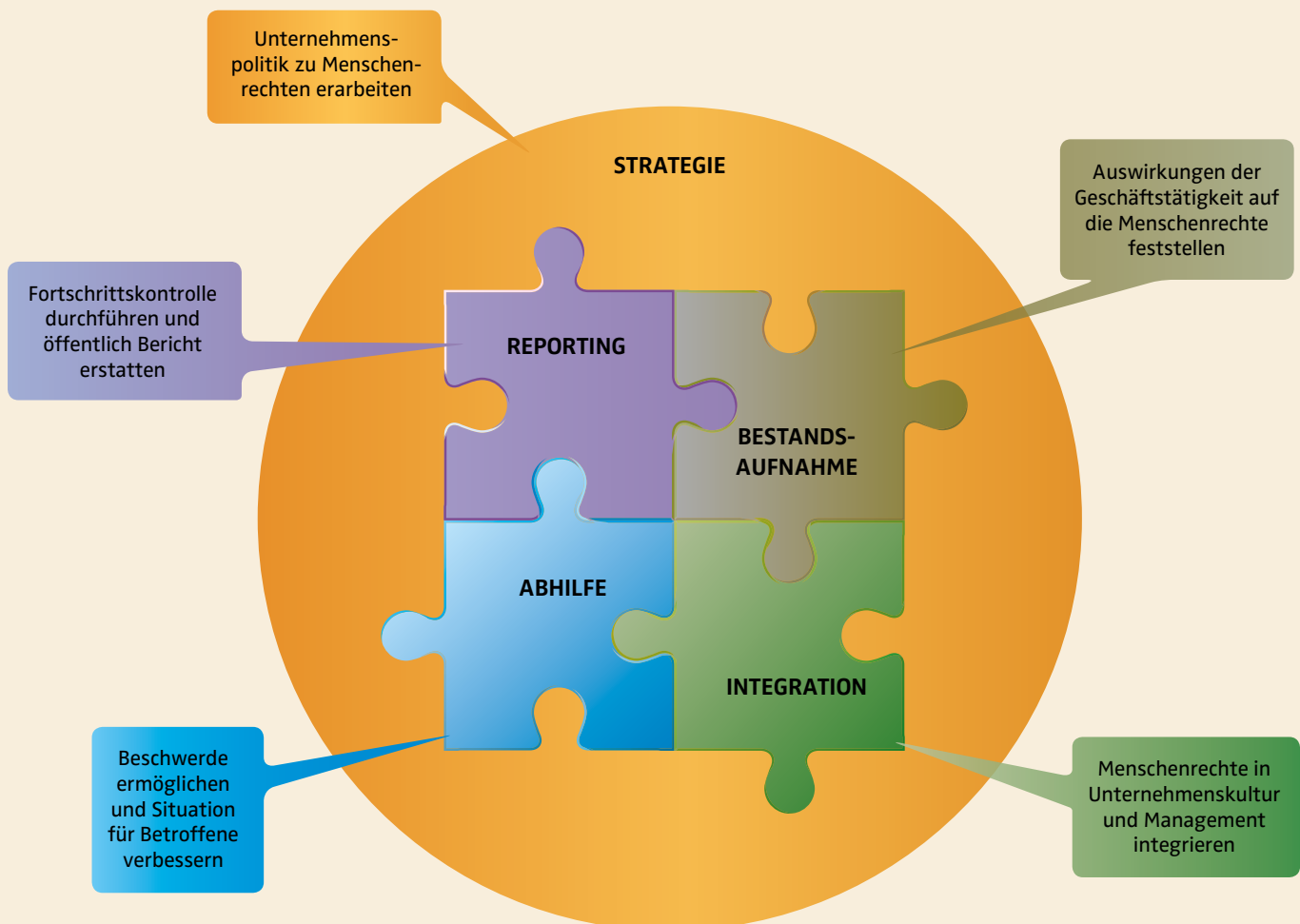
Wie kann ich diesen Leitfaden lesen und im Unternehmen anwenden?

Dieser Leitfaden richtet sich an Reiseveranstalter und unterstützt sie bei der systematischen Integration der *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* in ihre Geschäftstätigkeit. Der Umsetzungsprozess gliedert sich in fünf zentrale Handlungsfelder: **Strategie**, **Bestandsaufnahme**, **Integration**, **Abhilfe** und **Reporting**.

Die Handlungsfelder leiten sich von den für Unternehmen relevanten UN-Leitprinzipien Nr. 11 bis 24 und Nr. 29 bis 31 ab. Sie werden in den nachfolgenden Kapiteln hinsichtlich ihrer

umsetzungsrelevanten Schritte, Methoden und Instrumente erläutert.

Alle Handlungsfelder **bedingen einander**, sind **eng miteinander verzahnt** und bedürfen bei der Implementierung einer **kontinuierlichen gegenseitigen Anpassung**. Ihre Abfolge in der Umsetzung kann von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein und ist beispielsweise abhängig von Betriebsgröße, Zielgebieten, Art und Umfang der Leistungsträger und vor allem von bereits vorhandenen Managementstrukturen bzw. Geschäftspraktiken hinsichtlich der Menschenrechte.



Integration der UN-Leitprinzipien in die Unternehmensprozesse:
Schematische Darstellung des Instrumentariums in diesem Leitfaden

Grundsätzlich empfiehlt sich für die Umsetzung die folgende Vorgehensweise:

1. Zu Beginn des Prozesses werden die **Strategie** und die **Bestandsaufnahme** in enger Abstimmung und teilweise zeitgleich umgesetzt. Die Strategie erfasst den Handlungsrahmen und die Zielsetzung für den gesamten Prozesszyklus und beinhaltet ein öffentliches und schriftliches Bekenntnis zu Menschenrechten (Commitment). Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme finden Eingang in die Entwicklung der Strategie.
2. Die Strategie und Bestandsaufnahme bilden den Ausgangspunkt für die **Integration**, für die **Abhilfe** und für das **Reporting**. Diese drei Handlungsfelder werden ebenfalls in enger Abstimmung und teilweise parallel implementiert.
3. Integration, Abhilfe und Reporting bilden wiederum eine Grundlage für die Operationalisierung der **Bestandsaufnahme** (= regelmäßige Fortschreibung) sowie für eine etwaige Anpassung der **Strategie**.

Zur leichteren Orientierung bei der Umsetzung dieser Handlungsfelder finden sich in den nachfolgenden Kapiteln die folgenden Elemente:

- In den ✓ Checklisten werden jeweils die wichtigsten Umsetzungsschritte auf einen Blick zusammengefasst. Für diese Schritte werden – wo relevant – betriebliche Anknüpfungspunkte bzw. praktische Hilfsmittel und Methoden empfohlen. Sie sind mit dem Symbol ✂ gekennzeichnet.
- In den Info-Kästen mit dem Symbol ! werden konkrete Umsetzungsinstrumente vorgestellt und ausgewählte Fragestellungen detaillierter erläutert.
- Mit dem Symbol 👁 werden all jene Hilfsmittel und vertiefenden Informationsquellen gekennzeichnet, die auf den Seiten 32–33 (Zum Weiterlesen) zusammengefasst und ausführlicher erläutert werden.

Im Anschluss an die fünf Handlungsfelder wird auf den Seiten 28–31 ein Blick in die Praxis geworfen: Die Fallbeispiele der Reiseveranstalter Kuoni und Studiosus zeigen individuelle Wege zur Anwendung des vorgestellten Instrumentariums und zur Integration der Menschenrechte in bestehende Strukturen von Tourismusunternehmen auf.

! Tipps für die Umsetzung in Ihrem Unternehmen

Dieser Leitfaden stellt ein allgemeines Instrumentarium zum verantwortungsvollen Umgang mit menschenrechtlichen Fragestellungen für Reiseveranstalter dar. Nicht jede Empfehlung ist für jedes Unternehmen gleich relevant und anwendbar. Der Leitfaden liefert Ihnen einen systematischen Ansatz zur internen Analyse und Umsetzung. Einige Tipps zur ersten Annäherung:

- Gehen Sie Schritt für Schritt vor und holen Sie sich Unterstützung durch Fachleute.
- Prüfen und systematisieren Sie, setzen Sie Prioritäten.
- Verfahren Sie nach dem PDCA-Modell („Plan-Do-Check-Act“).
- Beginnen Sie in Bereichen wie Kinderschutz, CSR- oder Risikomanagement, für die es bereits erprobte Vorgehensweisen und Instrumente in der Branche gibt.
- Schließen Sie sich mit anderen Unternehmen oder in den Verbänden zusammen, um doppelte Arbeit zu vermeiden und Synergien zu schaffen.

Menschenrechte im CSR-System von TourCert: Hinweis für zertifizierte Unternehmen

Dieser Leitfaden entstand unter Beteiligung der Zertifizierungsgesellschaft TourCert. Das CSR-Management- und Reportingsystem von TourCert deckt viele Anforderungen des hier vorgestellten Instrumentariums ab. TourCert-zertifizierte Unternehmen werden in der Logik der Handlungsfelder zahlreiche Anknüpfungspunkte für individuelle Schwerpunktsetzungen und Vertiefungen finden. Grundsätzlich wurden die TourCert-Kriterien und Mindestanforderungen durch die UN-Leitprinzipien bestätigt und durch deren international rechtsverbindliche Basis gestärkt.

STRATEGIE

Unternehmenspolitik zu Menschenrechten erarbeiten

Ziel der Erarbeitung einer menschenrechtsbezogenen Unternehmensstrategie und -politik ist es, die strukturellen Voraussetzungen zur langfristigen Verankerung der Menschenrechte im Unternehmen und entlang seiner Wertschöpfungskette zu schaffen.

Ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie ist es, sich **öffentlich und in schriftlicher Form zu seiner Verantwortung für die Menschenrechte zu bekennen** und die UN-Leitprinzipien als

Referenzrahmen anzuerkennen. Dieses Commitment stellt die Grundlage sowohl für die Erarbeitung als auch für die Anpassung der unternehmensspezifischen Leitlinien zu Menschenrechten dar. Es ist Dreh- und Angelpunkt des Managementsystems sowie der Kommunikation nach innen und außen.

