

## Unternehmensverantwortung und Verhaltenswissenschaften: Zur Diskussion um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Wright, Katryn

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

Deutsches Institut für Menschenrechte

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wright, K. (2024). *Unternehmensverantwortung und Verhaltenswissenschaften: Zur Diskussion um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten*. (Reflexion / Deutsches Institut für Menschenrechte). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-93850-6>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



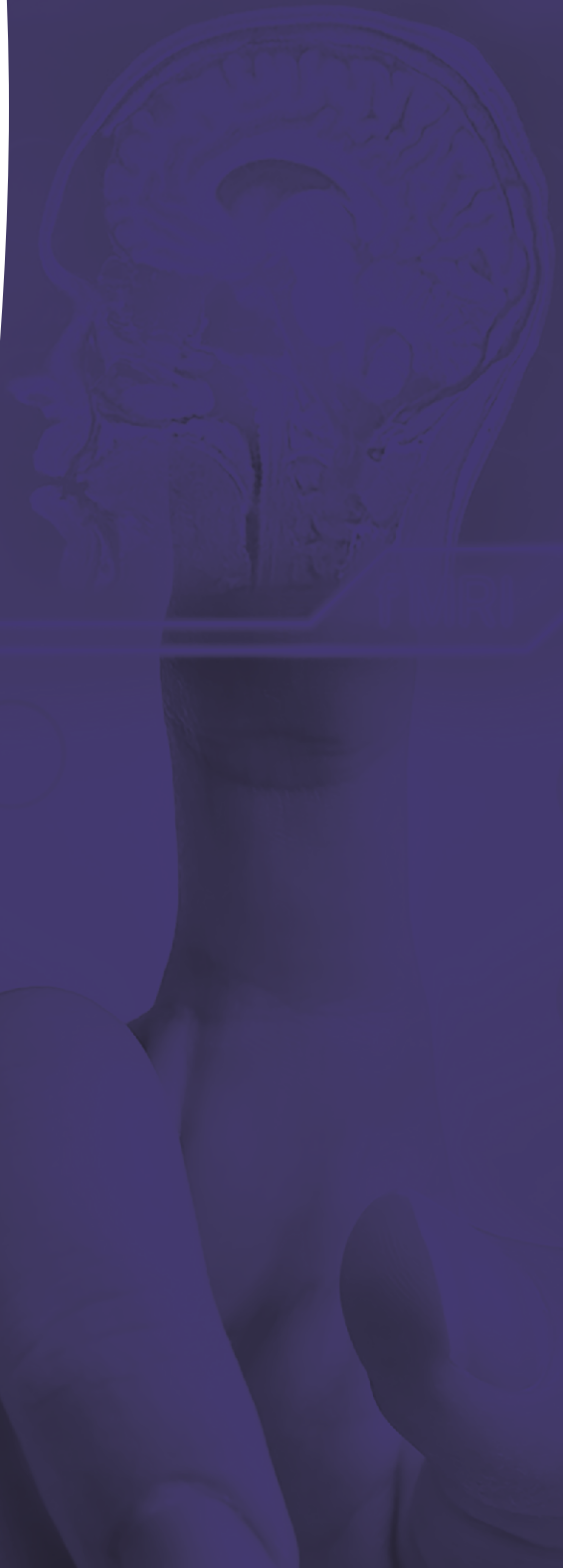
Deutsches Institut  
für Menschenrechte

Reflexion

# Unternehmens- verantwortung und Verhaltenswissenschaften

Zur Diskussion um menschenrechtliche  
Sorgfaltspflichten

Katryn Wright



## Das Institut

Das **Deutsche Institut für Menschenrechte** ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 DIMR-Gesetz). Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Deutschen Bundestag finanziert. Das Institut ist zudem mit dem Monitoring der Umsetzung von UN-Behindertenrechtskonvention und UN-Kinderrechtskonvention sowie der Berichterstattung zu den Konventionen des Europarats zu Menschenhandel und zu Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt betraut worden. Hierfür hat es entsprechende Monitoring- und Berichterstattungsstellen eingerichtet.

## Die Autorin

**Katryn Wright** ist Verhaltenswissenschaftlerin und betreibt experimentelle Forschung bei MoreThanNow in London sowie den Blog „Better Business Behaviour“. Im Rahmen des Projekts „Valuing Respect“ von Shift war sie daran beteiligt, Expert\*innen zu Wirtschaft und Menschenrechten und der Verhaltenswissenschaften miteinander ins Gespräch zu bringen.



Reflexion

# Unternehmens- verantwortung und Verhaltenswissenschaften

Zur Diskussion um menschenrechtliche  
Sorgfaltspflichten

**Katryn Wright**



# Vorwort

Unternehmen tragen Verantwortung, bei ihrem eigenen Handeln und bei allen Aktivitäten die Menschenrechte zu achten – so beschreibt es die zweite Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011). Das unterscheidet sich von früheren Konzepten der Unternehmensverantwortung, die zum Beispiel auch Wohltätigkeit als soziale Verantwortung begreifen.

Die UN-Leitprinzipien benennen fünf Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfalt von Unternehmen: Grundsatzklärung, Risikoanalyse, Maßnahmen und Wirksamkeitsmessung, Beschwerdeverfahren, Berichterstattung. Diese finden sich auch im ersten Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung (2016 bis 2020), der Maßnahmen zur Umsetzung der fünf Kernelemente formuliert. Das 2023 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz schließlich verankert die Achtungspflichten der Unternehmen in nationalem Gesetz; auf EU-Ebene liegt ein Verhandlungsergebnis für eine supranationale Regulierung unternehmerischer Sorgfaltspflichten vor.

Während sich die Politik mit Regulierungsansätzen beschäftigt, stellt sich für das einzelne Unternehmen die Frage, was es konkret tun muss, um seinen Sorgfaltspflichten nachzukommen. Immerhin hatte das Unternehmensmonitoring der Bundesregierung auf Basis des Nationalen Aktionsplans im Jahr 2020 ergeben, dass nicht einmal jedes fünfte Unternehmen in Deutschland seiner menschenrechtlichen Verantwortung nachkommt. Methodische Überlegungen und Strategien zur Umsetzung der Verantwortung schöpfen bislang meist aus der Betriebswirtschaftslehre oder der

Rechtswissenschaft. Die vorliegende Reflexion macht einen Vorschlag, weitere Methoden einzubeziehen: Die Verhaltenswissenschaften können Unternehmen dabei helfen, ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachzukommen. Für alle fünf Kernelemente kann die Verhaltensforschung eine Bereicherung sein. Insbesondere eignet sie sich, um zu analysieren, weshalb es zu einem Unternehmensverhalten kommt, das die Rechte von Menschen beeinträchtigt, sowie für die Maßnahmenentwicklung zur Verhaltensänderung und für die Evaluierung.

Daher kooperiert das Institut seit mehreren Jahren mit Verhaltensforscher\*innen und hat in gemeinsamen Fachgesprächen versucht, verhaltensökonomische Konzepte auf das Feld Wirtschaft und Menschenrechte zu beziehen. Eine dieser Forscherinnen ist Katryn Wright, die Autorin dieser Reflexion. Sie betreibt experimentelle Forschung bei MoreThanNow sowie den Blog „Better Business Behaviour“ und war zusammen mit der Organisation Shift daran beteiligt, Expert\*innen aus Wirtschaft und Menschenrechte mit Verhaltenswissenschaftler\*innen in einen Dialog zu bringen. In der vorliegenden Reflexion geht sie der Frage nach, welche Elemente der Verhaltenswissenschaften für Unternehmen nützlich sein können, um die Menschenrechte zu achten; wir verstehen dies als Beitrag zur Öffnung des noch recht jungen Themenfeldes Wirtschaft und Menschenrechte für neue Disziplinen und wissenschaftsbasierte Denkansätze.

