DGB BILDUNGSWERK BUND

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Empfehlungen für verantwortungsvolles Handeln in einem globalen Umfeld

TUAC

Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) ist die offizielle Stimme der Arbeitnehmer bei der OECD. Dieser Ausschuss leitet die Arbeit der Gewerkschaften an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Zu den TUAC-Mitgliedern gehören 59 nationale Gewerkschaftsdachverbände, die zusammen 60 Millionen Arbeitnehmer in den OECD-Mitgliedstaaten vertreten.

www.tuac.org
www.tuacoecdmneLeitsätze.org

OECD

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist eine zwischenstaatliche Organisation, die den Regierungen ein Forum zur Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen öffentlicher Politik bietet, von Wirtschaftspolitik über Arbeitsmärkte und Investitionen bis hin zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln. Sie wurde 1961 gegründet und hat heute 34 Mitgliedsländer.

www.oecd.org

OECD-Leitsätze

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen präzisieren die Erwartungen der Regierungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Die Leitsätze sind einzigartig, da sie über einen staatlich unterstützten Beschwerdemechanismus in Hinblick auf das Handeln multinationaler Unternehmen verfügen. Dieser Mechanismus wurde von den Gewerkschaften bereits erfolgreich genutzt. Die Leitsätze sind Teil der OECD-Investitionserklärung, in der sich die Regierungen der Teilnehmerstaaten verpflichten, ihr Investitionsklima zu verbessern und den positiven Beitrag zu verstärken, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können.

www.oecd.org/investment/Leitsätzeformultinationalenterprises
www.tuacoecdmneLeitsätze.org

Aktualisierung 2011

Die OECD-Leitsätze, die 1976 verabschiedet wurden, sind in der aktualisierten Fassung von 2011 erheblich verbessert worden. Wichtige Zugewinne sind: Der Verweis auf international anerkannte Standards, ein neues Kapitel zu den Menschenrechten, eine allgemeine Empfehlung zur Wahrnehmung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht („Due Diligence"), um negative Auswirkungen zu vermeiden und diesen zu begegnen, die Klarstellung, dass die Leitsätze auch für Zulieferketten und sonstige Geschäftsbeziehungen gelten, die Erweiterung des Kapitels über Beschäftigung, das nun neben den fest angestellten Arbeitnehmern auch Arbeitskräfte in indirekten Beschäftigungsverhältnissen, wie beispielsweise Leiharbeit, abdeckt, sowie die Stärkung des staatlich unterstützten Beschwerdemechanismus.

www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml

Vorwort

Ausländische Direktinvestitionen sind neben dem Handel von Gütern und Dienstleistungen die Triebkräfte der Globalisierung.

Mit der Globalisierung der Weltwirtschaft ist der Wettbewerb der Staaten um ausländische Investitionen schärfer geworden. Er kann im Extremfall zu einem „race to the bottom", einem Wettlauf nach unten führen, bei dem in erster Linie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Umwelt und das planetare Klima zu den potenziellen Leidtragenden zählen. Das Primat der Politik steht auf dem Spiel. Die globale Wirtschaft benötigt daher global geltende Regeln, die auf der Basis universell geltender Prinzipien dem Absenken von Sozial- und Umweltstandards Einhalt gebieten. Solange ein allgemeineres nationales und internationales völkerrechtsverbindliches Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von Unternehmen auf den Weltmärkten nicht existiert, sind Gewerkschaften, Regierungen aber auch Arbeitgeberverbände auf das Funktionieren vorhandener Standards und Initiativen für unternehmerisches Handeln angewiesen. Letztere können eine globale Regulierung nicht ersetzen sondern höchstens ergänzen. In dem Maße, wie Macht und Einfluss multinationaler Unternehmen zunehmen, wächst auch ihre Verantwortung. An diese appellieren eine Reihe von Instrumenten auf weltweiter Ebene, die Empfehlungen für grenzüberschreitendes unternehmerisches Handeln beinhalten. Hierzu zählen die dreigliedrige Erklärung zu Prinzipien für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation, der Global Compact der Vereinten Nationen und die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Ihr Überprüfungsverfahren und ihr Sanktionsmechanismus machen letztere unter den drei genannten zu einem wichtigen Instrument internationaler Gewerkschaftsarbeit.

Die OECD-Leitsätze gelten für alle multinationalen Unternehmen, die ihren Sitz in einem der 44 Länder haben, die die Leitsätze unterzeichnet haben. Sie enthalten Grundsätze und Maßstäbe, die dem geltenden Recht und international anerkannten Normen entsprechen. Sie gelten für multinationale Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen, in denen sie tätig sind. Die OECD-Leitsätze sind ein umfassender Handlungsleitfaden für die weltweite Tätigkeit von multinationalen Unternehmen. Die OECD-Leitsätze in der aktuellen Version von Mai 2011 definieren präzise, was unternehmerische Sorgfaltspflicht für die Zuliefererkette bedeutet. Die Unternehmen haben in ihrer gesamten Wertschöpfungskette darauf zu achten, dass Verstöße gegen die OECD-Leitsätze nicht vorkommen. Auch den Fragen der Lohnfindung widmen sich die OECD-Leitsätze.

Unternehmen haben die Verantwortung, für ihre Arbeitnehmer und ihre Familien existenzsichernde Löhne zu zahlen. In der neuen Version der OECD-Leitsätze erfassen sie jetzt nicht mehr nur die beim Unternehmen direkt Beschäftigten, sondern auch indirekt Beschäftigte wie Leiharbeiter. Die deutschen und internationalen Gewerkschaften und ihre Bünde nutzen die OECD-Leitsätze. Sie nutzen sie als Druckmittel und besitzen auch das formalisierte Beschwerdeverfahren, um im Falle von Verstößen besonders gegen Arbeitnehmerrechte zu einem arbeitnehmerorientierten Ergebnis zu kommen. Nur wenn die OECD-Leitsätze jedoch in Zukunft noch verbindlicher werden und in der Umsetzung des Beschwerdeverfahrens sanktionsfähigere Mechanismen eingebaut werden, werden sie aus Sicht des DGB ihr ganzes Potenzial für die soziale Dimension der Globalisierung entfalten können. Von den Unternehmen erwarten die deutschen Gewerkschaften sowohl im Inland als auch im Ausland Transparenz und Rechenschaft über die sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns. Freiwillige Vereinbarungen können rechtliche Regelungen aus unserer Sicht immer nur ergänzen, sie aber niemals ersetzen. National wie international gilt: Nur das Engagement der Unternehmen, das über bestehende und vereinbarte Standards hinausgeht, verdient die Würdigung der DGB-Gewerkschaften.

Dieser Leitfaden soll den Bekanntheitsgrad der OECD-Leitsätze vergrößern und Gewerkschaften und Betriebsräte darin unterstützen, die Leitsätze zur Gewährleistung und zum Schutz von Arbeitnehmerrechten zu verwenden. Dieser Leitfaden für Anwender ist in seiner ursprünglichen Fassung beim gewerkschaftlichen Beratungsausschuss der OECD (TUAC) entstanden und richtet sich in erster Linie an die nationalen Gewerkschaftsdachverbände in OECD-Mitglieds- und Nicht-Mitgliedsstaaten, die globalen Gewerkschaftsföderationen (Global Union Federations – GUF) und ihre Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaften und Betriebsräte. Der Leitfaden existiert bereits in mehreren Sprachen. Der DGB und sein Bildungswerk wünschen diesem Leitfaden einen möglichst hohen Verbreitungsgrad im deutschsprachigen Raum.

Claus Matecki

Vorwort

Seit Unternehmen Menschen gegen Geld beschäftigen übernehmen sie damit automatisch immer auch eine soziale Verantwortung – im internationalen Wirtschaftsgeflecht von heute in Form gegossen als „Corporate Social Responsibility" (CSR).