Das hier abgebildete *Commitment zu Menschenrechten im Tourismus* soll Reiseveranstaltern als Orientierung dienen. Die Vorlage wurde in Abstimmung zwischen Nichtregierungsorga-

Commitment zu Menschenrechten im Tourismus

In unserer Tätigkeit im Tourismus, insbesondere als Reiseveranstalter, arbeiten wir täglich für und mit Menschen – seien es KundInnen, Beschäftigte bei uns und bei unseren Zulieferbetrieben oder sei es die Bevölkerung in den Zielgebieten. Diese Menschen sind das Fundament für die Qualität unserer Dienstleistungen und unseren Unternehmenserfolg. Wir achten ihre Menschenwürde und respektieren ihre Rechte.

Wir erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und ihre rechtsverbindlichen Umsetzungsinstrumente als Grundlage unseres unternehmerischen Handelns an, insbesondere

- den internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
- den internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Der Tourismus betrifft in vielerlei Hinsicht die Menschenrechte, zum Beispiel das Recht auf Information und Beteiligung an Entscheidungsprozessen, auf Schutz vor Diskriminierung, auf Wohnung, Nahrung, Wasser, Gesundheit, Bildung und menschenwürdige Arbeit, auf gewerkschaftliche Organisation sowie auf Schutz vor Zwangsarbeit und Schutz der Privatsphäre. Hinzu kommen Menschenrechte bestimmter Gruppen mit hohem Gefährdungspotenzial, darunter besonders die Schutzrechte von Wanderarbeitnehmenden, Kindern, Frauen, indigenen Völkern und Menschen mit Behinderungen.

Wir begrüßen die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte des UN-Menschenrechtsrats und bekennen uns auf dieser Grundlage zu unserer menschenrechtlichen Verantwortung und Sorgfaltspflicht im Tourismus:

1. Wir haben eine menschenrechtsbezogene Unternehmenspolitik.
2. Wir prüfen sorgfältig im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte.
3. Wir integrieren die Menschenrechtspolitik in die Unternehmenskultur, in das betriebliche Management und in die Zusammenarbeit mit den Zulieferern.
4. Wir implementieren einen angemessenen Beschwerdemechanismus und bemühen uns bei Verstößen gegen die Menschenrechte, Abhilfe zu schaffen.
5. Wir führen eine regelmäßige Fortschrittskontrolle unserer Maßnahmen durch und erstatten öffentlich Bericht.

Wir verfolgen das Ziel, die Menschenrechtssituation in den Ländern, in denen wir tätig sind, stetig zu verbessern. Im Dialog mit unseren Mitarbeitenden und externen Stakeholder betreiben wir – im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten – konsequent die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und vereinbarten Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung.

nisationen und Tourismusunternehmen entwickelt und kann von Reiseveranstaltern – unabhängig von Größe, Struktur und Zielgebieten – als allgemeines öffentliches Bekenntnis zu den Menschenrechten übernommen werden. Die genannten fünf Umsetzungspunkte wurden auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, insbesondere der für Unternehmen relevanten Prinzipien Nr. 11 bis 24 sowie Nr. 29 bis 31, formuliert und stimmen mit den Handlungsfeldern in diesem Leitfaden überein.

Auf Basis des *Commitment* können Reiseveranstalter eine **unternehmensspezifische Menschenrechtsstrategie entwickeln**. Die Herangehensweise kann von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich ausfallen. Sie ist abhängig von Größe, Struktur, Produkt-Portfolio, Zielgebieten, Eigentumsverhältnissen und bereits bestehenden Unternehmenspraktiken.

Viele Reiseveranstalter arbeiten bereits mit Leitlinien, die selbst zahlreiche Bezüge zu den Menschenrechten enthalten, z. B. Direktiven zum Personalmanagement, zur Produktgestaltung oder zum Contracting. Darüber hinaus sind Menschenrechte oft Bestandteil von Nachhaltigkeitsstrategien, auch wenn nicht immer explizit als solche benannt. Es empfiehlt sich, **bestehende Strategien und Leitlinien hinsichtlich menschenrechtlicher Aspekte zu ergänzen und zu stärken**. Ziel ist es, dass Mitar-

beitende, Zulieferer und Kundschaft über die Ansprüche des Unternehmens im Umgang mit den Menschenrechten genau Bescheid wissen. Hierbei sollte der Bezugsrahmen immer explizit die Internationale Menschenrechtscharta bleiben, also die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEdMR)*, der *internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt)*, der *internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt)* und die *Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)*.

Damit die Strategie im Geschäftsalltag ihre Wirkung entfalten kann, muss sie auf Grundlage einer sorgfältigen Analyse der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte erstellt werden (**Bestandsaufnahme**). Die Handlungsfelder Strategie und Bestandsaufnahme sind eng miteinander verzahnt und daher kontinuierlich und wechselseitig zu überprüfen und anzupassen.

Eine wichtige Basis für die Verankerung der Menschenrechtsstrategie im Unternehmen ist ihre Verabschiedung und damit die **Übernahme der Verantwortung durch die Geschäftsleitung auf höchster Führungsebene**.



CHECKLISTE

Unternehmenspolitik zu Menschenrechten erarbeiten

- Verbindliches Engagement der Geschäftsleitung auf höchster Ebene sicherstellen
- Öffentliches Bekenntnis zu den Menschenrechten ablegen
 - ✳ *Commitment zu Menschenrechten im Tourismus*
- Analyse der betrieblichen Managementfähigkeiten hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht
 - ✳ *Analyse-Tools, z. B. 👁 Quick-Check „Menschenrechte“ für Reiseveranstalter, 👁 OCAI – Organisational Capacity Assessment Instrument*
- Menschenrechtliche Konfliktfelder und Risiken identifizieren unter Einbeziehung von internen und externen Stakeholdern
 - ✳ *Bestandsaufnahme*
- Erarbeitung von menschenrechtlichen Leitlinien oder Stärkung der bestehenden Unternehmenspolitik hinsichtlich ihrer menschenrechtlichen Bezüge
- Relevante Richtlinien und Verhaltensgrundsätze anerkennen und in die Leitlinien integrieren
 - ✳ *Internationale Menschenrechtscharta (AEdMR, Zivilpakt, Sozialpakt, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus (www.thecode.org), Zehn Prinzipien des UN Global Compact etc.*
- Verabschiedung der Unternehmenspolitik zu Menschenrechten und Kommunikation nach innen und außen
 - ✳ *In größeren Unternehmen kann dies ein längerer Prozess sein und sollte in Zwischenschritten in den Aktionsplan aufgenommen werden (Integration).*

BESTANDSAUFNAHME

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte feststellen

Die sorgfältige, systematische und regelmäßige Analyse der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte **zeigt Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken** sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern auf. Sie korreliert mit der Entwicklung der **Strategie** und stellt die Grundlage für die **Integration** von Maßnahmen in die betrieblichen Prozesse dar.

Ein erster wichtiger Schritt der Bestandsaufnahme ist die **Identifikation aller wesentlichen Stakeholder** innerhalb und außerhalb der Wertschöpfungskette. Im Dialog mit diesen Stakeholdern werden in der Folge die **tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit hinsichtlich der verschiedenen Felder des internationalen Menschenrechtsrahmens** festgestellt. Dieser Schritt wird oft als *menschenrechtliche Folgenabschätzung oder Human Rights Impact Assessment* bezeichnet. Bei der Umsetzung dieser Schritte wird die Erstellung einer *Stakeholderlandkarte* sowie einer *Wesentlichkeitsmatrix* empfohlen (! Seiten 18–19).

Wird die Bestandsaufnahme und der damit verbundene Stakeholderdialog durch das Unternehmen erstmals durchgeführt, müssen die Resultate in die Entwicklung der **Strategie** einfließen. Im Zuge ihrer regelmäßigen Fortschreibung sollte anhand der Ergebnisse jeweils überprüft werden, ob eine Änderung oder Anpassung der aktuellen Menschenrechtspolitik notwendig ist.

Im Zuge der Bestandsaufnahme wird man sich mit zwei wesentlichen Fragen konfrontiert sehen:

Welche Menschenrechtsthemen soll ich untersuchen?

Grundsätzlich sind Unternehmen laut UN-Leitprinzipien gehalten, ihre Geschäftstätigkeit auf die Auswirkung hinsichtlich aller Menschenrechte zu überprüfen. Besonders berücksichtigt werden sollten menschenrechtliche Risiken, die einen großen Personenkreis betreffen oder deren Folgen für eine kleine Anzahl von Personen besonders gravierend sind. Darüber hinaus sind auch jene Felder besonders relevant, bei denen ein potenzieller Schaden unwiderruflich ist. Für Reiseunter-

nehmen wird empfohlen, sich dem Thema „Schritt für Schritt“ zu nähern und hinsichtlich der Relevanz für die eigene touristische Tätigkeit und der jeweiligen Zielgebiete Prioritäten zu setzen (! Wesentlichkeitsmatrix, Seite 19). Eine Orientierungshilfe bei der Identifikation von Menschenrechtsfeldern bietet die Sammlung an Fallbeispielen und weiterführenden Informationen auf den Seiten 6–9. Außerdem kann man als Reiseveranstalter auf den eigenen gesammelten Erfahrungen mit Menschenrechtsthemen aufbauen, beispielsweise beim Kinderschutz oder bei der Überprüfung der Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette.

Wie kann ich die Auswirkungen meiner Zulieferer auf Menschenrechte „sorgfältig“ prüfen?

Diese Frage ist für Reiseveranstalter mit ihren meist komplexen und differenzierten Zulieferketten zentral – bei größeren Unternehmen kann die Anzahl der Geschäftspartner in die Tausende gehen. Auch hier gilt es, anhand der Prinzipien *Relevanz* und *Handlungsmöglichkeit* Prioritäten zu setzen. So könnten etwa in einem ersten Schritt jene direkten Zulieferbetriebe betrachtet werden, die im Produkt-Portfolio hinsichtlich Umsatz- oder Übernachtungszahlen besonders maßgeblich sind, sowie jene indirekten Zulieferer, bei denen aufgrund des Standortes, der involvierten Stakeholder oder anderer verfügbarer Informationen das Risiko einer menschenrechtlichen Beeinträchtigung besteht. Bei der Prüfung der Geschäftspartner empfiehlt es sich, Erfahrungen zwischen Reiseveranstaltern auszutauschen sowie in der Umsetzung branchenweit zu kooperieren.