## **Michael Windfuhr**

Stellvertretender Direktor des  
Deutschen Instituts für Menschenrechte



# Inhalt

<b>Verstehen, warum sich Menschen wie verhalten</b>	<b>9</b>
---	----------

---

<b>Verhalten als zentraler Ausgangspunkt</b>	<b>11</b>
--	-----------

---

<b>Der mögliche Beitrag der Verhaltenswissenschaften</b>	<b>13</b>
--	-----------

---

Ausdrücklicher Fokus auf Verhalten und die Analyse des veränderungsbedürftigen Verhaltens	13
--	----

Wirksame Verfahren zur Verhaltensänderung	14
---	----

Methoden der Evaluierung	15
--------------------------	----

<b>Grenzen der Verhaltenswissenschaften</b>	<b>18</b>
---	-----------

---

<b>Beide Seiten profitieren – ein Ausblick</b>	<b>20</b>
--	-----------

---

<b>Literatur</b>	<b>21</b>
------------------	-----------

---





# Verstehen, warum sich Menschen wie verhalten

Dass Unternehmen die Menschenrechte achten, bedeutet, dass sie nachteiligen Auswirkungen ihres Handelns auf die Menschenrechte vorbeugen sowie stattgefundenen Beeinträchtigungen begegnen und sie wiedergutmachen. Dies gilt, wenn das Handeln des Unternehmens die Beeinträchtigungen der Menschenrechte selbst verursacht hat (cause), aber auch dann, wenn das eigene Handeln lediglich einen Beitrag zur fraglichen Beeinträchtigung leistet (contribute), oder das Unternehmen aufgrund seiner Produkte, Dienstleistungen, Tätigkeiten oder Wertschöpfungsketten direkt damit verbunden ist (directly linked). So legen es die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP) fest (United Nations 2011), deren Zweck es ist, die in der geschilderten Weise verstandene Achtung der Menschenrechte zur Verantwortung der Unternehmen zu erklären.

Die UNLP bilden heute den international anerkannten Verhaltensstandard in diesem Bereich, und auch die nationale Gesetzgebung vieler Staaten greift zunehmend darauf zurück (McCorquodale/Nolan 2021). Es hat sich ein eigenes, interdisziplinäres Fachgebiet „Wirtschaft und Menschenrechte“ (WMR) herausgebildet, in dem Expert\*innen insbesondere aus den Bereichen Menschenrechte, Rechtswissenschaften, Management und Veränderungsmanagement sowie aus anderen Fachgebieten an Konzepten für eine menschenrechtlich und sozial verantwortliche Unternehmensführung arbeiten. Dabei wurden die Erfahrungen und die Expertise aus der Verhaltensforschung – das heißt, die wissenschaftliche Untersuchung der Doppelfrage, warum Menschen sich verhalten, wie sie es tun, und wie dieses Verhalten von außen beeinflusst werden kann – bislang nur unzureichend berücksichtigt. Hier liegt also ein enormes Potenzial, das für die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen nutzbar gemacht werden sollte. Denn damit Unternehmen die Menschenrechte achten, müssen die

Menschen, die in ihnen tätig sind, so handeln und entscheiden, dass nachteilige Auswirkungen für Beschäftigte, anliegende Gemeinden sowie Verbraucher\*innen vermieden werden.

Die Verhaltenswissenschaften nutzen Erkenntnisse der Psychologie, der Neurowissenschaft, der Wirtschaftswissenschaft, der Humanwissenschaften und anderer Disziplinen. Ihr Ziel ist es zu verstehen, welche Art von Interventionen bestimmte Verhaltensänderungen herbeiführen können. Zudem nutzt die Verhaltensforschung wissenschaftliche Methoden, um den Erfolg ihrer Interventionen zu messen. Der Schwerpunkt der Verhaltenswissenschaften liegt auf der Verhaltensanalyse, der Entwicklung wissenschaftlich fundierter Interventionsstrategien und der Evaluierung ihrer Wirksamkeit (Michie u. a. 2014).

Mit diesem Ansatz haben sie einen wahren Siegeszug angetreten, denn tatsächlich bedienen sich ihrer nicht nur Konsumforschung und Marketing (Chataway 2020), sondern auch Regierungen und öffentliche Stellen (Halpern 2015), Entwicklungsakteure (Banerjee u. a. 2016) und zunehmend auch die Vereinten Nationen beziehungsweise ihre Unterorganisationen wie die Internationale Arbeitsorganisation (United Nations 2021, ILO 2021); sie versprechen sich davon Verbesserungen der Lebensbedingungen der Menschen, die weltweit in prekären Verhältnissen leben. Im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte hingegen werden die Möglichkeiten der Verhaltenswissenschaften bislang kaum genutzt.

Es liegen Forschungsergebnisse zu der Frage vor, wie Unternehmen Psychologie, Verhaltensforschung und die verhaltenswissenschaftlich orientierte Unternehmensethik (Behavioural Ethics) zum Verständnis von Korruption (Feldman 2017), Betrug (Houdek 2020) und unethischem Verhalten (Wedell-Wedellsborg 2019) nutzen können.

Wissenschaftler\*innen haben auch dafür plädiert, verhaltenswissenschaftlich orientierte Ansätze zu nutzen, um zu verstehen, wie es zu Menschenrechtsverletzungen bis hin zu Völkermord und anderen Massengräueltaten kommen kann (Woods 2010).

Im Feld Wirtschaft und Menschenrechte hingegen mangelt es an Forschung zu der Frage, wie die Verhaltenswissenschaften wirksam eingesetzt werden können, um die von Unternehmensaktivitäten betroffenen Menschen besser vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen. Einige Institutionen haben begonnen, mit verhaltenswissenschaftlich inspirierten Experimenten zu erforschen, wie erfolgreiche Interventionen aussehen müssten (vgl. ILO 2021, Shift 2019b), wobei solche Studien meist weder wissenschaftlich rezipiert noch publiziert werden.

Vor diesem Hintergrund schließt der vorliegende Beitrag eine Forschungslücke, indem er zu bestimmen versucht, wie die Verhaltenswissenschaften auch im Feld Wirtschaft und Menschenrechte genutzt werden könnten.

Dies ist im Übrigen auch relevant für die Politik, die Zivilgesellschaft oder für Investor\*innen. Auch ihnen bietet sich die Verhaltensforschung als Instrument an, beispielsweise bei der Frage, wie Portfoliomanager\*innen dazu gebracht werden können, ethisch verantwortliche Investitionsentscheidungen zu treffen oder wie eine Nichtregierungsorganisation auf Verhaltensänderungen zielende Kampagnen und Kommunikationsstrategien erfolgreich gestalten kann.

Tatsächlich gibt es bereits erste Forschung dazu, wie Konsument\*innen mittels “Nudges“ zu einem ethisch verantwortlicheren Kaufverhalten motiviert werden können (Shift 2020). Eine umfassende Untersuchung aller Möglichkeiten, die die Verhaltenswissenschaften den verschiedenen Akteuren im Feld Wirtschaft und Menschenrechte bietet, kann auch dieser Beitrag nicht vornehmen. Im Vordergrund steht im Folgenden somit die Beantwortung der Frage, auf welche Weise sich Unternehmen in ihrem Bestreben, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden, der Verhaltenswissenschaften bedienen können.