In der offiziellen Unternehmenspolitik spielt die CSR heute zwar eine immer größere Rolle, aber oft nur auf dem Papier. Allzu oft sind Maßnahmen der CSR aus Arbeitnehmersicht nur Augenwischerei und verbessern nicht die Arbeitsbedingungen. Viele Staaten und Arbeitgeber nutzen die Wirtschafts- und Finanzkrise immer häufiger, um damit tiefe Einschnitte im sozialen Bereich zu begründen: Soziale Errungenschaften und Rechte, von den Gewerkschaften in Jahrzehnten erkämpft, drohen jetzt in vergleichsweise kurzer Zeit faktisch zu verschwinden. Um das zu verhindern, ist es wichtig, internationale Initiativen weiter zu entwickeln und zu nutzen: Ziel sind gemeinsame Grundregeln und Maßstäbe zur sozial und ökologisch verantwortlichen Unternehmensführung.

Die OECD-Leitsätze mit ihren Beschwerdemechnismen kommen diesem Ziel sehr nah: Regierungen, Gewerkschaften, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen haben sie gemeinsam verabschiedet und 2011 aktualisiert. Das macht sie glaubwürdig und fördert eine verantwortungsvolle, grenzüberschreitende Unternehmenstätigkeit. Darüber hinaus sind sie rechtlich verbindlich, denn die teilnehmenden Regierungen haben sich verpflichtet, die Leitsätze einzuhalten und sie zu überwachen. Dafür errichten sie jeweils eine Nationale Kontaktstelle (NKS).

Damit sind diese Leitsätze ein wichtiges Instrument der internationalen Gewerkschaftsarbeit. Sie sollten weltweit besser von den Gewerkschaften genutzt werden. In ihrem Mittelpunkt stehen Themen wie Gewerkschafts- und Menschenrechte, internationale Wertschöpfungs- und Zuliefererketten, Umweltfragen, Transparenz und Korruptionsbekämpfung.

Bei den hier vorliegenden Leitsätzen der OECD besteht ein ähnliches Paradoxon wie bei der Menschenrechtscharta der UN: Sie sollen so weit verbreitet und anerkannt sein, dass die mit ihnen verknüpften Beschwerde- und Umsetzungsverfahren nicht bzw. möglichst selten zur Anwendung kommen müssen.

Das Bildungswerk des DGB betrachtet es als seine Aufgabe, Arbeitnehmervertretern das passende Rüstzeug an die Hand zu geben, in der heutigen Arbeitswelt erfolgreich bestehen zu können. Das gilt für Deutschland und Länder wie Brasilien, Türkei, Südafrika oder Vietnam, wo das DGB Bildungswerk Projekte mit Gewerkschaften durchführt.

Globalisierung und Export-Orientierung prägen die deutschen Arbeitsbeziehungen immer stärker. Deswegen ist es wichtig, dass Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften neben der deutschen Mitbestimmung auch Kenntnisse über Instrumente der internationalen Gewerkschaftsarbeit haben. Auf betrieblicher Ebene bieten die globalen Rahmenvereinbarungen bis hin zu Weltbetriebsräten Ansatzpunkte für die internationale Betriebsratsarbeit. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein wichtiges Handlungsinstrument für Betriebsräte, wenn auf betrieblicher Ebene keine Lösungen erzielt werden können.

Der vorliegende Leitfaden vermittelt Kenntnisse für Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter, wie sie die OECD-Leitsätze und ihre Mechanismen auf nationaler Ebene wie auch international einsetzen und nutzen können, damit Arbeitsbedingungen sich nachhaltig verbessern. Er ist praxisorientiert: Anhand von Checklisten wird erklärt, wie die Leitsätze angewandt werden können. Die aufgeführten Beispiele aus der betrieblichen Praxis verdeutlichen dies. Verweise auf internationale Vereinbarungen und die jeweiligen Kapitel in den Leitsätzen vereinfachen die Anwendung.

Claudia Meyer,
Geschäftsführerin DGB Bildungswerk Bund

Einführung

Bereits seit langem bemühen sich die Gewerkschaften um eine gleichmäßigere Verteilung der Erträge ausländischer Direktinvestitionen – zwischen und innerhalb der Länder und zwischen Arbeit und Kapital – und sorgen damit für durchgängige Einhaltung internationaler Arbeitsstandards durch multinationale Unternehmen in ihren globalen Produktionsketten.

Ausländische Direktinvestitionen und multinationale Unternehmen können einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Allzu oft jedoch sind multinationale Unternehmen an Verletzungen internationaler Standards beteiligt, die zur Folge haben, dass Millionen Frauen und Männer weltweit unter härtesten und unsicheren Bedingungen arbeiten, in Armut leben und ihnen der Zugang zu ihren Menschenrechten verwehrt bleibt.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (die *Leitsätze*) sind eines der wenigen internationalen Instrumente, die den Gewerkschaften zur Verfügung stehen, um für die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards und menschenwürdige Arbeitsbedingungen durch multinationale Unternehmen zu sorgen. Die von den Regierungen unterzeichneten *Leitsätze* beinhalten Empfehlungen an multinationale Unternehmen in den Bereichen Beschäftigung, Beziehungen zwischen Sozialpartnern, Menschenrechte, Transparenz, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Von den Regierungen, die die *Leitsätze* unterzeichnet haben, wird die Einrichtung Nationaler Kontaktstellen (NKS) verlangt, die dafür verantwortlich sind, Beschwerden bei vorgebrachten Verstößen gegen die *Leitsätze* nachzugehen. Bis jetzt sind 145 Beschwerden von den Gewerkschaften bei den NKS eingereicht worden. In den meisten Fällen handelte es sich um Verletzungen des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, weitere Verstöße beinhalteten aber auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Offenlegung von Informationen, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Korruption.
Die Erfahrungen, der Gewerkschaften mit der Anwendung der *Leitsätze*, sind gemischt. Im besten Fall boten die NKS ein Forum zur Problemlösung, das zur Stärkung der gewerkschaftlichen Organisierung beigetragen und Tarifverhandlungen unterstützt hat. Der beispielhafte Fall der Gewerkschaft UNI Global Union und des privaten Sicherheitsunternehmens G4S führte zur Unterzeichnung eines globalen Rahmenabkommens. Aber nur allzu oft sind die NKS ihren Verpflichtungen nach den *Leitsätzen* nicht nachgekommen und haben folglich ihre Verantwortung nicht erfüllt, mit dafür zu sorgen, dass multinationale Unternehmen zu menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung beitragen.

In der *aktualisierten Fassung* 2011 wurden die *Leitsätze* erheblich verbessert, u.a. durch die Aufnahme von Schlüsselelementen der Arbeit der Vereinten Nationen zu Unternehmenstätigkeit und Menschenrechten und durch die stärkere Ausrichtung des Kapitels zur Beschäftigung und zu den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auf die MNU-Erklärung der ILO. Infolgedessen treffen die *Leitsätze* jetzt auch eindeutig auf Arbeitskräfte in indirekten Beschäftigungsverhältnissen und in der Zulieferkette zu. Der staatlich unterstützte Beschwerdemechanismus wurde jedoch nicht ausreichend verbessert.