Die Frage, wie weit man bei der Bestandsaufnahme gehen soll und kann, wird ein Reiseunternehmen fortlaufend begleiten und nie allgemeingültig beantwortet werden können. Orientierung bietet der Grundsatz, dass die **Bewertungen aller relevanter Stakeholder durch einen offenen und partizipativen Dialog** einbezogen werden und dass mit einem **hohen Grad an Prozess- und Lernorientierung** vorgegangen wird. Nur so ist es möglich, Ansprüchen, die von außen an das eigene Unternehmen herangetragen werden, gerecht zu werden.

✓ CHECKLISTE Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte feststellen

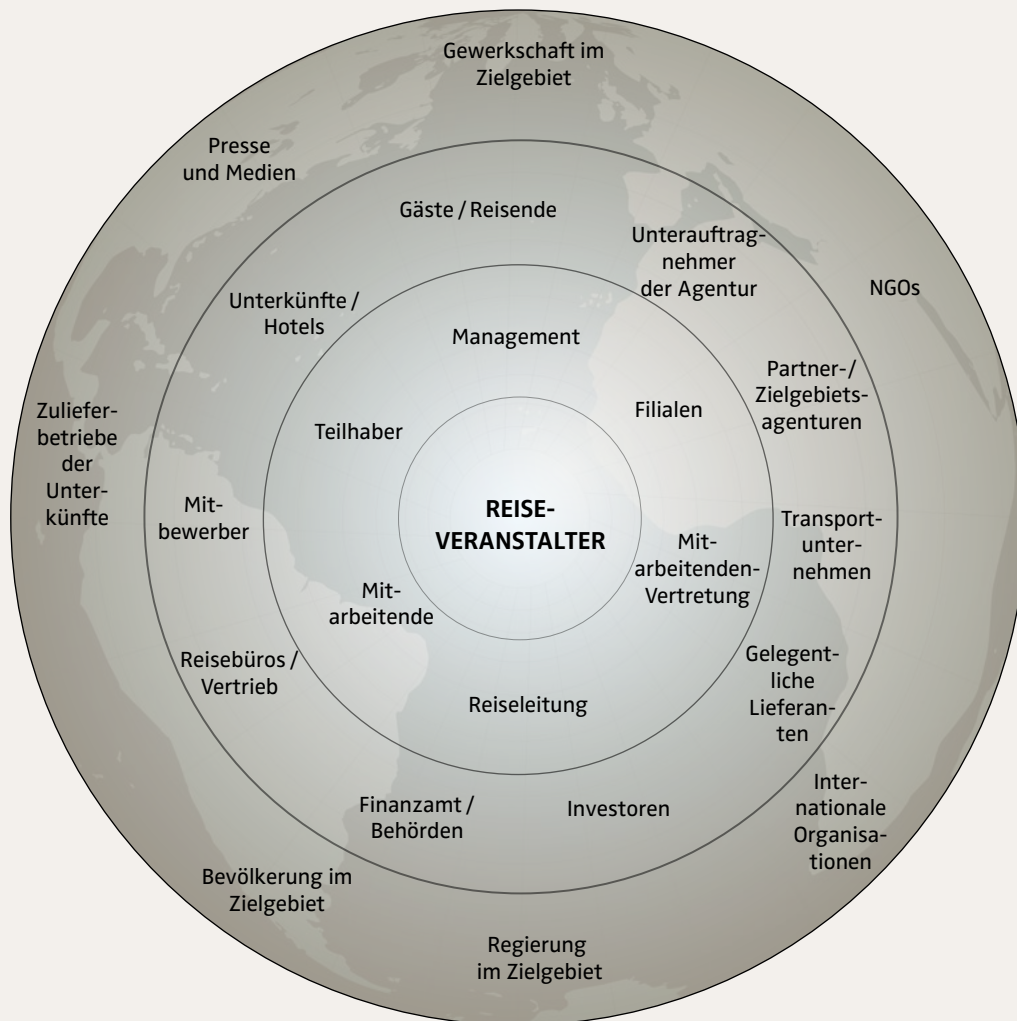
- Identifikation relevanter Stakeholder
 - im Unternehmen und seinem direkten Umfeld (z. B. eigene Mitarbeitende)
 - in der Wertschöpfungskette (z. B. Zulieferer und deren Mitarbeitende)
 - außerhalb der Wertschöpfungskette (z. B. lokale Bevölkerung, Behörden, NGOs, Gewerkschaften etc.)
 - ✂ ! Stakeholderlandkarte (Seite 18)
- Analyse der Einhaltung der Menschenrechte sowie Identifikation der Menschenrechtsfelder, auf die das Unternehmen effektiv Einfluss nehmen kann
 - an den eigenen Unternehmensstandorten (*Welche Menschenrechtsfelder betreffen das Unternehmen direkt?*)
 - in den Zielgebieten selbst und an den Standorten der Zulieferer (*u. a.: Welche Risiken der „Komplizenschaft“ durch Geschäftspartner liegen vor?*)
 - ✂ Auswertung vorhandener Sekundärdaten (z. B. länderspezifische Menschenrechtsberichte, Branchenberichte etc.), Erfahrungen / Expertise von Dritten (z. B. Menschenrechtsorganisationen, staatliche Stellen), Bewertung durch zuständige Führungskräfte bzw. Produktverantwortliche
- Strukturierte Befragung der internen und externen Stakeholdergruppen zu den identifizierten menschenrechtlichen Konfliktfeldern und Risiken
 - auf Basis der Stakeholderlandkarte
 - Anonymität der Befragten sicherstellen (wo relevant bzw. notwendig)
 - Erkenntnisse aus bisher etablierten Beschwerdemechanismen einfließen lassen ([Abhilfe](#))
 - ✂ (Online-)Fragebögen, persönliche Interviews anhand von (semi-)strukturierten Leitfäden, moderierte Dialogveranstaltungen etc.
- Ergebnisse anhand einer Wesentlichkeitsanalyse bewerten
 - Welche Menschenrechtsfelder sind für die Stakeholder relevant und in welchen Menschenrechtsfeldern kann ich als Unternehmen Maßnahmen umsetzen?
 - Welche Geschäftspartner/Zulieferer sollte ich besonders im Auge behalten?
 - Die Prioritätensetzung muss nach jedem Schritt der Bestandsaufnahme überprüft und angepasst werden.
 - ✂ ! Wesentlichkeitsmatrix (Seite 19)
- Bestandsaufnahme dokumentieren und für weitere Schritte aufarbeiten
 - Ergebnisse in [Strategie](#), [Integration](#) und [Abhilfe](#) einfließen lassen
 - Ableiten von Indikatoren zu den identifizierten Problembereichen und Integration in das [Reporting](#)
 - ✂ Ergebnisbericht/-protokoll zur Bestandsaufnahme
- Bestandsaufnahme regelmäßig wiederholen und fortlaufend anhand der Erkenntnisse aus den anderen Handlungsfeldern verbessern



! Stakeholderlandkarte und Wesentlichkeitsmatrix

Ziel der Stakeholderlandkarte ist die Identifikation der wesentlichen und strategischen Anspruchsgruppen (Stakeholder) eines Reiseveranstalters. Im Beispiel sind die Stakeholder in drei Gruppen unterteilt: einerseits interne Stakeholder und andererseits externe Stakeholder. Letztere werden wiederum unterteilt in jene, die über geschäftliche Beziehungen mit dem Reiseveranstalter verbunden sind (marktlich) und solche, die nicht über ein solches Verhältnis an das Unternehmen gebunden sind (nicht-marktlich, z. B. die Bevölkerung im Reiseland).

Beispielhafte Stakeholderlandkarte eines Reiseveranstalters

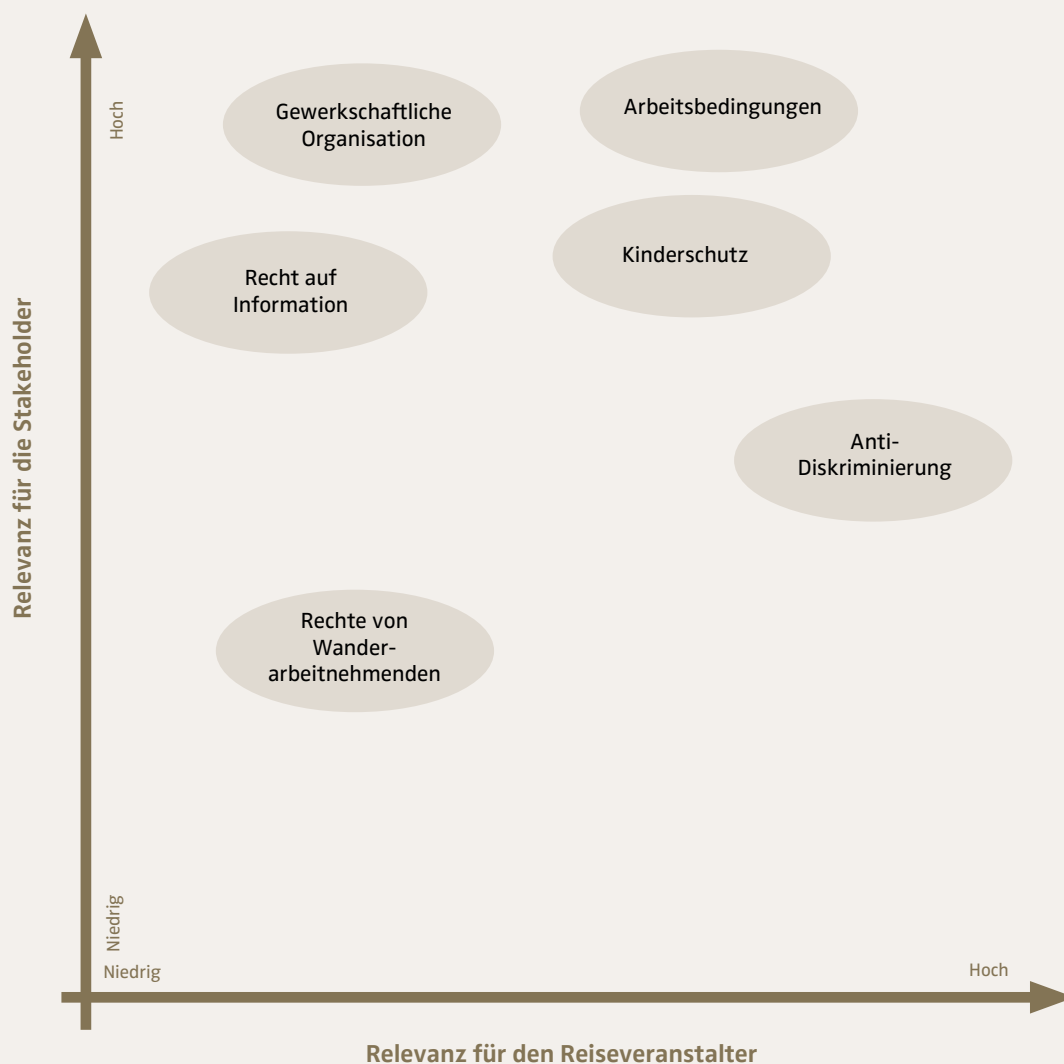


Innerer Ring: interne Stakeholder
 Mittlerer Ring: marktliche Stakeholder
 Äußerer Ring: nicht-marktliche Stakeholder