## Verhalten als zentraler Ausgangspunkt

Wenn Menschen in Unternehmen Veränderungsprozesse anstoßen, um menschenrechtlichen Risiken zu begegnen, setzen sie häufig auf bestimmte Aktivitäten, typischerweise:

- die Erstellung menschenrechtlich orientierter Verhaltenskodizes sowohl für das eigene Personal als auch für die Geschäftspartner\*innen im Rahmen eines internen wie externen Konsultationsprozesses (Global Business Initiative on Human Rights 2018a);
- die Durchführung menschenrechtlicher Folgenabschätzungen zur Identifizierung und Priorisierung der aktuellen und potenziellen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte (Business for Social Responsibility 2013);
- die Integration der menschenrechtlichen Risiken in das bestehende Risikomanagement (International Council on Mining and Metals 2012);
- unternehmensinterne Aufklärung und Schulungen (Global Business Initiative on Human Rights 2018b);
- die Einrichtung oder Weiterentwicklung von Beschwerdemechanismen, die für Betroffene Abhilfe schaffen und auch als Frühwarnsystem dienen (Global Perspectives Project 2016).

Allerdings deutet bislang nur wenig darauf hin, dass diese Aktivitäten an dem zu Menschenrechtsverletzungen führenden Verhalten etwas geändert haben (Shift 2019b). In geschützten Räumen bekennen Praktiker\*innen freimütig, dass es schwierig sei zu identifizieren, ob diese Maßnahmen die Situation der Betroffenen tatsächlich verbessern.

Auch ist immer wieder zu hören, letztlich würde nur „abgehakt“ (United Nations 2018) und dadurch würden Aktivitäten lediglich vorgetäuscht, ohne dass dies die Probleme in irgendeiner Weise löse. Tatsächlich werden durch Verhaltenskodizes, Verfahren und Schulungen zwar Erwartungen an Beschäftigte und Geschäftspartner\*innen gerichtet, doch sind diese nicht notwendigerweise auch Instrumente, um Verhalten zu ändern. Forschungsergebnisse in den Bereichen Diversität und Inklusion zeigen, dass zum Beispiel Schulungen selbst dann, wenn sie für das jeweilige Thema sensibilisieren oder Einstellungen dazu ändern, nur sehr geringe Verhaltensänderungen bewirken (Chang u. a. 2019).

Im Feld Wirtschaft und Menschenrechte gibt es eine Reihe von Verhaltensweisen, die zwingend vorhanden sein müssen, damit ein Unternehmen die Menschenrechte tatsächlich achtet. Diese Verhaltensweisen unterscheiden sich je nach Funktion im Unternehmen; typische Beispiele sind unter anderem:

- Führungskräfte legen Regeln für den respektvollen Umgang und die Sicherheit am Arbeitsplatz fest, indem sie etwa persönliche Schutzausrüstung vorschreiben;
- Vertriebsteamer melden menschenrechtlich relevanten Missbrauch seitens der Zulieferer an entsprechende Aufsichtsgremien, zum Beispiel an eine unternehmensinterne Meldestelle für menschenrechtliche Belange;
- Führungskräfte der einzelnen Unternehmensbereiche oder der in einzelnen Ländern tätigen Tochtergesellschaften antizipieren und begegnen Menschenrechtsrisiken aktiv, etwa indem sie die Perspektiven der relevanten Interessengruppen in monatlichen Treffen der Gemeinschaft aktiv abfragen;

- Einkäufer verzichten darauf, Lieferanten so unter Druck zu setzen (etwa durch die kurzfristige Änderung von Preisvorgaben, Lieferzeiten oder Produktspezifikationen), dass dies voraussehbar zur Verletzung der Rechte der Arbeitnehmenden führen wird (zum Beispiel in Form unbezahlter Überstunden);
- Führungskräfte setzen eine sanktionsbewehrte Nulltoleranzpolitik gegen sexuelle Belästigung um;
- Beschäftigte und betroffene Dritte nutzen Beschwerdemechanismen und andere Kanäle aktiv;
- die Verantwortlichen zahlen Löhne und Gehälter pünktlich und in voller Höhe;
- Verbindungsleute informieren Führungskräfte über vom Werksbetrieb bedingten Unmut der vor Ort lebenden Bevölkerung.

In allen diesen hier nur beispielhaft aufgeführten Bereichen können die Verhaltenswissenschaften die Wirksamkeit von Unternehmensmaßnahmen zur Achtung der Menschenrechte erhöhen.

# Der mögliche Beitrag der Verhaltenswissenschaften

Die Verhaltenswissenschaften erforschen, warum sich Menschen so verhalten, wie sie es tun, und wie Verhalten von außen beeinflusst werden kann. Aktuell verzichtet man im Feld Wirtschaft und Menschenrechte weitgehend darauf, psychologische Erkenntnisse über das menschliche Verhalten zu nutzen oder gar Möglichkeiten der Verhaltensbeeinflussung anzuwenden. Dabei zeichnet sich die Verhaltensforschung von vornherein durch drei gerade auch für das Feld Wirtschaft und Menschenrechte entscheidende Vorteile aus. So verfügt sie über:

- einen ausdrücklichen Fokus auf Verhalten und die Analyse des veränderungsbedürftigen Verhaltens;
- wirksame Verfahren der Herbeiführung von Verhaltensänderungen;
- Methoden der Evaluierung.

Schauen wir uns im Folgenden also etwas genauer an, wie eine stärkere Berücksichtigung der Verhaltenswissenschaften und ihrer drei genannten Charakteristika die Bemühungen um eine menschenrechtlich verantwortliche Unternehmensführung unterstützen kann.

## Ausdrücklicher Fokus auf Verhalten und die Analyse des veränderungsbedürftigen Verhaltens

Ein zentrales Prinzip der Verhaltensforschung ist die ausdrückliche Ausrichtung auf identifizierbares, messbares Verhalten (Presseau u. a. 2019). Die Verhaltenswissenschaften interessieren sich mithin nicht so sehr für Einstellungen, Mindsets oder Glaubenssätze, also für das, was Menschen über ihr Verhalten sagen – obwohl all dies sicherlich

wichtig ist –, sondern in erster Linie für das tatsächlich beobachtbare Verhalten der Menschen.

Dies ist ein wichtiger Unterschied, denn viele Theorien behaupten explizit oder implizit, dass eine erhöhte Sensibilität für eine Problematik oder Einstellungsänderungen automatisch auch entsprechende Verhaltensänderungen zur Folge hätten (Ajzen 1991). Das führt dann beispielsweise zu pädagogisch orientierten Lösungsansätzen, die die Bedeutung eines Themas herausstreichen und zuallererst darlegen, warum und inwiefern jemand anders handeln sollte.