Insgesamt gesehen ist der TUAC jedoch der Ansicht, dass die aktuelle Ausgabe der *OECD-Leitsätze* zweckmäßiger und relevanter für Arbeitnehmer weltweit ist. Ziel der Veröffentlichung dieser *TUAC Handlungsempfehlungen* ist es, die Gewerkschaften bei der Anwendung der *Leitsätze* 2011 an ihren Arbeitsplätzen und bei ihren Kampagnen zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

John Evans, Generalsekretär des Beratenden Ausschusses für Gewerkschaften bei der OECD

Inhalt

Begriffe und Grundsätze iii

Teil 1: Kurzanleitung 1

Teil 2: Die Verantwortung von multinationalen Unternehmen 13

2.1 Verantwortung für die Einhaltung der Leitsätze 14

2.2 Verantwortung für negative Auswirkungen 14

2.3 Verantwortung für Arbeitnehmer 24

Teil 3: Anwendung der OECD-Leitsätze 29

3.1 Gewerkschaftliche Rechte 30

3.2 Umstrukturierungen/Schließungen 33

3.3 Gesundheit und Sicherheit 35

3.4 Prekäre Beschäftigung 37

3.5 Wanderarbeitnehmer 39

Teil 4: Inanspruchnahme/Nutzung des Beschwerdemechanismus 43

4.1 Das NKS-Beschwerdeverfahren 44

4.2 Einreichen einer Beschwerde/Vorbringen eines Falls 51

Teil 5: Handlungshilfen 55

5.1 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen 56

5.2 Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO 56

5.3 Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte 57

5.4 Internationale Rahmenabkommen 57

5.5 Gewerkschaftspartner 58

5.6 Gewerkschaftsnetzwerk 58

Begriffe und Grundsätze

BEGRIFF/GRUNDSATZ	DEFINITION
Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen *(siehe „Besonderer Fall")*	Art und Weise, wie ein Fall oder eine Beschwerde von den Nationalen Kontaktstellen (NKS) im Rahmen der *Leitsätze* behandelt wird.
Besonderer Fall	Dieser Begriff bezieht sich in den *Leitsätzen* auf einen Fall/eine Beschwerde wegen einer beanstandeten Verletzung der Leitsätze. In diesen Leitsätzen wird der Begriff Fall/Beschwerde verwendet.
Einfluss	Die Fähigkeit eines Unternehmens, in den unrechtmäßigen Aktivitäten des Schadensverursachers (d. h. der negativen Auswirkungen) einen Wandel herbeizuführen.[1]
Geschäftsbeziehungen *(siehe „Zulieferkette")*	Beziehungen zu Geschäftspartnern, Unternehmensteilen in der Zulieferkette und allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden sind.[2]
Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht *(siehe Sorgfaltspflicht – „Due Diligence")*	Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte werden ermittelt, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse berücksichtigt und entsprechende Maßnahmen ergriffen, den Reaktionen wird nachgegangen und mitgeteilt, wie diesen Auswirkungen zu begegnen ist.[3]
Menschenrechtsrisiken *(siehe „Potenziell negative Auswirkung auf die Menschenrechte")*	Risiken aufgrund der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens, die zu einer oder mehreren negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte führen kann. Bezieht sich auf potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte und nicht auf die Risiken für das Unternehmen, die sich aus dessen Beteiligung an negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte ergeben.[4]
Minderung der negativen Auswirkung *(für die Menschenrechte)*	Maßnahmen zur Verringerung des Umfangs einer negativen Auswirkung (für die Menschenrechte), wobei für eventuelle restliche Auswirkungen ein Vermittlungsverfahren durchzuführen ist. Die Minderung von Risiken (für die Menschenrechte) bezieht sich auf Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer bestimmten negativen Auswirkung zu vermindern.[5]
Nationale Kontaktstellen (NKS)	Stellen, die von den Regierungen der Teilnehmerländer eingerichtet werden, um die Wirksamkeit der *Leitsätze* zu fördern, einschließlich der Bearbeitung von Beschwerden.
Negative Auswirkung auf die Menschenrechte	Liegt vor, wenn die Fähigkeit einer Person zur Wahrnehmung ihrer Menschenrechte durch eine Handlung beeinträchtigt oder verhindert wird.[6]
Potenziell negative Auswirkung	Eine potenziell negative Auswirkung auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, die jedoch noch nicht eingetreten ist
Potenziell negative Auswirkung auf die Menschenrechte	Eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte, die eintreten kann, aber noch nicht eingetreten ist.[7]
Problemlösungsansatz	Ein Qualitätsverbesserungsansatz, der die Problemursachen ermittelt sowie die Erarbeitung potenzieller, häufig kreativer Lösungen vorschlägt, die für mehrere Parteien oder Personen annehmbar sind.[8]

BEGRIFF/GRUNDSATZ	DEFINITION
Schlichtungsverfahren	Ein nicht bindendes Schlichtungsverfahren, in dem ein Schlichter eine relativ unmittelbare Rolle bei der tatsächlichen Lösung eines Konflikts spielt und den Parteien bestimmte Lösungen empfiehlt, indem er Vorschläge zur Konfliktbeilegung macht.[9]
Soft Law (entspricht in etwa „nicht zwingendes Recht')	Vorschriften, die weder gesetzlich verpflichtend noch im rechtlichen Sinne gänzlich unverbindlich sind (z.B. Regierungsrichtlinien, Erklärungen oder Empfehlungen).
Sorgfaltspflicht („Due Diligence") (siehe menschenrechtliche Sorgfaltspflicht")	Verfahren, mit dem Unternehmen ihre tatsächlichen und potenziell negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte ermitteln, verhüten, mindern sowie Rechenschaft darüber ablegen, wie sie den tatsächlichen und potenziell negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte als Bestandteil ihrer Entscheidungsfindung und Risikomanagementsysteme begegnen.[10]
Tatsächliche negative Auswirkung auf die Menschenrechte (siehe „negative Auswirkung auf die Menschenrechte")	Eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte, die bereits aufgetreten ist oder vorliegt.[11]
Treu und Glauben	Im Kontext einer Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren erfolgen Antworten zeitnah, wenn erforderlich unter Wahrung der Vertraulichkeit, es wird von Falschdarstellungen der Vorgehensweise sowie von der Androhung bzw. Durchführung von Repressalien gegen die am Verfahren beteiligten Parteien abgesehen, und es erfolgt eine tatsächliche Mitwirkung am Verfahren, um eine Lösung für die aufgeworfenen Fragen zu finden.[12]
Verfahrenstechnische Anleitungen	Vorschriften in den *Leitsätzen*, nach denen die NKS arbeiten.
Vermittlung/Mediation	Ein freiwilliger und geleiteter Prozess, bei dem ein ausgebildeter Schlichter den Parteien dabei hilft, eine Lösung für ihre Meinungsverschiedenheit auszuhandeln. Dieser Prozess ist erst dann bindend, wenn die Parteien zu einer Einigung kommen.[13]
Wiedergutmachung	Bezieht sich sowohl auf die *Verfahren* zur Wiedergutmachung einer negativen Auswirkung als auch auf die greifbaren Verfahrensergebnisse, die dieser negativen Auswirkung entgegenwirken oder sie wiedergutmachen können, u.a. Entschuldigungen, Erstattungen, Rehabilitationen, finanzielle oder nichtfinanziellen Entschädigungen und Strafmaßnahmen (straf- oder verwaltungsrechtliche Sanktionen wie Geldstrafen) sowie die Verhütung von Schaden z. B. durch einstweilige Verfügungen oder die Garantie der Nichtwiederholung.[14]
Zulieferkette (siehe „Geschäftsbeziehungen")	Vielzahl von Beziehungsformen wie beispielsweise Franchising, Lizenzverträge oder Auftragsuntervergabe.[15]

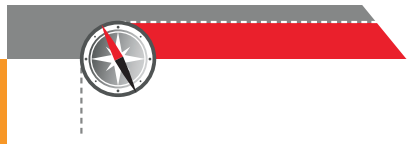
TEIL 1 – Übersicht

Teil 1 fasst die Schlüsselelemente der Leitsätze und die wichtigsten Änderungen der Aktualisierung 2011 zusammen und liefert Antworten auf wesentliche Fragen.