Aus Befragungen der identifizierten Stakeholder ergeben sich jene Themen und Menschenrechtsfelder, die für sie von besonderer Relevanz sind. Mit einer *Wesentlichkeitsmatrix* (oder *Materialitätsmatrix*) können diese Ansprüche grafisch mit den Aktivitäten des Reiseveranstalters in Verbindung gebracht werden. Die Relevanz für den Reiseveranstalter kann sich auf das eigene Handlungspotenzial oder auf die Geschäftsrelevanz beziehen.

Ein internes Team legt diese Strukturierung (und damit die Achsenbezeichnung) sowie die Prioritäten fest. Diese grafische Darstellung bietet die Möglichkeit, Schwerpunkte zu setzen und die für beide Seiten als relevant eingestuft Felder mit Zielen und Maßnahmen zu konkretisieren.

Beispielhafte Wesentlichkeitsmatrix / Materialitätsmatrix



Beispiel einer Bestandsaufnahme aus der Praxis:
 👁 Assessing Human Rights Impacts in Kenya (EN)

INTEGRATION

Menschenrechte in Unternehmenskultur und Management integrieren

Die Integration des Menschenrechtsansatzes in den Unternehmensalltag und das Management findet auf Grundlage der **Strategie** und der **Bestandsaufnahme** statt. Im gegenwärtigen Handlungsfeld werden **konkrete Verbesserungsmaßnahmen** erarbeitet und operationalisiert, mit besonderem Augenmerk auf die in der Bestandsaufnahme identifizierten Risikofelder.

Der erste Schritt zur Operationalisierung ist die **Benennung der Instanz oder Person für die Koordination** der Unternehmenspolitik zu Menschenrechten. Diese Instanz sollte in der Führungsebene angesiedelt werden und muss über hinreichend Budget, Zeitressourcen und Handlungssouveränität verfügen. Es muss ebenfalls sichergestellt werden, dass die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Folge in allen Prozessen und Bereichen des Unternehmens wahrgenommen wird und nicht nur Aufgabe der benannten Instanz bleibt.

Das zentrale Steuerungsinstrument für die Integration des Menschenrechtsansatzes in die Managementstrukturen ist der **menschenrechtliche Aktionsplan**. Er fasst alle Umsetzungsmaßnahmen systematisch zusammen und legt die jeweiligen Zeithorizonte und Verantwortlichkeiten fest (! Aktionsplan zu Menschenrechten, Seiten 22–23). Der Aktionsplan sollte unter Beachtung der Internationalen Menschenrechtscharta erstellt und – wo vorhanden – in bereits bestehende Instrumente zur Maßnahmenplanung (z.B. Nachhaltigkeits- oder CSR-Verbesserungsprogramm) integriert werden. In weiterer Folge wird er mit der Entwicklung von Kennzahlen zur Fortschrittskontrolle verknüpft (**Reporting**).

Bei der Erstellung eines Aktionsplanes ist es wichtig, dass die darin vorgesehenen Maßnahmen **alle Bereiche des Unternehmens und seiner Zulieferkette** abdecken und – wo immer möglich – Impulse für Lernprozesse setzen, um weitere Verbesserungen in der Organisation voranzutreiben.

Zum einen sind hierfür die **Vereinbarung von klaren Menschenrechtsstandards und Verhaltensgrundsätzen** sowohl mit den eigenen Mitarbeitenden als auch mit den Leistungsträgern wichtig. Unternehmensintern kann dies z.B. anhand eines *allgemeinen Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden* oder anhand von konkreten Verfahrensanweisungen für die unterschiedlichen betrieblichen Aufgabenbereiche (Produktentwicklung, Einkauf, Personalmanagement etc.) umgesetzt werden. Hinsichtlich der Zulieferer empfiehlt sich die Entwicklung eines *Supplier Code of Conduct*. Dieses Dokument versteht sich als gemeinsame Vereinbarung zwischen einem Reiseveranstalter und einem seiner Leistungsträger, umfasst Verhaltensgrundsätze für beide Parteien und kann mittels Klauseln in bestehende Verträge integriert oder vollständig den Verträgen angehängt werden.

Zum anderen ist es wichtig, dass das Unternehmen eine **systematische Sensibilisierung und Qualifizierung** aller Beteiligten hinsichtlich der Menschenrechte betreibt. Für die erfolgreiche Umsetzung einer Menschenrechtspolitik ist es von zentraler Bedeutung, dass die Mitarbeitenden im Unternehmen für das Thema gewonnen und angemessen ausgebildet werden. Insbesondere Führungskräfte müssen über das nötige Wissen und Urteilsfähigkeit verfügen, um Entscheidungen richtig und sensibel zu treffen – ihr Vorbild gibt Orientierung für die Mitarbeitenden (! Bildung und Sensibilisierung, Seite 21).



✓ CHECKLISTE Menschenrechte in Unternehmenskultur und Management integrieren

- Instanz / Person zur Steuerung der Menschenrechtspolitik benennen und hinreichend mit Budget, Zeitressourcen und Handlungssouveränität ausstatten
✂ *Geschäftsleitung, Menschenrechts-Beauftragte/r, CSR-Verantwortliche/r etc.*
- Ziele und Verbesserungsmaßnahmen mit festgelegten Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen in einem Aktionsplan bündeln
✂ **!** *Aktionsplan zu Menschenrechten (Seiten 22–23)*
- Maßnahmen setzen zur Integration von Verhaltensgrundsätzen in den eigenen Geschäftsprozessen
✂ *Verhaltenskodex für Mitarbeitende, betriebsinterne Verfahrensanweisungen z. B. in den Bereichen Produktentwicklung (Auswahl von Destinationen bzw. Reiserouten), Einkauf (Auswahl von Hotels und Leistungsträgern), Personalmanagement, Reisebegleitung, Kundenkommunikation etc.*
- Maßnahmen setzen zur Integration bzw. Stärkung von Menschenrechtsstandards in der Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern
✂ *Überarbeitung von bestehenden Verträgen bzw. Vertragsvorlagen, Einführung eines Supplier Code of Conduct (Beispiel:  Supplier Code of Conduct von TourCert)*
- Maßnahmen setzen zur Vermittlung von Basiswissen und Sensibilisierung bei Mitarbeitenden und bei Zulieferbetrieben
✂ *Zielgruppenspezifische Bildungs- und Coaching-Angebote, z. B. für Unternehmensführung, CSR- / Nachhaltigkeitsmanagement, Risiko- und Compliance-Management, Produktmanagement, Personalmanagement, Einkauf, Reiseleitung, Verkauf etc. (! Bildung und Sensibilisierung, siehe unten)*
- Wirksamkeit und Effizienz der Maßnahmen anhand von Kennzahlen fortlaufend überprüfen
✂ **Reporting**

! Bildung und Sensibilisierung

Aufbauend auf der verabschiedeten Menschenrechtspolitik des Unternehmens können für verschiedene interne Zielgruppen – zum Beispiel leitendes Management, Hoteleinkauf, Produktmanagement oder Reiseleitung – angepasste und bedarfsorientierte Schulungen entwickelt bzw. bestehende Weiterbildungsangebote ergänzt werden.

Unternehmensinterne Bildungsmaßnahmen zu Menschenrechten sollten im Wesentlichen drei Ziele verfolgen: Die Lernenden sollen den internationalen Menschenrechtsrahmen und die Erwartungen an ihr Unternehmen kennen. Sie sollen sensibilisiert werden für die menschenrechtlichen Konfliktfelder ihrer Unternehmenstätigkeit. Darüber hinaus sollen sie befähigt werden, Lösungsstrategien zu finden und die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Online Training: Menschenrechte im Tourismus

Der *Roundtable Menschenrechte im Tourismus* hat für eine Einführung in das Thema ein allgemein und kostenlos zugängliches Online-Training für Fachkräfte von Reiseveranstaltern entwickelt.

Neben Grundlagenwissen zu Menschenrechten im Tourismus wird anhand von Beispielen gezeigt, wie der Schutz der Menschenrechte in der Praxis umgesetzt wird. Die Lerneinheiten orientieren sich an den fünf Handlungsfeldern dieses Leitfadens.