Tatsächlich jedoch gibt es unzählige Beispiele dafür, dass ein größeres Bewusstsein, veränderte Einstellungen oder Überzeugungen nicht zu entsprechenden Verhaltensänderungen führen (Hallsworth/Kirkman 2021). So zeigen Studien nachdrücklich, dass trotz der einen Milliarde US-Dollar, die Unternehmen jährlich für Diversity-Training ausgeben, es nur wenige Anhaltspunkte dafür gibt, dass die soziale Praxis dadurch tatsächlich diverser und inklusiver wird (Dobbin/Kalev 2016). Das heißt nicht, dass diese Schulungen keine Einstellungsänderungen bewirken, doch bleibt der Effekt auf die am Arbeitsplatz gezeigten Verhaltensweisen begrenzt (Chang u. a. 2019). Zugleich weisen Forschungsergebnisse darauf hin, dass gezielte Interventionen erfolgreicher sind, um das der Diskriminierung zugrunde liegende Verhalten zu ändern (Valentina Di Stasio 2019).

Zudem können reine Aufklärung und die Erzeugung emotionaler Betroffenheit, ohne gleichzeitige Unterstützung der entsprechenden Verhaltensänderung, dazu führen, dass Menschen lediglich ängstlicher, aber ansonsten wie zuvor handeln (Institute for Government 2010).

Dies bestätigen auch Trainer\*innen in und für Unternehmen: Sie werden zwar regelmäßig damit

beauftragt, Schulungen durchzuführen, aber nicht, um die tieferliegenden Strukturen und Anreize zu verändern, die das Verhalten letztlich steuern. Es ist daher entscheidend, dass diejenigen, die in einem Unternehmen damit betraut sind, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte Anderer anzugehen, ihren Fokus auf das Verhalten, und nicht bloß auf Bewusstsein, Einstellungen oder Absichten richten.

Es gibt zahlreiche Theorien der Triebkräfte menschlichen Verhaltens. Zu den gängigsten Verhaltensmodellen gehören die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen 1991), B. J. Fogg's Formel  $B = MAP$ , wonach das Verhalten (B für Behaviour) eine Funktion der Motivation (M), des Aufwands (A) und der Aufforderung (P für Prompts) ist (Fogg 2009), sowie das COM-B-Modell, welches das Verhalten B aus den Faktoren Fähigkeit (C für Capability), Gelegenheit (O für Opportunity) und Motivation (M) erklärt (Michie u. a., 2014). Tatsächlich hat sich Letzteres auch zum vorherrschenden Modell der Verhaltensbeeinflussung entwickelt (Keyworth u. a. 2020). Es ermöglicht ein breites Verständnis der Triebkräfte des Verhaltens ebenso wie eine Vertiefung der dem Modell zugrunde liegenden psychologischen Theorien. Soll beispielsweise die Motivation, ein bestimmtes Verhalten zu realisieren, erhöht werden, kann man sich die Motivationstheorien genauer ansehen, etwa die Theorie der Selbstbestimmung (Deci/Ryan 2012).

Wenn Unternehmen darüber berichten, wie sie menschenrechtliche Risiken aufdecken und angehen, stellen sie dabei ihre Verfahren, Inputs und Aktivitäten in den Vordergrund (Shift 2019b). Demgegenüber zielt ein verhaltensorientierter Ansatz in erster Linie auf die Identifizierung und Analyse der zu den problematischen menschenrechtlichen Auswirkungen führenden Verhaltensweisen ab, um dann zielgerichtete Interventionen zu deren Beeinflussung zu entwickeln. Unternehmen tun zwar eine ganze Menge – doch nur mit einem systematisch auf Verhaltensveränderungen ausgerichteten Ansatz wird dies auch auf jene Verhaltensweisen zugeschnitten sein, die im Interesse der Achtung der Menschenrechte angegangen werden müssen. Diese gilt es also zu identifizieren, bevor anschließend mit der gezielten Verhaltensbeeinflussung begonnen werden kann.

## Wirksame Verfahren zur Verhaltensänderung

Die Verhaltenswissenschaften stellen Rahmenkonzepte, Verfahren, Methodologien und Ansätze zur wirksamen Verhaltensbeeinflussung bereit. Verhaltenswissenschaftler\*innen nutzen eine Art Werkzeugkasten, dessen Elemente im Einzelfall passend kombiniert werden. Wichtig sind beispielsweise die TEST-Methodologie und das EAST-Rahmenkonzept des Behavioural Insights Teams, das BASIC-Rahmenkonzept der OECD und das Behaviour Change Wheel.

Die TEST-Methodologie unterscheidet vier Phasen einer gezielten Verhaltensbeeinflussung: die Identifizierung des zu ändernden Problemverhaltens (T für Target Behaviour); dessen eingehende Analyse einschließlich der begünstigenden oder entgegenwirkenden Faktoren (E für Exploring); die Entwicklung einer Lösung in Form einer Strategie der Einflussnahme (S für Solution) sowie schließlich die experimentelle Testung der Strategie (T für Trial) (zu dieser letzten Phase der Evaluierung siehe folgender Abschnitt) (Behavioural Insights Team 2017).

Darauf aufbauend empfiehlt die EAST-Methodologie, sich in der S-Phase der Lösungsentwicklung an den folgenden vier Prinzipien zu orientieren: Einfachheit (E), Attraktivität (A), Soziale Einbettung (S für social) und Zeitnähe (T für timely) (Behavioural Insights Team 2014).

Das BASIC-Rahmenkonzept der OECD (OECD 2019) ist ebenfalls phasenorientiert und unterscheidet diesbezüglich die Identifizierung des gewünschten Zielverhaltens (B für Behaviours), dessen Analyse (A), die Entwicklung einer Strategie (S), die versuchsweise Erprobung (I für Interventions) und im Erfolgsfall die Hochskalierung (C für Change).

Ähnlich verfährt das Behaviour Change Wheel (BCW): Es identifiziert acht Phasen des Interventionsdesigns, die erneut von der Analyse des relevanten Verhaltens ausgehen. Es bietet deutlich mehr Orientierung mit Blick auf die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten, um Policy-Kategorien, spezifische Techniken der Verhaltensbeeinflussung sowie die verschiedenen Möglichkeiten der

Durchführung der Interventionen mitzudenken (Michie u. a. 2014).

Bislang ist weitgehend unerforscht, ob und inwiefern bestimmte verhaltenswissenschaftliche Konzepte, Verfahren, Methodologien oder Ansätze wirksamer sind als andere, und so verzichtet auch dieser Beitrag darauf, diesbezüglich Empfehlungen auszusprechen. Was sich aber in jedem Fall sagen lässt, ist, dass Interventionen, die sich auf eine der Theorien zur Verhaltensbeeinflussung stützen, eine größere Wirksamkeit unter Beweis stellen konnten als Interventionen, die dies nicht ausdrücklich tun (Michie/Abraham 2004). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass auf Verhaltensbeeinflussung abzielende Interventionen dann wirksamer sind, wenn sie auf systematische Weise, mittels eines methodologischen Ansatzes, entwickelt wurden (Kolodko u. a. 2021).

Wie oben ausgeführt, wird im Feld Wirtschaft und Menschenrechte von Ansätzen zur Verhaltensbeeinflussung zu wenig Gebrauch gemacht. Ähnlich wie in anderen Bereichen auch, basieren Strategien zur Veränderung von Verhaltensweisen eher „auf Intuition statt auf empirischer Evidenz, zudem sind sie überhaupt nur spärlich ausgearbeitet. Und selbst wenn empirische Befunde einmal eine gewisse Rolle spielen, sind die Interventionen meist allenfalls ‚evidenzinspiriert‘ und nicht ‚evidenzbasiert‘“ (Armitage u. a. 2021). Mit anderen Worten: Möglichkeiten, die bestehenden Strategien zur Veränderung von menschenrechtlich problematischen Verhaltensweisen tatsächlich effektiv auszugestalten, bleiben ungenutzt; und das bedeutet letztlich, dass es für Betroffene weiterhin nachteilige Auswirkungen auf ihre Menschenrechte gibt.