ABBILDUNG 1.1: Die OECD-Leitsätze – Kapitel für Kapitel

KAPITEL	WORUM GEHT ES?	VON DEN GEWERKSCHAFTEN ANGEWENDET?
I. Begriffe und Grundsätze	Die *Leitsätze* enthalten Grundsätze und Maßstäbe, die dem geltenden Recht und international anerkannten Normen entsprechen. Sie gelten für multinationale Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen, in denen diese tätig sind. Die Einhaltung des geltenden Rechts der jeweiligen Länder ist für Unternehmen erste Pflicht. In Ländern, in denen die nationalen Gesetze mit den *Leitsätzen* in Konflikt stehen, sollten sich die Unternehmen bemühen, die *Leitsätze* so weit wie irgend möglich einzuhalten, ohne geltendes Recht des jeweiligen Landes zu verletzen.	✔
II. Allgemeine Grundsätze	Die Unternehmen sollten zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen, die Menschenrechte respektieren, sich jeder ungebührlichen Einmischung in die Politik des Gastlandes enthalten und von disziplinarischen Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern absehen, die Praktiken melden, die Bestimmungen des Rechts, der Leitsätze oder der Unternehmensrichtlinien verletzen. Die Unternehmen sollten *Due-Diligence*-Prüfungen durchführen, damit sie nicht an negativen Auswirkungen auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, beteiligt sind, auch nicht über ihre Zulieferketten und Geschäftsbeziehungen, und solchen Auswirkungen gegebenenfalls begegnen. Bei der Planung und Entscheidungsfindung in Zusammenhang mit Aktivitäten, die das Leben lokaler Gemeinschaften u.U. maßgeblich beeinflussen, sollten Unternehmen sich mit betroffenen Akteuren zusammenschließen, damit die Sichtweisen dieser Akteure sinnvoll berücksichtigt werden.	✔
III. Offenlegung von Informationen	Die Unternehmen sollten Informationen über alle wesentlichen Angelegenheiten veröffentlichen, die ihre Geschäftstätigkeit, Struktur, Finanzlage, Betriebsergebnisse, Eigentums- und Leitungsverhältnisse sowie ihre Belegschaft betreffen, und hohe Standards an ihr Berichtswesen (Finanzberichterstattung und Berichterstattung in sonstigen Unternehmensbereichen) anlegen.	
IV. Menschenrechte	Die Unternehmen sollten die Menschenrechte achten, d.h. sie sollten eine Verletzung der Menschenrechte Anderer durch ihre eigenen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen vermeiden. Sie sollten auftretenden negativen Auswirkungen begegnen und dabei ihren *Einfluss* geltend machen, damit andere Geschäftspartner ihren negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen. Unternehmen sollten eine Menschenrechtspolitik umsetzen, *Due-Diligence*-Prüfungen im Bereich Menschenrechte durchführen und über rechtmäßige Verfahren verfügen, um eine Wiedergutmachung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen, wenn diese von ihnen verursacht wurden oder sie zu deren Entstehung beigetragen haben.	✔
V. Beschäftigung und Beziehung zwischen den Sozialpartnern	Die Unternehmen sollten das Recht respektieren, Gewerkschaften zu gründen bzw. ihnen beizutreten, zur wirksamen Abschaffung der Kinderarbeit und zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beitragen und in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf jegliche Diskriminierung vermeiden. Die Unternehmen sollten den Arbeitnehmervertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind. Weiterhin sollten sie den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder des Gesamtunternehmens. Die Unternehmen sollten die bestmöglichen Löhne bieten (die zumindest die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien abdecken müssen), Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten, die Arbeitnehmer mit einer angemessenen Frist über Umstrukturierungen oder Schließungen eines Unternehmensteils in Kenntnis setzen. Sie sollten nicht mit einer Verlagerung einer Betriebseinheit in ein anderes Land drohen als Reaktion auf Verhandlungen zu Arbeitsbedingungen oder wenn Arbeitnehmer eine Gewerkschaft gründen bzw. dieser beitreten.	✔

Die allgemeine Empfehlung an Unternehmen in Kapitel II, Due-Diligence-Prüfungen durchzuführen, um negative Auswirkungen zu verhüten und *ihnen zu begegnen*, **bezieht sich auf alle Kapitel außer** *Wissenschaft und Technologie* **(IX),** *Wettbewerb* **(X) und** *Besteuerung* **(XI).**



KAPITEL	WORUM GEHT ES?	VON DEN GEWERK-SCHAFTEN AN-GEWENDET?
VI. Umwelt	Die Unternehmen sollten Umweltmanagementsysteme aufrechterhalten, um Informationen über Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zu sammeln und zu evaluieren. Sie sollten der Öffentlichkeit und den Beschäftigten rechtzeitig Informationen über mögliche Auswirkungen ihrer Tätigkeit zur Verfügung stellen, mit den betroffenen Gemeinschaften kommunizieren und sich beraten und ihre Beschäftigten in Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen hinreichend ausbilden und schulen.	✔
VII. Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeld-forderungen und Schmiergeld-erpressung	Die Unternehmen sollten Amtsträgern oder leitenden Angestellten keine Bestechungsgelder anbieten, gewähren oder von ihnen fordern, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen oder zu behalten, noch Mittelspersonen, wie Vertreter, zu diesem Zweck heranziehen. Sie sollten den Einsatz von kleineren „Beschleunigungszahlungen" verbieten oder davon abraten und sicherstellen, dass bei politischen Spenden den Erfordernissen der Publizitätspflicht voll Genüge getan und der Geschäftsleitung Meldung erstattet wird.	✔
VIII. Verbraucher-interessen	Die Unternehmen sollten alle gesetzlich vorgeschriebenen Normen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit erfüllen, den Verbrauchern hinreichende Informationen liefern, damit diese ihre Entscheidungen in voller Sachkenntnis treffen können. Sie sollten den Verbrauchern außergerichtliche Streitbeilegungs- und Abhilfeverfahren anbieten, Falschdarstellungen und Auslassungen vermeiden und von irreführenden, betrügerischen oder unfairen Praktiken absehen. Sie sollten mit den öffentlichen Stellen zusammenarbeiten, um ernsten, mit dem Unternehmen in Zusammenhang stehenden Bedrohungen der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit oder der Umwelt zu begegnen.	✔
IX. Wissenschaft und Technologie	Die Unternehmen sollten Praktiken anwenden, die den Technologietransfer begünstigen und zwar so, dass eine nachhaltige Entwicklung gefördert und ggf. Verbindungen zu lokalen öffentlichen Forschungsinstituten geknüpft werden.	
X. Wettbewerb	Die Unternehmen sollten ihre Geschäftstätigkeit unter Beachtung aller geltenden wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen und Regelungen ausüben und keine verbindlichen Preise festsetzen, keine Submissionsangebote absprechen oder Märkte unter sich nicht aufteilen.	
XI. Besteuerung	Die Unternehmen sollten einen Beitrag zu den öffentlichen Finanzen der Gastländer leisten, indem sie ihre Steuerschuld pünktlich entrichten sowie dem Buchstaben und dem Geist der Steuergesetze und Steuervorschriften der Gastländer gerecht werden. Sie sollten zuständigen Behörden, auch bei Anfragen aus dem Ausland, die entsprechenden Informationen pünktlich übermitteln und ihre Gewinne und Verluste nicht mit dem Zweck verlagern, ihre Steuerzahlungen zu verringern.	✔

DIE AKTUALISIERUNG 2011

Größere Verantwortung der Unternehmen der gemeinsamen Verantwortung (bitte korrigieren)

Die 1976 verabschiedeten OECD-Leitsätze sind regelmäßig aktualisiert und überarbeitet worden. Zu den wichtigsten Neuerungen der letzten Aktualisierung 2011 gehören:

- **International anerkannte Standards:** Aufnahme eines Verweises auf international anerkannte Standards[16] neben den Landesgesetzen sowie die Empfehlung, Unternehmen sollten in Ländern, in denen *Leitsätze* und Landesgesetze in Konflikt stehen, die *Leitsätze* befolgen, sofern sie dadurch kein geltendes Recht ihres jeweiligen Landes verletzen.[17]

- **Verantwortung wird anhand von Auswirkungen definiert:** Einführung des Prinzips, dass die Verantwortung von Unternehmen durch die negativen Auswirkungen ihrer Handlungen definiert wird, gemäß den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP).