Umfang: 5 Lerneinheiten
Dauer: 2–3 Stunden
Autorin: Nina Sahdeva, arbeitskreis tourismus & entwicklung
Mehr unter: www.menschenrechte-im-tourismus.net



Mehr Informationen unter:
 **Seminar- und Coachingangebote zum Thema Menschenrechte im Tourismus**

! Aktionsplan zu Menschenrechten

Beispielhafter Aktionsplan zu Menschenrechten für einen inhabergeführten, mittelständischen Spezialreiseveranstalter für Südostasien (ca. 50 Mitarbeitende); Laufzeit: 01/2013–12/2013; Aktueller Stand: 04/2013

Nr.	Maßnahmenbereich	Ziel	Maßnahme	Verantwortung	Erstelldatum (MM/JJJJ)	Frist (MM/JJJJ)	Umsetzungsstand	Bemerkung
1	Management	Menschenrechte in allen Managementprozessen und Verfahrensanweisungen integrieren	Verfahrensanweisungen in den Abteilungen Marketing / PR, Produktion, Einkauf, Vertrieb und Personal hinsichtlich der Menschenrechte überprüfen und überarbeiten	Alle Abteilungsleitungen	01/2013	08/2013	In Bearbeitung	in Abstimmung mit MR-Beauftragten
2			Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus unterzeichnen	Geschäftsführung	01/2013	03/2013	Erledigt (2/2013)	MR-Beauftragte leitet in Folge Umsetzung ein
3	Kommunikation extern	Öffentliches Bekenntnis zu den Menschenrechten ablegen	Unternehmensleitbild um Passus zu Menschenrechten ergänzen	Geschäftsführung	01/2013	01/2013	Erledigt (1/2013)	
4			Commitment zu Menschenrechten und Tourismus auf Webseite stellen und über Presseaussendung kommunizieren	Leitung Marketing/ PR	01/2013	01/2013	Erledigt (1/2013)	
5	Kommunikation intern	Menschenrechte in die interne Kommunikation integrieren	Agendapunkt zu Menschenrechten / Aktionsplan im monatlichen Führungskräfte-Meeting einführen	Geschäftsführung	01/2013	02/2013	Erledigt (2/2013)	
6			Rubrik über Menschenrechte im unternehmensinternen Rundschreiben einführen	MR-Beauftragte	01/2013	02/2013	Erledigt (2/2013)	
7	Training & Schulung	Mitarbeitende sensibilisieren und qualifizieren	Workshop für Führungskräfte durchführen	Geschäftsführung	01/2013	03/2013	Erledigt (3/2013)	Externe Fachleute hinzuziehen
8			Mitarbeitende in den Abteilungen Produktion, Einkauf und Vertrieb absolvieren e-Learning Kurs	Leitungen Produktion, Einkauf und Vertrieb	01/2013	12/2013	In Bearbeitung	in Abstimmung mit Abteilung Personal
9			Mitarbeitenden-Manual überarbeiten	Leitung Personal	01/2013	10/2013	Noch nicht begonnen	

Nr.	Maßnahmenbereich	Ziel	Maßnahme	Verantwortung	Erstelldatum (MM/JJJJ)	Frist (MM/JJJJ)	Umsetzungsstand	Bemerkung
10	Zusammenarbeit mit Leistungsträgern	Menschenrechtliche Standards im Vertragswesen stärken	Supplier Code of Conduct entwickeln, in relevante Sprachen übersetzen und an alle Leistungsträger ausschicken	Leitung Produktion	01/2013	10/2013	In Bearbeitung	Ergebnisse aus der menschenrechtlichen Folgenabschätzung einfließen lassen
11		Leistungsträger zu Menschenrechten sensibilisieren	Leitfaden für Einkauf zur Thematisierung der Menschenrechte bei Unternehmensbesuchen erstellen	MR-Beauftragte	01/2013	07/2013	Noch nicht begonnen	In Rücksprache mit Abteilung Einkauf
12	Menschenrechtliche Folgenabschätzung und Stakeholder-Dialog	Externe Stakeholder zu den potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit befragen	Lokale Bevölkerung und Beschäftigte hinsichtlich unserer Rundreiseprogramme in Thailand (umsatzstärkste Destination) konsultieren. Eine Dialogveranstaltung in Partnerschaft mit einer lokalen NGO durchführen.	MR-Beauftragte	01/2013	05/2013	In Bearbeitung	Produktmanagement und Reiseleitung einbeziehen. Im Vorfeld gründliche Analyse von Sekundärinformationen zur Menschenrechtslage in Thailand
13			Ergebnisse aus dem Konsultationsprozess in Thailand analysieren und in Managementsystem / Maßnahmenplanung integrieren	MR-Beauftragte	01/2013	07/2013	Noch nicht begonnen	
14	Beschwerdemechanismus	Anonymisierte Beschwerdemöglichkeiten für interne und externe Stakeholder schaffen	Möglichkeiten für unternehmensübergreifende Beschwerdemechanismen bei Verband, Behörden und anderen Reiseveranstaltern sondieren	Geschäftsführung	01/2013	06/2013	In Bearbeitung	Ansonsten unternehmensinternes Beschwerdeverfahren etablieren
15	Fortschrittskontrolle / Reporting	Wirksamkeit des Managementsystems und der Maßnahmen messen	Indikatoren entwickeln und Datenerhebungsprozess initiieren	MR-Beauftragte	01/2013	06/2013	In Bearbeitung	In Abstimmung mit Geschäftsführung und Abteilungsleitungen
16		Transparent über den Menschenrechts-Prozess berichten	Menschenrechts-Management und Indikatoren in den bestehenden Nachhaltigkeitsbericht auf Basis des GRI4-Standards integrieren	MR-Beauftragte	01/2013	12/2013	Noch nicht begonnen	

ABHILFE

Beschwerde ermöglichen und Situation für Betroffene verbessern

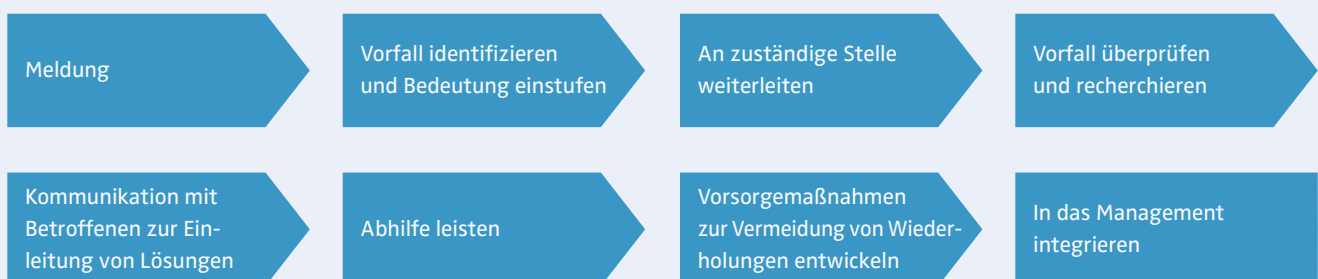
Im unternehmerischen Risiko- und Qualitätsmanagement sind effektive Beschwerde- und Meldeverfahren ein Instrument, um konkrete **Menschenrechtsverletzungen möglichst frühzeitig zu identifizieren und für Verbesserungen und Abhilfe zu sorgen**. So verstanden, verbessern sie die Kommunikation mit der Kundschaft, der lokalen Bevölkerung, den Vertragspartnern und anderen Stakeholdern. Dementsprechend müssen Beschwerde- und Meldeverfahren allen Interessensgruppen zugänglich sein.

Beschwerdeverfahren müssen insbesondere Menschen offen stehen, die **durch unternehmerisches Handeln geschädigt** werden – sei es im Unternehmen selbst oder außerhalb. Wichtig ist, dass sich die Betroffenen auch gegenüber dem Unternehmen vertreten lassen können, durch juristische Fachleute, Gewerkschaften oder andere Nichtregierungsorganisationen. Darüber hinaus müssen **Meldestellen** auch Personen offen stehen, die **Menschenrechtsverletzungen beobachten**, z. B. Reisende. Der

Schutz der Opfer muss bei Beschwerde- und Meldeverfahren höchste Priorität haben.

Erster Schritt bei der Einführung eines unternehmensgetriebenen Beschwerdeverfahrens ist die umfassende Identifikation potenzieller, von Menschenrechtsverletzungen betroffener Gruppen und Einzelpersonen (**Bestandsaufnahme**). Je nach Geschäftsfeld und Unternehmensgröße kann es sinnvoll sein zu prüfen, ob sich brancheneigene Lösungen anbieten oder ob Beschwerdestellen zum Beispiel in Verbänden, bei NGOs oder Beratungsfirmen angesiedelt werden können. In jedem Fall sind diese Mechanismen **kein ausreichender Ersatz für staatliche juristische Verfahren oder nicht-juristische Beschwerdestellen**, wie die nationalen Kontaktstellen der OECD. Unternehmen müssen stets den freien Zugang zu Gerichtsverfahren und außergerichtlichen Beschwerdeverfahren ermöglichen und sollten kooperativ bei unternehmensexternen Verfahren mitwirken.

Vom Beschwerde- bzw. Meldeverfahren zum effektiven Management-Tool





CHECKLISTE

Beschwerde ermöglichen und Situation für Betroffene verbessern

- Zielgruppe festlegen:
 - Direkt Betroffene innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie ihre vertretenden Personen (Beschwerdestelle)
 - Personen, die Beobachtungen melden möchten (Meldestelle)
- Geschädigte und Informanten vor negativen Konsequenzen schützen, gegebenenfalls Anonymität wahren
- Weg und Art der Meldung festlegen: An wen und in welcher Form kann gemeldet werden? Der Beschwerdemechanismus muss einfach (niederschwellig und barrierearm) zugänglich sein
- Leitweg, Bearbeitungszeit der Beschwerden sowie Zuständigkeiten definieren – in Abhängigkeit von Art, Schweregrad und Dringlichkeit der gemeldeten Vorfälle
- Kooperationsmöglichkeiten mit nicht-staatlichen und staatlichen Stellen (z.B. Strafverfolgungsbehörden) identifizieren
- Beteiligte im Verfahren angemessen informieren und schulen:
 - Personen, die Beschwerden entgegennehmen und ihre Vorgesetzten
 - Personen, die Beschwerden oder Meldungen einreichen wollen
- Die Meldestellen mit hinreichend Personalkapazität, Handlungssouveränität und klaren Verfahrensanweisungen zur objektiven Prüfung der eingehenden Meldungen ausstatten
- Externe Beurteilung bzw. Überprüfung der Verlässlichkeit und Vertraulichkeit des Meldeverfahrens
- Bei identifizierten Menschenrechtsverstößen für Abhilfe sorgen:
 - Abhilfe: Wirkungsvolle und zeitgerechte Maßnahmen zur Verbesserung der Situation für die Betroffenen ergreifen
 - Herstellung von Einvernehmen mit den Betroffenen über die Angemessenheit der beabsichtigten Abhilfemaßnahmen
 - Rechtskompatibilität sicherstellen: Abhilfemaßnahmen müssen anerkannten Menschenrechtsstandards entsprechen
- Systematisierung der gemeldeten Vorfälle und Integration in die **Bestandsaufnahme** zur Vermeidung von Wiederholungen



Voraussetzungen für einen wirksamen Beschwerdemechanismus

- Individuen und Gruppen, die potenziell von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind (Rechteinhaber)
 - kennen die Beschwerdestelle,
 - vertrauen ihr,
 - können von ihr leicht Gebrauch machen,
 - haben Zugang zu Informationen und Beratung zur Nutzung der Beschwerdestelle und
 - sind vor negativen Konsequenzen geschützt (Opferschutz).
- Verfahren und Fristen beim Umgang mit Beschwerden sind transparent, angemessen und vorhersehbar.
- Für Betroffene von Missständen wird die Situation durch angemessene und zeitgerechte Abhilfemaßnahmen verbessert, welche im Dialog mit den Betroffenen verhandelt werden und rechtskompatibel sind.