## Methoden der Evaluierung

Schließlich bieten die Verhaltenswissenschaften Methoden, mit denen man evaluieren kann, ob Interventionen zur Beeinflussung eines bestimmten Verhaltens, wirksam und wirkungsvoll waren. Hier liegt ein großes Potenzial für das Feld Wirtschaft und Menschenrechte, um das wissenschaftliche Methodensetting zu erweitern und damit

systematisch zu ermitteln, was ein menschenrechtlich verantwortliches Verhalten fördert.

Viele der bisherigen Initiativen werden sich dabei wahrscheinlich als unzureichend erweisen. Studien zufolge liegt ihr Anteil grundsätzlich bei etwa 80 Prozent der Programme (White 2019). Bei Bildungsprojekten sind es 90 Prozent, bei Beschäftigungsprojekten 95 Prozent und bei Umweltprojekten 85 Prozent. White schloss daraus, dass „wir in Ermangelung gegenteiliger Evidenz, die in einer rigorosen Wirkungsevaluierung gewonnen worden wäre, von der Annahme ausgehen sollten, dass unser Programm nicht funktioniert.“ (White 2019).

Die Verhaltensforschung bedient sich in Sachen Evaluierung einer Reihe experimenteller Methoden, die von einfachen A/B-Tests bis hin zu randomisierten kontrollierten Studien (RCT für Randomised Control Trials) reichen. Dabei sind A/B-Tests auch vielen Unternehmen bereits vertraut, insbesondere technologieorientierten Unternehmen, deren Kunden vorwiegend Privatpersonen sind. Hier ist es durchaus üblich, die Optionen A und B (bzw. C, D, E, ...) miteinander zu vergleichen, um so herauszufinden, welche jeweils effektiver für Kundenaktivierung oder Verkäufe sorgt. Zum Beispiel hat Google im Jahr 2018 über 10.000 A/B-Tests durchgeführt, um Nutzer\*innen-erfahrung und Profitabilität zu steigern (Luca/Bazerman 2020).

RCTs zerlegen größere Probleme in Teilfragen, um Interventionen empirisch zu prüfen (Stevano 2019). Sie vergleichen die Wirksamkeit einer Intervention mit dem Status quo oder dem Verzicht auf jede Intervention. RCTs werden an einer Stichprobe aus der Grundgesamtheit durchgeführt und ordnen die Mitglieder dieser Stichprobe zufällig einer Kontrollgruppe (ohne die Intervention) oder der Studiengruppe (die der Intervention ausgesetzt wird) zu. Dies wird als der experimentelle „Goldstandard“ betrachtet und entspricht weitgehend der Art und Weise, mit der auch Medizinprodukte und Medikamente getestet werden. Allerdings stellen RCTs hohe Anforderungen, insbesondere was die Reproduzierbarkeit und die Verallgemeinerbarkeit über die konkreten Rahmenbedingungen hinaus angeht (Kvangraven



2020). Einige Forschende sind deshalb der Ansicht, dass RCTs gegenüber anderen Evaluationsmethoden keineswegs bevorzugt werden sollten (Bothwell u. a. 2016).

Je nach Untersuchungsziel müssen gegebenenfalls weitere Methoden eingesetzt werden, da RCTs möglicherweise nicht immer das Mittel der Wahl sind (Kapur 2020). Dennoch sind RCTs ein wichtiges Element im Werkzeugkasten aller Wissenschaftler\*innen, die Experimente oder Evaluierungen durchführen (Banerjee u. a. 2016), und sie sollten im Feld Wirtschaft und Menschenrechte stärker zum Einsatz kommen.

Im Feld Wirtschaft und Menschenrechte bietet sich die Chance, durch zahlreichere Experimente systematisch zu ermitteln und zusammenzutragen, welche Strategien der Verhaltensbeeinflussung funktionieren. Auf diese Weise könnten sich Menschenrechtsverantwortliche darauf konzentrieren, tatsächlich erfolgversprechende Interventionen umzusetzen und so sowohl für das Unternehmen als auch für die von dessen Aktivitäten Betroffenen einen Mehrwert zu generieren. Das Feld Wirtschaft und Menschenrechte ist angesichts dessen, dass die UNLP erst vor gut einem Jahrzehnt beschlossen wurden, noch jung, und so dürfte es genügend Potenzial für Innovationen geben. Schließlich sind wichtige Fragen im Politikfeld empirisch noch weitgehend ungeklärt, etwa ob

- Unternehmen ihr Verhalten eher aus Furcht vor Abwanderung ihrer Kundschaft ändern oder weil ihre Kund\*innen ihre menschenrechtlichen Anstrengungen anerkennen und unterstützen;
- Führungskräfte eher durch den Wunsch, die Dinge richtig zu machen, motiviert sind oder durch das Bestreben, Fehler zu vermeiden;
- Beschäftigte eher zur Meldung menschenrechtlicher Probleme bereit sind, wenn sie auf die positiven Folgen einer solchen Meldung hingewiesen werden, oder wenn ihnen vermittelt wird, dass ihre Kolleg\*innen Probleme ebenfalls melden;
- menschenrechtliche Schulungen von Einkäufer\*innen dazu führen, dass diese in ihren Interaktionen mit Lieferant\*innen andere Beschaffungsentscheidungen treffen;
- die Entscheidung Betroffener, Beschwerde-mechanismen in Anspruch zu nehmen, eher von der Schwere der Auswirkungen des Unternehmenshandelns abhängt oder vom Ausmaß ihres Vertrauens in den Mechanismus und in die Bereitschaft des Unternehmens, aus Berichten auch Konsequenzen zu ziehen.

Diese Wissenslücken sind problematisch, denn im Feld Wirtschaft und Menschenrechte müssen wirksame Maßnahmen getroffen werden und Intuition ist keine sichere Basis dafür. Scheinbar vollkommen logische Lösungsansätze können wirkungslos oder sogar kontraproduktiv sein.

Beispiele für solche wohlgemeinten, aber ineffektiven Initiativen gibt es zuhauf. So führte man in Israel Bußgelder für Eltern ein, die ihre Kinder zu spät aus dem Kindergarten abholten (Gneezy/Rustichini 1970). Doch die so logisch erscheinende Maßnahme, die Spätabholer\*innen abschrecken sollte, hatte genau die gegenteilige Wirkung: Die Zahl der Spätabholungen nahm zu. Genau wie im Fall eines amerikanischen Programms zur Kriminalitätsprävention – auch hier nahm die Jugendkriminalität nicht nur nicht ab, sondern stieg im Fall der teilnehmenden Jugendlichen sogar an (Petrosino u. a. 2013).

Es ist nicht schwer, sich vorzustellen, dass es ähnliche Fälle wohlgemeinter, aber ineffektiver – und sogar kontraproduktiver – „Lösungen“ auch im Feld Wirtschaft und Menschenrechte gibt. Kurz, es ist wichtig, dass wir wissen, ob unsere Interventionen erfolgreich sind, welche es am meisten sind und welche wir aufgeben sollten. Dieses Wissen erleichtert es uns, jene Maßnahmen zu priorisieren, die ihre Wirksamkeit bereits unter Beweis gestellt haben, und die begrenzten Ressourcen auf die am ehesten Erfolg versprechenden Interventionen zu konzentrieren.