- **Zulieferkette und Geschäftsbeziehungen:** Klarstellung, dass es in der Verantwortung der multinationalen Unternehmen liegt, negative Auswirkungen zu *vermeiden* und den Auswirkungen, von denen sie über ihre Zulieferketten oder ihre Geschäftsbeziehungen betroffen sind, zu begegnen.[18]

- **Sorgfaltspflicht („Due Diligence"):** Aufnahme einer allgemeinen Empfehlung, dass Unternehmen durch eine Due-Diligence-Prüfung negative Auswirkungen in von den *Leitsätzen* abgedeckten Bereichen vermeiden und diesen im Falle ihres Auftretens begegnen sollen.[19]

- **Menschenrechte:** Aufnahme eines neuen Kapitels über die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen auf der Grundlage der *UNGP.*[20]

- **Direkt angestellte Arbeitnehmer** *und* **Arbeitskräfte in indirekten Beschäftigungsverhältnissen, z. B. Leiharbeit:** Die *Leitsätze* wurden erweitert und decken nun auch Arbeitnehmer in indirekten Beschäftigungsverhältnissen, z. B. Leiharbeit, und in der Zulieferkette ab.[21]

- **Löhne sollen die Grundbedürfnisse decken:** Aufnahme einer neuen Empfehlung, dass multinatio-nale Unternehmen „die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten" die „zumindest hinreichend sein [sollten], um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht zu werden".[22]

- **Parallelverfahren:** Nationale Kontaktstellen sollten keine Fälle ablehnen oder aussetzen allein aufgrund der Tatsache, dass bereits andere (Rechts-) Verfahren laufen, es sei denn, die Behandlung des Falls würde einer an diesem Verfahren beteiligten Partei ernsthaften Schaden zufügen.[23]

- **Stärkung des Beschwerdemechanismus**: Aufnahme neuer Grundsätze, nach denen die NKS bei der Behandlung von Beschwerden unparteiisch, vorhersehbar und gerecht vorgehen müssen[24], verbesserte Verfahren (darunter auch der Zeitrahmen)[25] sowie Kapazitätsaufbau und Überwachung der NKS (freiwillige gegenseitige Evaluierungen (Peer Reviews).

- **Proaktive Agenda**: Einführung einer neuen proaktiven Agenda als Ergänzung zum Beschwerdemechanismus nach der Regierungen im Rahmen von Multi-Stakeholder-Initiativen zusammenarbeiten, um die Risiken negativer Auswirkungen, die mit bestimmten Produkten, Regionen, Geschäfts- oder Industriezweigen verbunden sind, zu begegnen, um eine effektive Einhaltung der *Leitsätze* zu fördern.[26]

Die *Aktualisierung* 2011 hat die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze erheblich erweitert. Die Maßnahmen zur Stärkung des Beschwerdeverfahrens entsprechen jedoch bei weitem nicht den Forderungen von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen – die größte Schwäche dieser Aktualisierung.

1.1 Was sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen?

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (die *Leitsätze*) sind Empfehlungen der Regierungen zum unternehmerischen Verhalten, das von multinationalen Unternehmen durchgängig in ihren globalen Geschäftstätigkeiten erwartet wird. In den *Leitsätzen* sind Grundsätze und Standards in verschiedenen Bereichen festgelegt. Dies reicht von den Menschenrechten über Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern bis hin zu Offenlegung von Informationen, Umwelt und Besteuerung (siehe ABBILDUNG 1.1).

1.2 Unterzeichnen multinationale Unternehmen die Leitsätze?

Nein. Die *Leitsätze* werden von Regierungen unterzeichnet, nicht von multinationalen Unternehmen. Dies unterscheidet die *Leitsätze* in qualitativer Hinsicht von dem Verhaltenskodex eines Unternehmens. Bisher haben 44 Regierungen unterzeichnet: 34 OECD-Mitgliedstaaten und 10 Nicht-Mitgliedstaaten. Mit Unterzeichnung der *Leitsätze* verpflichten sich die Regierungen zu deren Umsetzung.

Der staatlich unterstützte Beschwerdemechanismus ist ein einzigartiger Bestandteil der Leitsätze

1.3 Für welche multinationalen Unternehmen gelten die Leitsätze?

Die *Leitsätze* gelten für alle multinationalen Unternehmen, die ihren Sitz in einem der 44 Länder haben, die die *Leitsätze* unterzeichnet haben. Sie gelten unabhängig von den Eigentumsverhältnissen – staatseigen oder im Privatbesitz, Aktien- oder Personengesellschaften – oder dem Sektor, einschließlich Finanzsektor, und ungeachtet des Landes, in dem die multinationalen Unternehmen tätig sind.

1.4 Gelten sie auch für Lieferanten und andere Geschäftspartner?

Die *Leitsätze* gelten für alle Geschäftsbeziehungen der multinationalen Unternehmen: Tochtergesellschaften, Lieferanten, Subunternehmer, Franchise- und Lizenznehmer sowie sonstige Geschäftspartner.

-> wird unter 2.2 weiter erläutert

1.5 Sind die Leitsätze verbindliche Regelungen für multinationale Unternehmen?

Ja. Die *Leitsätze* sind verbindlich. Wenn ein multinationales Unternehmen seinen Sitz in einem Land hat, das die *Leitsätze* unterzeichnet hat, gelten die *Leitsätze*. Die *Leitsätze* sind ein Beispiel für sogenanntes weiches Recht ("soft law"). Das heißt, es sind keine rechtsverbindlichen Instrumente, sie haben aber dennoch einen gewissen Rechtscharakter. Da es sich nicht um "hartes" Recht handelt, können die *Leitsätze* nicht gerichtlich durchgesetzt werden. Da sich jedoch bereits 44 Regierungen verbindlich zur Einhaltung der *Leitsätze* verpflichtet haben, wird die Einhaltung der *Leitsätze* durch multinationale Unternehmen *erwartet*.

KASTEN 1.1: Unterzeichnung der OECD-Leitsätze

OECD-MITGLIEDER

Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Republik Korea, Schweden, Schweiz, Slowenien, Spanien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigte Staaten von Amerika.

NICHT-OECD-MITGLIEDER

Ägypten, Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Lettland, Litauen, Marokko, Peru, Rumänien, Tunesien.

ABBILDUNG 1.2: Die nationalen Kontaktstellen (NKS) : Gemeinsame Vorgehensweise, Unterschiedliche Strukturen[27]