Mehr zum Thema Abhilfe und Beschwerdemechanismen:

- 👁 ACCESS Facility (EN)
- 👁 Rights-Compatible Grievance Mechanisms – A Guidance Tool (EN)

REPORTING

Fortschrittskontrolle durchführen und öffentlich Bericht erstatten

Eine regelmäßige Fortschrittskontrolle mit aussagekräftigen Indikatoren zur Wirkungs- und Erfolgsmessung sowie eine öffentliche Berichterstattung gehören zur dauerhaften Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen. Hierbei sollten **international anerkannte Standards** zur Anwendung kommen, wie zum Beispiel die Richtlinien der *Global Reporting Initiative (GRI)* oder die *Zehn Prinzipien des UN Global Compact*.

Wird bereits eine Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Basis eines anerkannten Standards betrieben, empfiehlt sich die Integration bzw. Stärkung von menschenrechtlichen Aspekten im bereits vorhandenen System. Neben der **Aufnahme von spezifischen Indikatoren für den Bereich Menschenrechte** sollte darauf geachtet werden, dass über den **Grad der Stake-**

holdereinbeziehung (in allen relevanten Bereichen der Strategieentwicklung, in Auswirkungsanalysen und in der möglichen Wiedergutmachung auf lokaler Ebene) berichtet wird. Außerdem soll neben den unternehmenseigenen Prozessen auch über die *Auswirkungen der Lieferketten und Geschäftsbeziehungen* berichtet werden. Es empfiehlt sich, auf die  **GRI G4-Richtlinien** Bezug zu nehmen.

Damit die entwickelten Kennzahlen ihre gewünschte Steuerungswirkung entfalten können, **müssen sie mit allen Prozessen in den anderen Handlungsfeldern verzahnt** werden. So sollte beispielsweise das Indikatoren-Set besonders jene Bereiche messen, die in der **Bestandsaufnahme** als relevant eingestuft wurden. Ebenso sollte anhand der Indikatoren regelmäßig der Umsetzungserfolg des Aktionsplanes (**Integration**)

✓	CHECKLISTE	Fortschrittskontrolle durchführen
	• Bei bereits vorhandenen Monitoring-Systemen: Identifikation von bestehenden und noch zu entwickelnden Kennzahlen mit menschenrechtlichen Bezügen • Entwicklung bzw. Integration von aussagekräftigen Indikatoren für die folgenden Bereiche: - Wirksamkeit und Effizienz der Managementinstrumente - Grad der Stakeholdereinbeziehung - Wirksamkeit der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Unternehmen und bei Leistungsträgern - Umfang und Qualität der menschenrechtsbezogenen Kundeninformation - Wirksamkeit der Bestandsaufnahme - Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus - Wirksamkeit der Schlichtungs- und Abhilfemaßnahmen bei identifizierten Menschenrechts-Verstößen ✳ ! Beispielhafte Indikatoren (Seite 27),  GRI G4-Richtlinien, Resultate aus Bestandsaufnahme • Datenerfassung operationalisieren • Indikatoren in den Aktionsplan integrieren zwecks Steuerung und Erfolgskontrolle ✳ ! Aktionsplan zu Menschenrechten (Seiten 22–23) • Indikatoren regelmäßig evaluieren und weiterentwickeln • Verfahren zur internen Überprüfung entwickeln bzw. externe Prüfverfahren in Anspruch nehmen ✳ Internes Audit, Zertifizierungsinitiativen	

und die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus (**Abhilfe**) gemessen werden, bzw. kann die Entwicklung dieser Kennzahlen über einen bestimmten Zeitraum auch Aufschluss darüber geben, ob eine Überarbeitung der **Strategie** notwendig ist.

Im Rahmen der Berichterstattung sollten auch **interne Prozesse zur Überprüfung** des menschenrechtlichen Managementsystems entwickelt bzw. **anerkannte externe Audit- und Validierungsverfahren** in Anspruch genommen werden.

✓	CHECKLISTE	Öffentlich Bericht erstellen
		• Standardisiertes Berichtswesen gemäß anerkannter Standards konzipieren ✂️ 👁️ <i>GRI G4-Richtlinien, Zehn Prinzipien des UN Global Compact, Branchenvereinbarung etc.</i> • Regelmäßige Dokumentation und Interpretation von: - Risiken - identifizierten Menschenrechtsverstößen - geleisteten Abhilfemaßnahmen - Performance - Fortschritten - Zielsetzungen • Integration in bestehende Berichtsformate ✂️ <i>Nachhaltigkeitsbericht, Geschäftsbericht etc.</i> • Regelmäßige Veröffentlichung des Berichts und aktive Kommunikation an Stakeholder

!	Beispielhafte Indikatoren für Reiseveranstalter mit Bezug zu den Menschenrechten
	Management • Anteil der Leistungsträger, die einen Supplier Code of Conduct oder vertraglich vereinbarte menschenrechtliche Standards und Arbeitsbedingungen unterzeichnet haben • Anteil der Investitionsabkommen mit Menschenrechtsklauseln • Anzahl der Maßnahmen zur Reduktion von identifizierten menschenrechtlichen Risiken Bestandsaufnahme / Menschenrechtliche Folgenabschätzung • Anteil der Destinationen, die im Rahmen der Bestandsaufnahme überprüft wurden • Anzahl der Destinationen mit Korruptionsrisiken • Anzahl der zu Menschenrechtsrisiken befragten Stakeholder • Vorhandensein einer unternehmensbezogenen Aufstellung der menschenrechtlichen Risikobereiche (Ja / Nein-Indikator) • Anteil der Leistungsträger, mit denen ein aktiver Dialog zu Menschenrechten geführt wurde • Anteil der Leistungsträger, bei denen menschenrechtliche Risiken identifiziert wurden • Index der Zufriedenheit der Mitarbeitenden zur Nicht-Diskriminierung (anonyme Befragung der Mitarbeitenden) Sensibilisierung und Schulung • Anteil der Mitarbeitenden, die zu Menschenrechten geschult wurden • Anzahl der Menschenrechtsschulungen für Leistungsträger Kundeninformation • Vorhandensein von Kundeninformationen zu Menschenrechten, z.B. im Rahmen von Reisemerklättern, Länderinformationen, Beratungsgesprächen etc. (Ja / Nein-Indikator) Beschwerde und Abhilfe • Anzahl der gemeldeten Vorfälle bei der Beschwerdestelle • Anteil der für die Betroffenen zufriedenstellend bearbeiteten Beschwerdefälle

Umsetzung in der Praxis

Wie sind Tourismusunternehmen vorgegangen?

Fallbeispiel: Kuoni

Kuoni beschäftigt sich schon seit längerem mit menschenrechtsrelevanten Aspekten im Tourismus. So hat das Unternehmen 2006 den Kinderschutzkodex unterzeichnet und setzte sich für die Einhaltung von fairen Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette ein. Die Veröffentlichung der Studie  *Alles was Recht ist – Menschenrechte und Tourismus* hat einerseits den Blickwinkel erweitert und gleichzeitig zu einer Systematisierung des Ansatzes geführt.

Im Rahmen eines Stakeholder-Dialoges hat die Kuoni-Gruppe ein *Statement of Commitment on Human Rights* sowie einen Aktionsplan zu dessen Umsetzung erarbeitet. In diesem Kontext wurde auch das Pilotprojekt einer Bestandsaufnahme und menschenrechtlichen Folgenabschätzung in Kenia durchgeführt. Die darin gewonnenen Erfahrungen sollten in einem nächsten Schritt helfen, den Prozess zur menschenrechtlichen Sorgfalt so weit wie möglich zu standardisieren.



Systematische Integration der Menschenrechte in die Unternehmensprozesse von Kuoni						
Nr.	Umsetzungsschritt	Handlungsfeld				
		Strategie	Bestandsaufnahme	Integration	Abhilfe	Reporting
1.	Spezifizierung der bereits im Kuoni Code of Conduct verankerten Unternehmensverantwortung im Statement of Commitment on Human Rights und dessen Verabschiedung auf Geschäftsleitungsebene. Die Priorität liegt auf dem Schutz von Kindern, der Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und der kontinuierlich gebotenen Sorgfalt („ongoing due diligence“) hinsichtlich der Menschenrechte.	X				
2.	Prüfung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte im Rahmen einer Bestandsaufnahme und menschenrechtlichen Folgenabschätzung . Die Auswirkungen wurden basierend auf Geschäftsrisiken und eigenen Einflussmöglichkeiten beurteilt und daraus Maßnahmen zur Linderung abgeleitet. Es ergaben sich folgende Prioritäten: - Arbeitsbedingungen innerhalb von Kuoni Private Safaris (v.a. Zugang zu Beschwerdemechanismen) - Arbeitsbedingungen für Hotelmitarbeitende (Bezahlung, Zeitarbeitsverträge, Zugang zum Management, Arbeitszeiten) - Gerechte Verteilung der Einnahmen aus dem Tourismus - Kinderschutz, Kinderarbeit, kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern - Einflüsse auf die Gesellschaft und das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard		X			
3.	Aufbau eines Stakeholder-Dialoges zwecks Erfahrungsaustausch und kritischer Reflexion		X			
4.	Integration des Themas in Schulungen und Aufbau eines internen Netzwerkes			X		
5.	Durchführung einer Risikoanalyse zur Ausweitung der Bestandsaufnahme und menschenrechtlichen Folgenabschätzung auf andere Länder		X			
6.	Interne Arbeitsgruppen zur Umsetzung und Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen: - Implementierung eines Supplier Code of Conduct in sämtlichen Lieferantenverträgen, Monitoring durch das „Travelife Certification Scheme“ - Integration in bestehende Prozesse zum internen Audit - Erarbeitung eines Leitfadens zur weiteren Replikation des Prozesses zur menschenrechtlichen Sorgfalt		X	X		X
7.	Einrichtung einer Meldestelle unter cr@kuoni.com. Die Meldeadresse wird von der Abteilung für Corporate Responsibility (CR) sowie dem Compliance-Beauftragten betreut, der die notwendigen Maßnahmen einleitet.				X	
8.	Externe Information und Kundensensibilisierung in verschiedenen Kommunikationskanälen			X		
9.	Integration der Menschenrechts-Aspekte in das bestehende Format des Kuoni-Nachhaltigkeitsberichts nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Laufende Fortschrittsberichterstattung auf der Webseite www.kuoni.com					X

Fallbeispiel: Studiosus

Tragende Säulen im Unternehmensleitbild von Studiosus sind *Faire Beziehungen mit Geschäftspartnern* und die *Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung*. Die soziale Verantwortung war somit seit Jahren Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements und der Arbeitsprozesse im Unternehmen. Mit dem Erscheinen der Studie *Alles was Recht ist – Menschenrechte und Tourismus* zeigte sich, dass ein Großteil der menschenrechtsbezogenen Forderungen von Studiosus bereits erfüllt wurde. Zugleich suchte man aber nach einer verbesserten Struktur zur Erfassung der erfolgten und künftig notwendigen Maßnahmen.