Mit Experimenten lässt sich verlässlich prüfen, ob verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse und Interventionen in der Praxis tatsächlich funktionieren. Dieser Ansatz kann und sollte auch im Feld Wirtschaft und Menschenrechte genutzt werden. Tatsächlich gibt es hier bereits erste Studien, die ihrerseits weitere Forschungsarbeiten anregen sollten. So hat die Internationale Arbeitsorganisation mittels der RCT-Methodologie untersucht, mit welcher von sieben Botschaften Arbeitgeber\*innen von Hausangestellten angesprochen werden sollten, damit sie illegale Vermittlungsagenturen als solche erkennen und von ihrer Beauftragung Abstand nehmen (ILO 2022). Auch Shift hat den RCT-Ansatz verwendet, um herauszufinden, welche von sechs Interventionen Verbraucher\*innen am ehesten dazu motivieren kann, bei ihren Online-Einkäufen ethisch verantwortliche Entscheidungen zu treffen – die Ergebnisse waren teilweise durchaus überraschend (Shift 2020). Ein von Nudge Lebanon durchgeführter RCT schließlich zielte darauf ab, Wanderarbeitnehmer\*innen auf Baustellen dazu anzuregen, den Beschwerdemechanismus intensiver zu nutzen, und führte im Ergebnis zu einer quantitativen Zunahme sowie auch zu einer qualitativen Verbesserung der Beschwerden (Shift 2019a).

Welche Interventionen Verhaltensänderungen im Feld Wirtschaft und Menschenrechte wirksam herbeiführen können, kann auch mit Hilfe von Experimenten geklärt werden. Hier ein paar Beispiele für solche Untersuchungen:

- Hängt das menschenrechtliche Engagement von Führungskräften davon ab, welches „Framing“ das jeweilige Problem erhalten hat?
- Welche Auswirkungen haben menschenrechtliche Schulungen auf das Verhalten innerhalb von verschiedenen Teams (etwa Vertriebs-teams, Business-Development-Teams, Sicherheitspersonal)?
- Kommen Lieferant\*innen und Geschäftspartner\*innen der Bitte um Informationen in Abhängigkeit davon nach, in welcher Weise verwundbare Arbeiternehmer\*innen beschrieben werden?
- Mit welchen Botschaften und Methoden erreicht man am ehesten, dass Menschen (Beschäftigte, Vertragspartner\*innen, anliegende Gemeindemitglieder, Nutzer\*innen) menschenrechtliche Auswirkungen und Missstände melden und Beschwerden einreichen?

# Grenzen der Verhaltenswissenschaften

Auch wenn die Verhaltensforschung verspricht, einen wichtigen Beitrag im Feld Wirtschaft und Menschenrechte zu leisten, sind es doch die politischen Akteur\*innen, die festlegen müssen, wie sie die Verhaltenswissenschaften am besten nutzen und welche Parameter sie dabei berücksichtigen wollen. Dabei gibt es dreierlei zu bedenken:

Erstens ist es notwendig, dass Unternehmen und Forschende bereits bei der Festlegung des Forschungsdesigns verschiedene Aspekte berücksichtigen. Dazu gehören zum Beispiel Fragen zur Einbeziehung von Rechteinhabenden, zu Datenerhebung und Datenschutz und mit der experimentellen Erforschung von Menschen verbundene ethische und menschenrechtliche Fragen. Alle diese Aspekte türmen jedoch keine unüberwindbaren Hindernisse auf. Schließlich sind Experimente mit menschlichen Versuchspersonen prinzipiell nichts Ungewöhnliches. Sie finden in Form medizinischer Studien täglich statt (World Medical Association 2013), ebenso im Bereich der Entwicklungspolitik und ökonomie (CUBIC 2022) sowie im Rahmen der Bemühungen von Unternehmen, diverser und inklusiver zu werden (MoreThanNow 2022). Angesichts der Neuheit des Ansatzes im Feld Wirtschaft und Menschenrechte erfordern diese sensiblen Fragen dennoch die nötige Aufmerksamkeit und Sorgfalt, da ansonsten Beschwerden und Akzeptanzprobleme drohen. Die in bisherigen Studien im Feld Wirtschaft und Menschenrechte gewählten Ansätze eignen sich dabei gut als Ausgangspunkt. Zudem empfehlen sich partizipatorische Forschungsansätze, insbesondere mit Blick auf die Einbindung von Rechteinhabenden (Levac u. a. 2019).

Zweitens ist die Verhaltensforschung und auch die darüber hinaus reichende Psychologie richtigerweise dafür kritisiert worden, dass ihre Studien meist in einem grundsätzlichen Sinn „WEIRD“ seien (ins Deutsche übersetzt „BIZARR“, Anm. d. Übers.), nämlich insofern die in den Untersuchungen

berücksichtigten Personen typischerweise westlich (W) und gebildet (E für Educated) seien, in Industrieländern lebten (I), reich (R) seien und in demokratischen Ländern lebten (D) (Henrich u. a. 2010).

Einige der gerade aus menschenrechtlicher Perspektive interessantesten verhaltenswissenschaftlichen Studien stammen zwar von Organisationen, die im Globalen Süden beheimatet sind, wie dem Busara Center for Behavioral Economics in Kenia, Nudge Lebanon und dem Center for Social and Behavior Change an der Ashoka-Universität in Indien. Dennoch ist es bei der Nutzung der Verhaltenswissenschaften im Feld Wirtschaft und Menschenrechte unabdingbar, die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse von Studien mit „WEIRD“-Teilnehmenden stets kritisch zu betrachten und in künftigen Studien auch Nicht-WEIRD-Menschen miteinzubeziehen.

Diese Kritik verdeutlicht zudem die Notwendigkeit, Verhaltenswissenschaften zur Datenerhebung und Zustandsbeobachtung zu verwenden, da die Wirksamkeit je nach demographischen, kulturellen, nationalen oder regionalen Besonderheiten etc. unterschiedlich sein kann.

Forschende sollten sich deshalb immer wieder fragen, ob sie wirklich ein klares Verständnis davon haben, welches Problemverhalten sie zu ändern anstreben, welche Faktoren das Zielverhalten begünstigen oder hemmen (und zwar für verschiedene Gruppen möglicherweise in unterschiedlichem Maß), inwiefern die von ihnen entwickelten Interventionen jenen Besonderheiten tatsächlich gerecht werden und ob sie tatsächlich die Daten erheben und analysieren, die am Ende Aussagen darüber erlauben, bei wem die untersuchten Interventionen inwiefern funktionieren.

Drittens sollte man sich der immer wieder geäußerten Kritik bewusst sein, die

Verhaltenswissenschaften denken nicht groß genug, da sie zu stark auf individuelles Verhalten ausgerichtet und insofern unfähig seien, etwas zum nötigen, umfassenden Systemwandel beizutragen. Ein Autor empfahl Verhaltenswissenschaftler\*innen denn auch, über das „bloße Testen kleiner Veränderungen in großen Systemen“ hinauszugehen (Behavioral Scientist 2020).

In der Tat spielen übergreifende Systeme gerade im Feld Wirtschaft und Menschenrechte eine große Rolle, denn sie sind häufig eine der Ursachen für Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen. Menschenrechtsverletzungen zu verstehen, erfordert ein Verständnis von Macht (Birchall 2021), und Machtbeziehungen wird man sicher nicht mittels kleiner Anpassungen oder Feinjustierungen verändern.