NKS	BESCHREIBUNG
Brasilien	Eine ressortübergreifende Stelle, die vom Sekretariat für internationale Angelegenheiten des Finanzministeriums koordiniert wird und an der neun Ministerien beteiligt sind, darunter auch das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung sowie die Zentralbank. **http://www.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp**
Kanada	Eine ressortübergreifende Stelle, an der acht Ministerien beteiligt sind, darunter auch das Ministerium für Human Resources and Skills Development Canada, unter dem Vorsitz des Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT). Das Sekretariat befindet sich im DFAIT. **http://www.ncp.gc.ca**
Frankreich	Eine der wenigen NKS, die eine dreigliedrige Struktur haben, mit Vertretern aus Regierung, Gewerkschaften und Wirtschaft und im Ministerium für Wirtschaft und Finanzen angesiedelt. **http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales**
Deutschland	Die deutsche NKS ist im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Referat für Auslandsinvestitionen, Umschuldung, Weltbank, Regionale Entwicklungsbanken angesiedelt. Sie arbeitet mit einer „interministeriellen Gruppe" zusammen und unterhält eine „Arbeitsgruppe", zu der Gewerkschaften, Wirtschaftsvertreter, Nichtregierungsorganisationen und Regierungsvertreter gehören. **http://www.bmwi.de/DE/Themen/Aussenwirtschaft/nationale-kontaktstelle-oecd-leitsaetze,did=429916.html**
Italien	Eine Regierungsstelle mit Sitz im Ministerium für Wirtschaftliche Entwicklung (MED), die sich mit dem NKS-Ausschuss mit Vertretern der jeweiligen Ministerien, Gewerkschaften und Unternehmensverbänden berät. **http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/home-en/view?set_language=en**
Japan	Eine ressortübergreifende Stelle, an der das Außenministerium, das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW) sowie das Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie (METI) beteiligt sind. Berät sich über ihren Beratungsausschuss, dem NKS-Ausschuss von Japan, mit Gewerkschaften und Arbeitgebern. **http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html**
Niederlande	Ein unabhängiges, durch Regierungsdekret eingesetztes Gremium mit vier unabhängigen Mitgliedern (ein Arbeitnehmervertreter) und vier Regierungsmitgliedern aus verschiedenen Ministerien mit Sitz im Ministerium für Wirtschaft, Landwirtschaft und Innovation. **http://www.oecdguidelines.nl/**
Norwegen	Ein unabhängiges Gremium aus vier Experten, die Gewerkschaften, Wirtschaft, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen vertreten, und einem Sekretariat, das im Außenministerium angesiedelt ist. **http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ncp_norway.html?id=642292**
Südkorea	Eine ressortübergreifende Stelle im Ministerium für wissensbasierte Wirtschaft, unter Beteiligung des Ministeriums für Strategie und Finanzen, des Ministeriums für Außenpolitik und Handel, des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung und des Umweltministeriums. **http://www.mke.go.kr/info/foreigner/guide.jsp**
Großbritannien	Gemeinsames Gremium des Department for Business, Innovation and Skills (BIS) und des Department for International Development (DFID), wird von beiden gemeinsam finanziert. Angesiedelt im BIS und überwacht von dessen Lenkungsausschuss , setzt es sich aus Regierungsvertretern und vier externen Mitgliedern zusammen – einem unabhängigen Experten und drei Vertretern von Gewerkschaften, Wirtschaft und Nichtregierungsorganisationen. **http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint**
USA	Die amerikanische NKS arbeitet nicht ressortübergreifend, sie ist im US-amerikanischen Außenministerium angesiedelt und arbeitet mit einer interministeriellen Arbeitsgruppe aus Vertretern anderer Ministerien, darunter dem Arbeitsministerium, zusammen. Seit Januar 2012 berät sie sich mit dem Stakeholder Advisory Board (SAB), dem Beratungsausschuss der Unternehmensbeteiligten, der gemeinsam von Gewerkschaften und Unternehmensvertretern geleitet wird. **http://www.state.gov/usncp/**

1.6 Wie werden die Leitsätze demnach durchgesetzt?

Regierungen, die die *Leitsätze* unterzeichnen, sind zur Einrichtung von Nationalen Kontaktstellen (NKS) verpflichtet, deren Aufgabe die Förderung und Umsetzung der *Leitsätze* ist, aber auch die Bearbeitung von Beschwerdefällen bei vorgebrachten Verstößen gegen die *Leitsätze*. Der staatlich unterstützte Beschwerdemechanismus ist ein einzigartiger Bestandteil der *Leitsätze*.

1.7 Wo sitzen diese Beschwerdemechanismen – die Nationalen Kontaktstellen (NKS)?

Die Nationalen Kontaktstellen sitzen in den Ländern, die die *Leitsätze* unterzeichnet haben. Alle NKS werden staatlich unterstützt. Die meisten sind in der Regierung angesiedelt, entweder als einzelne ressortbezogene öffentliche Einrichtung, als interministerielle Dienststelle oder als eine Stelle, die Regierungsvertreter und externe Akteure miteinbezieht. Eine kleine, aber wachsende Zahl Nationaler Kontaktstellen arbeitet regierungsunabhängig (*siehe* ABBILDUNG 1.2).

Alle Nationalen Kontaktstellen müssen den Schlüsselkriterien Sichtbarkeit, Zugänglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht in ihrer täglichen Arbeit gerecht werden und bei der Bearbeitung von Beschwerden unparteiisch, vorhersehbar und gerecht vorgehen.

1.8 Beziehen die Nationalen Kontaktstellen Gewerkschaften mit ein?

Ja. Einige wenige Nationale Kontaktstellen sind dreigliedrig, die Gewerkschaften sind gleichberechtigte Partner von Regierungen und Wirtschaft (*siehe* ABBILDUNG 1.2). In anderen NKS sind die Gewerkschaften formell in den leitenden oder beratenden Organen vertreten, während die meisten NKS über Konsultationsverfahren mit Gewerkschaften zusammen mit Wirtschaftsvertretern und Nichtregierungsorganisationen verfügen. Alle NKS sind gehalten, in ihren Bemühungen zur Förderung der *Leitsätze* mit den Gewerkschaften und anderen Institutionen zusammenzuarbeiten.

1.9 Gelten für die verschiedenen Nationalen Kontaktstellen dieselben Maßstäbe?

Im Prinzip ja. Alle Nationalen Kontaktstellen müssen den Schlüsselkriterien Sichtbarkeit, Zugänglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht in ihrer täglichen Arbeit gerecht werden und bei der Bearbeitung von Beschwerden *unparteiisch, vorhersehbar* und *gerecht* vorgehen. In der Praxis unterscheiden sich die NKS jedoch erheblich, wobei es einige wenige gibt, die besonders vorbildlich arbeiten, zu viele hingegen, die nicht angemessen funktionieren.

1.10 Wann kann ein Fall im Rahmen der *Leitsätze* vorgebracht werden?

Die in der Beschwerde vorgebrachten Punkte müssen durch die *Leitsätze* abgedeckt sein. Weiterhin muss ein Unternehmen beteiligt sein, das von einem multinationalen Unternehmen kontrolliert wird oder auf andere Weise mit ihm verbunden ist, das seinen Sitz in einem der 44 Länder hat, die die *Leitsätze* unterzeichnet haben (siehe *KASTEN 1.1*). Falls das fragliche Unternehmen von einem multinationalen Unternehmen kontrolliert wird oder sonstwie mit ihm verbunden ist, das seinen Sitz in einem Land hat, das die *Leitsätze nicht* unterzeichnet hat, ist es nicht möglich, eine Beschwerde im Rahmen der *Leitsätze*

KASTEN 1.2. In welchen Fällen können NKS in Anspruch genommen werden?

Verletzt eine Tochtergesellschaft oder ein Lieferant eines deutschen multinationalen Unternehmens, das in Sambia tätig ist, die *Leitsätze*, kann eine Beschwerde nach den *Leitsätzen* eingereicht werden, weil Deutschland die *Leitsätze* unterzeichnet hat. Verletzt eine Tochtergesellschaft oder ein Lieferant eines chinesischen multinationalen Unternehmens, das in Sambia tätig ist, die Leitsätze, kann keine Beschwerde nach den Leitsätzen eingereicht werden, weil China die *Leitsätze* nicht unterzeichnet hat.

einzureichen.