Studiosus hat sich entschieden, auf der Grundlage der Studie, der *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* sowie der *ILO-Kernarbeitsnormen* einen Prozess in Gang zu bringen, der die Struktur zur Implementierung der Menschenrechte innerhalb des Unternehmens nachvollziehbar macht. Dadurch konnte die Integration sozialer Belange in die touristischen Prozesse des Unternehmens merklich beschleunigt werden.



Systematische Integration der Menschenrechte in die Unternehmensprozesse von Studiosus						
Nr.	Umsetzungsschritt	Handlungsfeld				
		Strategie	Bestandsaufnahme	Integration	Abhilfe	Reporting
1.	Aufnahme des Bekanntnisses zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte in das Unternehmensleitbild	X				
2.	Bestandsaufnahme pro Land durch Studiosus-LänderspezialistInnen und Reiseleitung zur Identifizierung möglicher relevanter Menschenrechtsprobleme im Kontext der angebotenen Reisen.		X			
3.	<i>Parallel dazu:</i> Gesprächsrunden intern und extern zwecks Erfahrungsaustausch		X			
4.	Integration des Themas Menschenrechte in Innovations-Veranstaltungen sowie in Länderseminare und Workshops für die Reisebegleitung			X		
5.	Neues strategisches Ziel zur Förderung der Achtung der Menschenrechte und Integration von ersten Zielen und Maßnahmen in das bereits vorhandene Nachhaltigkeitsprogramm (= Aktionsplan)	X		X		
6.	Die Auswertung der Länderbestandsaufnahme ergab für die Umsetzung von Maßnahmen die folgenden prioritären Menschenrechtsfelder: - Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende von Busunternehmen, Arbeitsbedingungen für Hotelmitarbeitende (Freizeit, Arbeitszeit, Wohnung, Bezahlung, soziale Absicherung) - Kinderarbeit/Kinderschutz - Schutz vor Diskriminierung von religiösen, sprachlichen, ethnischen und/oder kulturellen Minderheiten - Schutz der Privatsphäre - Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (insbesondere Nahrung und Wasser)		X			
7.	Die Operationalisierung ergab drei vorrangige Arbeits- bzw. Maßnahmenbereiche: - Zusammenarbeit mit Leistungsträgern (z.B. Busunternehmen, Hotels, Agenturen) - Programmgestaltung (z.B. bei Begegnungen und Besichtigungen) - Informationsverpflichtung gegenüber Kundschaft (durch Reisebegleitung, Kataloge, Reiseinformationen u.a.)			X		
8.	Arbeitsgruppen zur Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen: Integration von Sozial-Pass in alle Leistungspartner-Verträge, deren Übersetzung in die wichtigsten Sprachen (E, S, F, I) und Versand. - AG Bus zur Erarbeitung von Sozialklauseln in den Verträgen mit Leistungspartnern - AG Hotel zur Erarbeitung von Sozialklauseln in den Verträgen mit Leistungspartnern - AG Reisebegleitung zur Erarbeitung eines Code of Conduct „Begegnung von Land und Leuten“ für ReiseleiterInnen			X		
9.	Entwicklung und Versand einer Selbstverpflichtungserklärung für Leistungspartner (Supplier Code of Conduct)			X		
10.	Einrichtung einer Meldestelle unter HumanRightsAlert@studiosus.com bzw. Menschenrechte@studiosus.com Die Meldeadressen werden vom Ausschuss für soziale Verantwortung betreut, der die notwendigen Maßnahmen einleitet.				X	
11.	Externe Information zum Umgang mit Menschenrechten bei Studiosus			X		X
12.	Monitoring: - Entwicklung eines Fragebogens für Leistungspartner zwecks regelmäßiger Bestandsaufnahme und zusätzlicher Sensibilisierung - Testlauf des Fragebogens mit ausgewählten Hotels und Auswertung - Versand des Fragebogens an alle Hotels und deren Auswertung			X		X
13.	Integration der Menschenrechts-Aspekte in das bestehende Format des Studiosus-Nachhaltigkeitsberichts nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI)					X

Zum Weiterlesen

Hilfsmittel für die Praxis und weiterführende Informationen

ACCESS Facility (EN)

Die global agierende Non-Profit-Organisation ACCESS Facility fördert rechtskompatible Schlichtungsverfahren zwischen Unternehmen und Gemeinden bei menschenrechtsbezogenen Konflikten. Sie unterhält eine Online-Datenbank mit Erfahrungsberichten über effektive Wege zur Problemlösung sowie eine Auflistung von Beschwerdestellen.

www.accessfacility.org

Alles was Recht ist – Menschenrechte und Tourismus

Evangelischer Entwicklungsdienst/Tourism Watch, 2011, in Zusammenarbeit mit arbeitskreis tourismus & entwicklung

Die Studie stellt das internationale menschenrechtliche Instrumentarium mit Bezug auf den weltweiten Tourismus dar. Beispielhaft werden Verstöße gegen die Menschenrechte gezeigt, die im Zusammenhang mit touristischer Entwicklung oder mit Reiseaktivitäten auftreten können. Auch dafür, wie die Durchsetzung der Menschenrechte im Tourismus gefördert werden kann, gibt es Beispiele.

www.tourism-watch.de

Assessing Human Rights Impacts in Kenya (EN)

Kuoni, 2012

Im Jahr 2012 hat Kuoni eine menschenrechtliche Folgenabschätzung anhand eines ausgewählten Zielgebietes durchgeführt. Das Pilotprojekt umfasste eine Erstbewertung der menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen, die in Zusammenhang mit der Tätigkeit und den Geschäftsbeziehungen von Kuoni in Kenia stehen. Der Projektbericht beschreibt den Bewertungsprozess, die Resultate und die daraus abgeleiteten Maßnahmen.

www.kuoni.com/corp-responsibility

GRI G4-Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (EN)

Die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) finden breite Anwendung in der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Die aktuellen, 2013 umfassend überarbeiteten G4-Richtlinien beinhalten u. a. spezifische Kriterien für den Bereich Menschenrechte und berücksichtigen die Einbeziehung der Stakeholder sowie die Lieferkette als Standardelemente der Kernberichterstattung.

www.globalreporting.org

Menschenrechte achten – Ein Leitfaden für Unternehmen

Deutsches Global Compact Netzwerk, Deutsches Institut für Menschenrechte & Twenty Fifty, 2012

Der Leitfaden stellt die Chancen und Herausforderungen zum Thema Menschenrechte für Unternehmen dar. Anhand von Beispielen aus der Praxis werden einige zentrale Menschenrechte erläutert und deren Bedeutung für unternehmerisches Handeln mit Fallbeispielen untermauert.

www.globalcompact.de

Menschenrechte auf fairunterwegs.org

Das gemeinnützige Reiseportal, betrieben vom Schweizer arbeitskreis tourismus & entwicklung, bietet ein umfangreiches Online-Informationsangebot zum Thema Menschenrechte & Tourismus, berichtet regelmäßig über Missachtungen der Rechte von Einheimischen in Reisegebieten und stellt für Reisende und Branche Tipps für den Respekt der Menschenrechte bereit.

www.fairunterwegs.org/Menschenrechte

My Business and Human Rights (EN)

European Commission, 2012

Der englischsprachige Leitfaden der Europäischen Kommission wurde speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte konzipiert.

ec.europa.eu

OCAI – Organisational Capacity Assessment Instrument

Der Global Compact bietet auf seiner Webseite ein Einstiegstool zur Selbstbeurteilung mit 22 Fragen zu den wichtigsten Elementen der unternehmerischen Menschenrechtsverantwortung sowie die Möglichkeit, die eigene Zielperspektive anzugeben. Ein nützlicher Kompass für die Erarbeitung einer menschenrechtsbezogenen Unternehmenspolitik.

www.globalcompact.de/tools/ocai_de

Quick-Check „Menschenrechte“ für Reiseveranstalter

Für einen schnellen Einstieg in eine tourismusbezogene Unternehmensanalyse zur Bewertung zentraler Fragestellungen rund um das Thema Menschenrechte bietet die Zertifizierungsgesellschaft TourCert eine Checkliste mit einem Stärken-Schwächen-Profil.
www.tourcert.org

Rights-Compatible Grievance Mechanisms – A Guidance Tool (EN)

Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard University, 2008

Für Unternehmen bietet dieses Handbuch eine Step-by-Step Hilfestellung für die Konzeption und Implementierung von effektiven privaten Beschwerdemechanismen.
www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI

Seminar- und Coachingangebote zum Thema Menschenrechte im Tourismus

Angeboten werden Seminare und Coachingmöglichkeiten für interessierte Unternehmen zur Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden im Themenbereich Menschenrechte.