Das heißt nicht, dass die Verhaltenswissenschaften im Hinblick auf die nötigen Systemveränderungen nichts beizutragen hätten. So legt das BCW einen Schwerpunkt auf die Darstellung des größeren

Interaktionssystems, innerhalb dessen einzelne Verhaltensweisen stattfinden, und auf die Analyse des Spektrums derjenigen Verhaltensweisen, die Einfluss auf die Gesamtdynamik des Systems haben (Michie u. a. 2014). Zudem geht das BCW eindeutig über einen reinen „Nudging“-Ansatz hinaus und gibt wichtige Hinweise darauf, wie eine verhaltenswissenschaftlich informierte Regulierung, Gesetzgebung und Steuerpolitik gestaltet werden könnten (Michie u. a. 2014). Letztlich werden anwendungsorientierte Verhaltenswissenschaftler\*innen zunehmend als Berater\*innen herangezogen, wenn es gilt, Gesetze (Rooij/Fine 2021) und die Steuerpolitik (Behavioural Insights Team 2018) so zu gestalten, dass sie den nötigen Systemwandel möglichst wirksam herbeiführen.

Akteur\*innen im Feld Wirtschaft und Menschenrechte sind also aufgerufen zu verstehen, wie genau sie die Verhaltensforschung nutzen können, um sinnhaft auch Machtungleichgewichte anzugehen und zum dringend notwendigen Systemwandel beizutragen.

## Beide Seiten profitieren – ein Ausblick

Die angewandten Verhaltenswissenschaften tragen dazu bei, die Frage zu beantworten, wie Unternehmen die Menschenrechte besser achten können. Die vorliegende Reflexion hat aufgezeigt, dass die Verhaltensforschung dreierlei bietet, das dafür wichtig ist: erstens den ausdrücklichen Fokus auf Verhalten und die Analyse des veränderungsbedürftigen Verhaltens; zweitens wirksame Verfahren, um Verhaltensänderungen herbeizuführen; und drittens Methoden der Evaluierung. Erkenntnisse aus den Verhaltenswissenschaften könnten helfen, die Lebensbedingungen der von Unternehmensaktivitäten nachteilig Betroffenen durch gezielte, wissenschaftlich fundierte und fortlaufend ausgewertete Interventionen zu verbessern.

Doch es geht nicht nur darum, was die Verhaltensforschung für das Feld Wirtschaft und Menschenrechte leisten kann. Umgekehrt kann auch der Bereich Wirtschaft und Menschenrechte dazu beitragen, das Wachstum und die Entwicklung der Verhaltenswissenschaften zu unterstützen. Die Verhaltenswissenschaften sind nach wie vor ein junges Forschungsfeld und der Bereich Wirtschaft und Menschenrechte bereichert ihren Wissensfundus, wenn er bestehende Theorien testet sowie Modelle und Rahmenkonzepte anwendet. So profitieren beide Seiten. Und was noch wichtiger ist: Eine solche Zusammenarbeit könnte die Lebensbedingungen der von Unternehmensaktivitäten negativ betroffenen Menschen tatsächlich verbessern.

# Literatur

**Ajzen, Icek** (1991): The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (2), S. 179–211

**Armitage, Cristopher u. a.** (2021): Investigating Which Behaviour Change Techniques Work for Whom in Which Contexts Delivered by What Means: Proposal for an International Collaboratory of Centres for Understanding Behaviour Change (CUBiC). In: *British Journal of Health Psychology* 26(1), S.1–14

**Banerjee, Abhijit Vinayak / Duflo, Esther / Kremer, Michael** (2016): The influence of randomized controlled trials on development economics research and on development policy. *The State of Economics, The State of the World Conference at the World Bank*. Washington DC: The World Bank

**Behavioural Insights Team** (2014): EAST: Four Simple Ways to Apply Behavioural Insights. <https://www.bi.team/publications/east-four-simple-ways-to-apply-behavioural-insights/>

**Behavioural Insights Team** (2017): Introducing Test+Build. <https://www.bi.team/blogs/introducing-testbuild-a-bi-venture/>

**Behavioural Insights Team** (2018): Sugaring the Bill: Why lower revenue from the sugar tax is probably a good thing. <https://www.bi.team/blogs/sugaring-the-bill-why-lower-revenue-from-the-sugar-tax-is-probably-a-good-thing/>

**Bédécarrats, Florent / Guérin, Isabelle / Roubaud, François** (2020): Controversies around RCTs in development epistemology, ethics, and politics. In: Bédécarrats, Florent / Guérin, Isabelle / Roubaud, François (Hg.): *Randomized Control Trials in the Field of Development: A Critical Perspective*, S. 1–28. Oxford u. a.: Oxford University Press

**Nesterak, Evan** (2020): Imagining the next decade: The future of behavioral science. In: *Behavioral Scientists* <https://behavioralscientist.org/imagining-the-next-decade-future-of-behavioral-science/>

**Birchall, David** (2021): Corporate Power over Human Rights: An Analytical Framework. In: *Business and Human Rights Journal* 6, S. 42–66

**Business for Social Responsibility** (2013): Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps, and Examples. [http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf)

**Chang, Edward u. a.** (2019): The Mixed Effects of Online Diversity Training. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences* 116(16), S. 7778–7783. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30936313/>

**Chataway, Richard** (2020): *The Behaviour Business*. Hampshire: Harriman House

**CUBIC** (2022): The Center for Utilizing Behavioral Insights for Children. <https://www.savethechildren.net/cubic>

**Deci, Edward L. / Ryan, Richard M.** (2012): Self-determination theory. In: Van Lange, P. A. M. / Kruglanski, A. W. / Higgins, E. T. (Hg.): *Handbook of theories of social psychology*, S. 416–436. Thousand Oaks: Sage Publications Ltd

**Di Stasio, Valentina** (2019): *Are Employers in Britain Discriminating Against Ethnic Minorities?* Centre for Social Investigation

**Dobbin, Frank / Kalev, Alexandra** (2016): Why Diversity Programs Fail. In: *Harvard Business Review*, July-August, S. 52–60. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

**Feldman, Yuval** (2017): Using behavioral ethics to curb corruption. In: *Behavioral Science & Policy* 3(2), S. 86–99

**Fogg, BJ** (2009): A Behavior Model for Persuasive Design. In: *Persuasive '09: Proceedings of the 4th International Conference on Persuasive Technology*, Article 40, S. 1–7

**Global Business Initiative on Human Rights** (2018a): Making a Policy Commitment. <https://gbihhr.org/business-practice-portal/making-a-policy-commitment>

**Global Business Initiative on Human Rights** (2018b): Raising awareness, training and capacity building. <https://gbihhr.org/business-practice-portal/training-and-capacity-building>

**Global Perspectives Project** (2016): Remediation and grievance mechanisms: Early warning, effective solutions. <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/349/remediation-and-grievance-mechanisms>

**Gneezy, Uri / Rustichini, Aldo** (1970): A Fine is a Price. In: *The Journal of Legal Studies* 29(1), S. 1–17. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/468061>

**Hallsworth, Michael / Kirkman, Elspeth** (2021): *Behavioral Insights*. Cambridge MA, MIT Press

**Halpern, David** (2015): *Inside the Nudge Unit*. London: WH Allen

**Henrich, Joseph / Heine, Steven / Norenzayan, Ara** (2010): The weirdest people in the world? In: *Behavioral and Brain Sciences* 33(2-3), S. 61–83. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20550733/>