Eine Checkliste für die Einreichung einer Beschwerde finden Sie in Teil 4.2

1.11 Wo sollte ein Fall vorgebracht werden?

Die Fälle sollten direkt bei den Nationalen Kontaktstellen vorgebracht werden. Sie können nicht bei der OECD eingereicht werden, da diese über keinen Beschwerdemechanismus verfügt. Tritt die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* in einem Land auf, das zu den Unterzeichnerstaaten gehört, sollte der Fall bei der NKS dieses Landes vorgebracht werden - bei der NKS des Gastlands. Tritt die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* in einem Land auf, das nicht zu den Unterzeichnerstaaten gehört, sollte der Fall bei der NKS des Landes vorgebracht werden, in dem das multinationale Unternehmen seinen Sitz hat – der NKS im *Ursprungsland*. Werden beanstandete Verletzungen der *Leitsätze* durch ein multinationales Unternehmen in mehr als einem Unterzeichnerstaat vorgebracht, beschließen die NKS untereinander, welche NKS federführend wird. Treten schließlich beanstandete Verletzungen der *Leitsätze* in einem Land auf, das diese nicht unterzeichnet hat, und betreffen ein Konsortium aus mehreren multinationalen Unternehmen, dann sollte die Beschwerde bei *allen* NKS der *Ursprungsländer* vorgebracht werden.

Das Einreichen einer Beschwerde wird ausführlicher in Teil 4.2 besprochen.

1.12 Wer kann einen Fall im Rahmen der *Leitsätze* vorbringen?

Jede Organisation, auch jede Gewerkschaft – ganz gleich, ob es sich um betriebliche, lokale, sektorale, regionale, nationale oder internationale Gewerkschaftsorganisationen handelt – kann einen Fall im Rahmen der *Leitsätze* vorbringen, sofern sie über ein berechtigtes Interesse verfügt. Alle Fälle müssen in gutem Glauben vorgebracht werden. Gewerkschaften können Fälle alleine oder zusammen mit anderen Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen vorbringen. Gewerkschaften, die eine Anwendung der *Leitsätze* zum ersten Mal in Erwägung ziehen, wird geraten, Unterstützung von Gewerkschaften in Anspruch zu nehmen, die auf nationaler oder internationaler Ebene bereits Erfahrungen mit den *Leitsätzen* gesammelt haben. Globale Gewerkschaftsföderationen (GUF) können ihre Mitglieder unterstützen. Auch der TUAC kann beratend tätig werden.

1.13 Was macht eine NKS mit einem Fall?

Die NKS entscheidet im Rahmen einer ersten Evaluierung darüber, ob die aufgeworfene Frage unter die *Leitsätze* fällt. Nimmt sie den Fall an, bietet sie den beteiligten Parteien ihre Hilfe bei der Schlichtung an. Kommen die Parteien durch die Schlichtung zu einer Einigung, veröffentlicht die NKS ihren Bericht und schließt den Fall. Schlägt die Schlichtung fehl, *prüfen* Nationale Kontaktstellen, die nach empfehlenswerten Umsetzungsmaßnahmen arbeiten, den Fall. Sie beurteilen, ob eine Verletzung der *Leitsätze* durch das multinationale Unternehmen stattgefunden hat. Manche NKS lehnen eine solche Prüfung ab, formulieren jedoch Empfehlungen zum künftigen Verhalten des multinationalen Unternehmens . Beide Praktiken stehen im Einklang mit den *Leitsätzen*.

Das NKS-Beschwerdeverfahren wird in Teil 4.1 erklärt

1.14 Übernimmt die NKS die Kosten für die Beteiligung der Gewerkschaften?

Nein, normalerweise nicht. Die NKS sollte die Kosten für die Schlichtungstreffen übernehmen und auch den Schlichter/Vermittler bezahlen. Nur sehr wenige NKS übernehmen jedoch die Kosten für die Beteiligung der Parteien. Gewerkschaften sollten sich an die NKS wenden, um sich über deren Vorgehensweise zu informieren.

1.15 Gibt es eine bestimmte Vorgehensweise für das Einreichen von Beschwerden?

Ja. In den *Leitsätzen* ist die Vorgehensweise für das Beschwerdeverfahren festgelegt, auf deren Grundlage die NKS ihre eigenen Verfahren veröffentlichen. Einige NKS verlangen die Online-Einreichung von Beschwerden. Der erste Schritt bei der Vorbereitung einer Beschwerde besteht darin, die Webseite der NKS zu konsultieren, bei der die Beschwerde eingereicht wird. Hat eine NKS ihr Verfahren nicht veröffentlicht, sind die Informationen, die im Rahmen einer Beschwerde eingereicht werden sollten, in *Teil 4.2* dieser Handlungsempfehlungen enthalten.

Der erste Schritt bei der Vorbereitung einer Beschwerde besteht darin, die Webseite der NKS zu konsultieren, bei der die Beschwerde eingereicht wird.

Eine Checkliste für die Einreichung einer Beschwerde finden Sie in Teil 4.2

1.16 Gibt es Regeln für eine vertrauliche Behandlung?

Ja. Transparenz ist ein Schlüsselkriterium einer NKS. Ihre Aktivitäten sind grundsätzlich transparent. Die Ausnahme von dieser Regel bilden Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren, in denen die Parteien zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet sind. Einige wenige NKS sind jedoch der Ansicht, dass die Beschwerde selbst vertraulich behandelt werden sollte. In der Regel veröffentlichen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen jedoch ihre Beschwerden und sorgen auch dafür, dass sie bekannt werden, weil sie dieses Recht für wichtig halten.

1.17 Besteht die Möglichkeit, eine Beschwerde vertraulich einzureichen?

Ja, bis zu einem gewissen Grad. Bestimmte Elemente einer Beschwerde können vertraulich behandelt werden, wie die Identität der betroffenen Beschäftigten. Es ist jedoch nicht möglich, die ganze Beschwerde geheim zu halten. Auch der Name der Beschwerde einreichenden Organisation kann nicht vertraulich behandelt werden. NKS nehmen keine anonymen Beschwerden an.

1.18 Gibt es noch andere internationale Instrumente, um multinationale Unternehmen zur Rechnenschaft zu ziehen?

Ja. Es gibt zwei weitere maßgebliche internationale Instrumente: die *Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* der ILO (MNE-Erklärung der ILO) von (1977, aktualisiert 2006), und die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (2011). Bisher verfügen nur die *OECD-Leitsätze* über einen funktionierenden Beschwerdemechanismus. Das Büro für Arbeitnehmertätigkeiten (ACTRAV) hat einen Leitfaden zur MNE-Erklärung der ILO und der IGB einen Leitfaden zu den *UN-Leitprinzipien* veröffentlicht.

Links zu Ressourcen zu diesen Instrumenten stehen in Teil 5.2 und 5.3

1.19 Spielen die *Leitsätze* eine Rolle für internationale Rahmenabkommen?

Ja. Etwa 20 % der Abkommen zwischen Globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Unternehmen beziehen sich auf die OECD-*Leitsätze,* und Gewerkschaften nutzen eigenen Angaben zufolge die *Leitsätze* in ihren Verhandlungen (siehe *KASTEN* 1.3). Internationale Abkommen spielen auch für die Umsetzung der *Leitsätze* eine Rolle. Sie können Due-Diligence-Verfahren stärken, indem sie eine Informationsquelle bezüglich der Risiken von negativen Auswirkungen und ein Mittel zur Konfliktlösung bereitstellen (siehe *KASTEN* 1.4).