Mehr Informationen und Anfragen unter:

arbeitskreis tourismus & entwicklung:
www.akte.ch | info@akte.ch

Deutsches Global Compact Netzwerk:
www.globalcompact.de/coachings | globalcompact@giz.de

kate – Umwelt & Entwicklung:
www.kate-stuttgart.org | akademie@kate-stuttgart.org

Supplier Code of Conduct von TourCert

Der Supplier Code of Conduct der CSR-Zertifizierungsgesellschaft enthält zentrale menschenrechtliche Forderungen und kann für Reiseveranstalter als Orientierung und Vorlage zur Entwicklung eines eigenen Supplier Code dienen.
www.tourcert.org

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights – Interpretative Guide (EN)

Vereinte Nationen, 2012

Der Leitfaden des Büros des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte bietet einen umfassenden Überblick mit praxisbezogenen Erläuterungen zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Analyserahmen „Schutz, Achtung, Abhilfe“.
www.ohchr.org



Roundtable Menschenrechte im Tourismus

Die Mitglieder stellen sich vor



Seit 1991 kreiert der Hamburger Veranstalter **a&e erlebnis:reisen** Rundreisen in 80 Länder weltweit. Getreu des Firmenmottos „Begegnungen in Augenhöhe erleben“ steht der Austausch mit den Menschen fremder Kulturen im Zentrum der nachhaltigen Reisekonzepte. a&e erlebnis:reisen ist CSR-zertifiziert.

www.ae-erlebnisreisen.de



Deutsches Global Compact Netzwerk

Der **Global Compact** der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

www.globalcompact.de

Gebeco

Gesellschaft für internationale Begegnung und Cooperation

Seit 1978 steht **Gebeco**, die Gesellschaft für internationale Begegnung und Cooperation, für verantwortungsvollen Tourismus. Fairer und respektvoller Umgang mit den Gastgebern vor Ort ist dabei oberste Prämisse. Gebeco ist heute größter von Tourcert CSR-zertifizierter Reiseveranstalter in Deutschland.

www.gebeco.de



Hauser Exkursionen

Nachhaltigkeit weltweit steht bei den Wander-, Trekking- und Bergsteigerreisen von **Hauser Exkursionen** im Fokus. 1973 gegründet, ist die Firma mit über 700 Routen Marktführer im deutschsprachigen Raum. Hauser Exkursionen ist Mitglied im forum anders reisen und CSR-zertifiziert.

www.hauser-exkursionen.de



WILLY SCHARNOW-STIFTUNG FÜR TOURISTIK

Die **Willy Scharnow-Stiftung** engagiert sich seit mehr als 60 Jahren für die Aus- und Weiterbildung von Touristikern. Die Stiftungsleistungen umfassen: Studienreisen & Seminare, Stipendien für Auslandspraktika, Sprachkursförderung, Prämierung Einser-Absolventen, Willy Scharnow-Preis, Historisches Archiv zum Tourismus.

www.willyscharnowstiftung.de



arbeitskreis tourismus & entwicklung

Der **arbeitskreis tourismus & entwicklung** (akte) setzt sich für die Rechte der Einheimischen in den Zielgebieten ein und fordert Reisende sowie Verantwortliche aus Branche und Politik zum fairen Handeln auf. Auf dem Reiseportal fairunterwegs.org informiert akte laufend über Menschenrechte im Tourismus.

www.akte.ch | www.fairunterwegs.org



Das **forum anders reisen** ist ein Zusammenschluss von etwa 130 Reiseunternehmen, die sich dem nachhaltigen Tourismus verpflichtet haben. Sie stehen für Reiseerlebnisse, die sich am Menschen und an der Umwelt orientieren. Sie nutzen Ressourcen vor Ort sorgsam und begegnen fremden Kulturen mit Respekt.

www.forumandersreisen.de

HAMBURGER STIFTUNG FÜR WIRTSCHAFTSETHIK

Die **Hamburger Stiftung für Wirtschaftsethik** entwickelt und fördert Projekte, die sich mit ethischen Fragestellungen, Werten und Wertekonflikten auseinandersetzen. Sie versteht wertorientiertes Handeln als Ausdruck der unternehmerischen Verantwortung gegenüber Mensch, Umwelt und Gesellschaft.

www.stiftung-wirtschaftsethik.de



kate

Umwelt & Entwicklung

kate – Umwelt & Entwicklung arbeitet als gemeinnützige Beratungs- und Bildungsorganisation für nachhaltiges Wirtschaften. kate unterstützt Organisationen und Unternehmen im Nachhaltigkeitsmanagement und entwickelt Handlungsmodelle für mehr Unternehmensverantwortung und globale Gerechtigkeit.

www.kate-stuttgart.org



Die **ITB Berlin** ist die führende Messe der weltweiten Reiseindustrie und findet jährlich im März in Berlin statt. Sie bekennt sich aktiv zur gesamtgesellschaftlichen Verantwortung des Tourismus und engagiert sich besonders für nachhaltigen und sozial verantwortlichen Tourismus.

www.itb-berlin.de/csr



Schweizer Reise-Verband
Fédération Suisse du Voyage
Federazione Svizzera di Viaggi

Der **Schweizer Reise-Verband (SRV)** wurde 1928 gegründet und ist die Branchenorganisation der Reisebüros und Reiseveranstalter in der Schweiz. Der SRV zählt rund 950 Mitglieder und engagiert sich aus Überzeugung für einen verantwortungsvollen Tourismus.

www.srv.ch

KUONI

Kuoni ist als führendes globales Unternehmen für Reisedienstleistungen und Destination-Management in fast 100 Ländern auf fünf Kontinenten tätig. Es wurde 1906 in der Schweiz von Alfred Kuoni gegründet, der als visionärer Abenteurer und Entdecker einige der ersten Reisebüros Europas eröffnete.

www.kuoni.com



ONE WORLD
Reisen mit Sinnen

ONE WORLD. Genussvoll. Nachhaltig. Authentisch. Aktiv. Der Spezial-Reiseveranstalter für besondere Erlebnis-Studienreisen in Afrika, Asien und Europa. In kleinen Gruppen mehr erleben. Durchführung schon ab 4 Gästen. Gründungsmitglied im forum anders reisen, CSR-zertifiziert.

www.reisenmitsinnen.de



EINE MARKE DER NATURFREUNDE INTERNATIONALE

Die **Naturfreunde Internationale (NFI)** ist der Dachverband der Naturfreundebewegung und setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft ein. Mit ihrer Marke **respect** führt die NFI Informations- und Bildungsarbeit für Reisende und Tourismuswirtschaft durch.

www.nf-int.org | www.respect.at

Studiosus

Studiosus ist führender Studienreiseanbieter in Europa. Hohe Qualität der Programme, hervorragende Reiseleiter und ständige Innovationen sichern Studiosus die Marktführerschaft. Daneben sind Sicherheit auf Reisen und der Nachhaltigkeitsgedanke wichtige Bestandteile der Firmenphilosophie.

www.studiosus.com | www.studiosus-foundation.org



TourCert
Gesellschaft für Zertifizierung im Tourismus

Die gemeinnützige Zertifizierungsgesellschaft **TourCert** vergibt das CSR-Siegel für Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung im Tourismus. Unternehmen müssen soziale und ökologische Anforderungen in ihrem Kerngeschäft erfüllen und werden regelmäßig von unabhängigen Gutachtern überprüft.

www.tourcert.org

Brot für die Welt

Brot für die Welt –
Evangelischer
Entwicklungsdienst

TOURISM WATCH

Als Entwicklungswerk der Evangelischen Kirchen in Deutschland setzt sich **Brot für die Welt** mit seiner Arbeitsstelle **Tourism Watch** für eine zukunftsfähige, sozialverantwortliche und umweltverträgliche Gestaltung des Tourismus ein.

www.brot-fuer-die-welt.de | www.tourism-watch.de



Der Reiseveranstalter **viventura** ist Deutschlands führender Südamerika-Spezialist und steht für nachhaltige und authentische Rundreisen durch Südamerika. Durch den Verein **viSozial e. V.** engagiert sich **viventura** in einer Vielzahl von Sozial- und Umweltprojekten.

www.viventura.de



Österreichischer
ReiseVerband

Der **ÖRV**, gegründet 1961, ist die unabhängige und neutrale Interessensvertretung der bedeutenden österreichischen Reisebüros und Reiseveranstalter. Mitglieder sind 468 Reisebüro-Filialen und 96 Institutionen und Unternehmen aus allen Bereichen des Tourismus. Der ÖRV ist die Plattform für den gemeinsamen Gedankenaustausch der Mitglieder und für die Erarbeitung zukunftsorientierter Branchenlösungen.

www.oerv.at

ROUNDTABLE Menschenrechte im Tourismus

Der Roundtable Menschenrechte im Tourismus ist eine Multistakeholder-Initiative und versteht sich als offene Plattform zur Förderung der Menschenrechte im Tourismus. Er ist ein Impulsgeber für Unternehmen, Organisationen und Institutionen, die sich für die Einhaltung der Menschenrechte im Tourismus einsetzen. Die Teilnahme steht allen institutionalisierten Akteuren, die sich mit den Grundsätzen des Roundtables identifizieren, offen.

Der Roundtable Menschenrechte im Tourismus hat sich zum Ziel gesetzt:

- im Tourismus einen Prozess der menschenrechtlichen Verantwortung gemäß den *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (Ruggie 2011) anzustoßen und Tourismusunternehmen für die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu gewinnen;
- einen Branchenstandard sowie ein Managementkonzept zur menschenrechtlichen Verantwortung gemäß den *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* zu erarbeiten, in der Tourismuswirtschaft zu empfehlen und bekannt zu machen;
- die Implementierung von Menschenrechtsstandards in den Geschäftsprozessen der Reiseunternehmen durch die Bereitstellung von Informationen, verschiedenen Materialien sowie durch Know-how-Transfer über den Zugang zu Good Practices zu fördern;
- Öffentlichkeit, Medien, Reisende, Unternehmen, Investoren, Lehrfachkräfte und Studierende sowie politisch Verantwortliche für die Einhaltung der Menschenrechte im Tourismus zu sensibilisieren.

Mehr Informationen: www.menschenrechte-im-tourismus.net | info@menschenrechte-im-tourismus.net

Mitgliedsorganisationen des Roundtable Menschenrechte im Tourismus



Gefördert durch: Österreichische
Entwicklungszusammenarbeit



2015
Europäisches Jahr
für Entwicklung