**Houdek, Petr** (2020): Fraud and Understanding the Moral Mind: Need for Implementation of Organizational Characteristics into Behavioral Ethics. In: *Science and Engineering Ethics* 26, S. 691–707. [https://www.researchgate.net/publication/333755542\\_Fraud\\_and\\_Understanding\\_the\\_Moral\\_Mind\\_Need\\_for\\_Implementation\\_of\\_Organizational\\_Characteristics\\_into\\_Behavioral\\_Ethics](https://www.researchgate.net/publication/333755542_Fraud_and_Understanding_the_Moral_Mind_Need_for_Implementation_of_Organizational_Characteristics_into_Behavioral_Ethics)

**International Council on Mining and Metals** (2012): Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/integrating-human-rights-due-diligence-1-mar-2012.pdf>

**ILO** (2022): Behavioural insights in employers' choice of recruitment services for domestic work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_norm/—ipecc/documents/publication/wcms\\_841285.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—ipecc/documents/publication/wcms_841285.pdf)

**Kapur, Davesh** (2020): Poverty, Power and RCTs. In: *World Development* 127 (C), <https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v127y2020ics0305750x19304607.html>

**Keyworth, Chris u. a.** (2020): Acceptability, reliability, and validity of a brief measure of capabilities, opportunities, and motivations (“COM-B”). In: *British Journal of Health Psychology* 25(3), S. 474–501. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjhp.12417>

**Kolodko, Julia / Schmidtke, Kelly Ann / Read, Daniel / Vlaev, Ivo** (2021): Lets Unlitter UK: A demonstration and evaluation of the Behavior Change Wheel methodology. *PLOS ONE* 16 (11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259747>

**Kvangraven, Ingrid H.** (2020): Nobel Rebels in Disguise – Assessing the Rise and Rule of the Randomistas. In: *Review of Political Economy* 32(3), S. 305–341. [https://www.researchgate.net/publication/344883205\\_Nobel\\_Rebels\\_in\\_Disguise\\_-\\_Assessing\\_the\\_Rise\\_and\\_Rule\\_of\\_the\\_Randomistas](https://www.researchgate.net/publication/344883205_Nobel_Rebels_in_Disguise_-_Assessing_the_Rise_and_Rule_of_the_Randomistas)

**Levac, Leah / Ronis, Scott / Cowper-Smith, Yuriko / Vaccarino, Oriana** (2019): A scoping review: The utility of participatory research approaches in psychology. In: *Journal of Community Psychology* 47(8), S. 1865–1892. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6852237/>

**Luca, Michael / Bazerman, Max H.** (2020): *The Power of Experiments: Decision Making In A Data-Driven World*. Cambridge MA: MIT Press

- McCorquodale, Robert / Nolan, Justine** (2021): The effectiveness of human rights due diligence for preventing business human rights abuses. In: *Netherlands International Law Review* (68), S. 455–478
- Michie, Susan / Abraham, Charles** (2004): Interventions to change health behaviours: Evidence-based or evidence-inspired? In: *Psychology & Health* 19(1), S. 29–49
- Michie, Susan / Atkins, Lou / West, Robert** (2014): *The Behaviour Change Wheel: A Guide to Designing Interventions*. London: Silverback Publishing
- MoreThanNow** (2022): The Inclusion Lab. <https://www.morethannow.co.uk/single-post/2022/8/22/the-inclusion-lab>
- OECD** (2017): *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World*. Paris: OECD Publishing
- OECD** (2019): *Tools and Ethics for Applied Behavioural Insights: The BASIC Toolkit*. Paris: OECD Publishing
- Petrosino, Anthony / Turpin-Petrosino, Carolyn / Hollis-Peel, Meghan / Lavenberg, Julia** (2013): Scared Straight and Other Juvenile Awareness Programs for Preventing Juvenile Delinquency: A Systematic Review. In: *Cochrane Database Systemic Review* 4
- Presseau, Justin u. a.** (2019): Action, actor, context, target, time (AACTT): a framework for specifying behaviour. In: *Implementation Science: IS* 14 (1), S. 102. <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-019-0951-x>
- Rooij, Benjamin / Fine, Adam** (2021): *The Behavioral Code: The hidden ways the law makes us better...or worse*. Boston: Beacon Press
- Shift** (2019a): *Business and Human Rights Meets Behavioral Science: A Background Note*. <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2019/09/VRP-business-human-rights-meets-behavioral-science.pdf>
- Shift** (2019b): The problem with how we measure business respect for human rights. [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2019/09/ValuingRespect\\_TwoPager\\_Sept2019.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2019/09/ValuingRespect_TwoPager_Sept2019.pdf)
- Shift** (2020): *Adding Human Rights to the Shopping Cart*. <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/09/Adding-Human-Rights-to-the-Shopping-Cart.pdf>
- Shift** (2021): *Using Experiments to Assess Behavior Change Interventions*. [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2021/05/Shift\\_Methodology\\_RCT\\_5.17.pdf](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2021/05/Shift_Methodology_RCT_5.17.pdf)
- Stevano, Sara** (2020): Small development questions are important, but they require big answers. In: *World Development* 127. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104826>
- United Nations** (2011): *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- United Nations** (2018): *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Corporate human rights due diligence emerging practices, challenges and ways forward*. UN Doc. A/73/163
- United Nations** (2021): *Behavioural Science | Guidance Note Secretary-General’s Guidance on Behavioural Science*. <https://www.un.org/en/content/behaviouralscience/assets/pdf/UN%20Secretary-General’s%20Guidance%20on%20Behavioural%20Science.pdf>



**Wedell-Wedellsborg, Merete** (2019): The Psychology Behind Unethical Behavior. In: Harvard Business Review 4. <https://hbr.org/2019/04/the-psychology-behind-unethical-behavior>

**White, Howard** (2019): The twenty-first century experimenting society: the four waves of the evidence revolution. In: Palgrave Communications 5 (1), S. 1–7. <https://www.nature.com/articles/s41599-019-0253-6>

**World Medical Association** (2013): World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. In: JAMA 310(20), S. 2191–2194

**Woods, Andrew** (2010): A Behavioral Approach to Human Rights. In: Harvard International Law Journal 51(1), S. 51–112

Alle Weblinks wurden zuletzt abgerufen am 07.03.2024

## Impressum

### HERAUSGEBER

Deutsches Institut für Menschenrechte  
Zimmerstraße 26/27 | 10969 Berlin  
Tel.: 030 259 359-0 | Fax: 030 259 359-59  
info@institut-fuer-menschenrechte.de  
www.institut-fuer-menschenrechte.de

REFLEXION | APRIL 2024

ISBN 978-3-949459-45-0 (PDF)

### ZITIERVORSCHLAG

Katryn Wright (2024): Unternehmensverantwortung und Verhaltenswissenschaften. Zur Diskussion um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte

### LIZENZ



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

### TITELFOTO

© iStock.com/SKapl

### SATZ

www.avitamin.de

Diese Publikation ist eine Übersetzung aus dem Englischen. Den Originaltext finden Sie in der Fachzeitschrift „Sozialer Fortschritt“, Ausgabe März 2024. Übersetzt wurde der Text von der Agentur Eurideas.

**Deutsches Institut für Menschenrechte**

Zimmerstraße 26/27  
10969 Berlin

[www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)