Link zur Liste Internationaler Abkommen in Teil 5.4

1.20 Wie sind die *Leitsätze* von den Gewerkschaften bisher eingesetzt worden?

Zwischen 2000 und 2012 sind 145 Fälle nach den *Leitsätzen* vorgebracht worden, das sind durch-

KASTEN 1.3 Beispiele für internationale Abkommen, die auf die Leitsätze Bezug nehmen

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

KASTEN 1.4. Beispiele für internationale Abkommen und Konfliktlösung – GDF SUEZ UND BWI, INDUSTRIALL, PSI[28]

Im Fall einer Beschwerde oder eines angeblichen Verstoßes gegen das Abkommen findet das folgende Verfahren Anwendung:

a) In einem ersten Schritt wird die Beschwerde dem lokalen Standortmanagement vorgebracht. Arbeitnehmer können sich dabei von einer Gewerkschaft vertreten lassen.

b) Wenn die Beschwerde nicht von der lokalen Unternehmensleitung geregelt werden kann, sollte sie an die zuständige nationale Gewerkschaft weitergeleitet werden, die das Problem mit dem Unternehmen diskutieren wird.

c) Verstöße, die nicht durch Gespräche am Arbeitsplatz oder auf nationaler Ebene gelöst werden können, werden von den Unterzeichnern des Abkommens in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften der Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF) in dem betreffenden Land bearbeitet und dem zuständigen Manager zur Kenntnis gebracht, der dafür Sorge tragen wird, dass rasch Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

schnittlich 12 Gewerkschaftsfälle pro Jahr – nur einer pro Monat. Die meisten dieser Fälle (95%) bezogen sich auf Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern). Auch auf Kapitel II (Allgemeine Grundsätze) ist von den Gewerkschaften häufig Bezug genommen worden. Seit der *Aktualisierung* 2011 sind die neuen Handlungsempfehlungen zur Durchführung von Due-Diligence-Verfahren sehr häufig von den Gewerkschaften angewandt worden, um negative Auswirkungen zu *vermeiden* und *anzusprechen* (Kapitel II – Allgemeine Grundsätze und Kapitel IV – Menschenrechte).

TEIL 2. Die Verantwortung von multinationalen Unternehmen

In Teil 2 sind die Verantwortlichkeiten der multinationalen Unternehmen nach den Leitsätzen dargelegt

2.1 Verantwortung für die Einhaltung der *Leitsätze*

In erster Linie sollten multinationale Unternehmen die in den Empfehlungen der *Leitsätze* genannten Grundsätze und Maßstäbe erfüllen, die überall dort gelten, wo ein multinationales Unternehmen seine Geschäftstätigkeit ausübt,[29] und zwar für alle seine Unternehmensteile und in allen Wirtschaftsbereichen.[30] Darüber hinaus sollten multinationale Unternehmen ihre Geschäftspartner, einschließlich Zulieferfirmen und Unterauftragnehmer, zur Anwendung von Grundsätzen verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns im Einklang mit den *Leitsätzen*[31] anhalten. Die Nichteinhaltung einer Empfehlung der *Leitsätze* durch ein multinationales Unternehmen stellt eine Verletzung der *Leitsätze* dar.

2.2 Verantwortung für negative Auswirkungen

2.2.1 Negative Auswirkungen vermeiden und ihnen begegnen

Zusätzlich zu der Verantwortung, die Grundsätze und Maßstäbe der *Leitsätze* einzuhalten, haben multinationale Unternehmen die allgemeine Verantwortung, sogenannte „negative Auswirkungen" auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, zu *vermeiden* und ihnen zu *begegnen*. Multinationale Unternehmen sollten *‚wissen und zeigen'*, dass sie nicht an negativen Auswirkungen beteiligt sind, indem sie über geeignete Verfahren (*„Due-Diligence-Prüfungen")* verfügen, die die Risiken negativer Auswirkungen näher beleuchten, so dass diesen begegnet werden kann. Hier stellt das Versäumnis eines multinationalen Unternehmens, durch „Due-Diligence-Prüfungen" negative Auswirkungen zu *vermeiden* und

KASTEN 2.1: Was bedeutet „negative Auswirkungen vermeiden und ihnen begegnen"?

Eine negative Auswirkung ist eine negative Wirkung oder Folge der Aktivitäten (Handlungen oder Unterlassungen[32]) eines Unternehmens. Um ihrer Verantwortung gemäß den Leitsätzen, negative Auswirkungen zu vermeiden und diesen zu begegnen, nachzukommen, müssen multinationale Unternehmen Maßnahmen („Due-Diligence") ergreifen, um nachteiligen Auswirkungen oder anderen negativen Folgen ihrer Tätigkeiten entgegenzuwirken. Dies ist eine Grundverantwortung, die nur für solche Empfehlungen der *Leitsätze* gilt, die zu nachteiligen oder anderen negativen Folgen führen würden oder könnten, wenn ein Unternehmen sie nicht befolgt.[33] Sie gilt nicht für Empfehlungen, die kein Potenzial für eine Beteiligung multinationaler Unternehmen an negativen Auswirkungen bieten (wie die Empfehlung, dass multinationale Unternehmen Verbindungen zu öffentlichen Forschungsinstituten in Gastländern aufnehmen sollten[34]).

Der Ansatz, statt des ‚Einflussbereichs' die Auswirkungen als Grundlage für die Bestimmung von Verantwortung festzulegen, ist für Arbeitnehmer positiv. Die Tätigkeiten von Unternehmen können „negative Auswirkungen" für alle Arten von Beschäftigten haben – ob fest angestellte Arbeitnehmer, Leiharbeiter, Saisonarbeiter, Beschäftigte in Zulieferketten oder bei Franchisenehmern. Auswirkungen sind weder von der Art des Anstellungsverhältnisses abhängig noch enden sie am „Werkstor".

KASTEN 2.2: Mehr zum Thema Verantwortung für negative Auswirkungen

Das Prinzip, dass die Verantwortung eines Unternehmens durch seine „negativen Auswirkungen" bestimmt wird, wurde von den Vereinten Nationen in ihren Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eingeführt.[35] Nach dem neuen Verständnis sollten nicht der Grad der Kontrolle oder der ‚Einflussbereich' die Grenzen der Verantwortung eines Unternehmens für die Menschenrechte bestimmen, sondern vielmehr seine Auswirkungen. In einem wichtigen Schritt wurde dieses Prinzip in der aktualisierten Fassung der OECD-Leitsätze nicht nur integriert, sondern über die Menschenrechte hinaus auch auf andere strategische Bereiche, die unter die *Leitsätze* fallen, ausgedehnt.

negativen Auswirkungen, an denen es beteiligt ist, *zu begegnen*, eine Verletzung der *Leitsätze* dar.

2.2.2 Wie weit reicht die Verantwortung, negative Auswirkungen zu vermeiden und diesen zu begegnen?

Multinationale Unternehmen sollten negative Auswirkungen *vermeiden* und solchen *begegnen*, an denen sie beteiligt sind, *wo auch immer diese auftreten* – einschließlich ihrer Zulieferketten und Geschäftsbeziehungen. Dadurch erweitert sich der Verantwortungsbereich multinationaler Unternehmen nach den *Leitsätzen* erheblich (siehe Kasten 2.3) und geht über die Erwartung hinaus, dass die multinationalen Unternehmen ihre Geschäftspartner dazu anhalten, mit den *Leitsätzen* in Einklang stehende Praktiken zu übernehmen (siehe Teil 2.1).

2.2.3 Welche Art negativer Auswirkungen sollten multinationale Unternehmen vermeiden und welchen begegnen?

Nach den *Leitsätzen* sollten multinationale Unternehmen die folgenden negativen Auswirkungen *vermeiden* und diesen *begegnen:*

KASTEN 2.3: Ein Beispiel zum erweiterten Verantwortungsbereich[36]

Im September 2012 kam die französische Nationale Kontaktstelle (NKS) zu dem Schluss, dass die Beteiligung von Unternehmen am Handel mit usbekischer Baumwolle, die mit Hilfe von Kinderarbeit geerntet wird, eine Verletzung der *Leitsätze* darstellte. Die NKS stellte fest, dass das in diesem Fall genannte multinationale Unternehmen die *Leitsätze* nicht selbst verletzt hatte, da es in den letzten Jahren keine usbekische Baumwolle eingekauft hatte. Trotzdem bezog sich die NKS auf die Bestimmungen zum Vermeiden und Angehen negativer Auswirkungen in den *Leitsätzen* und erinnerte das Unternehmen an seine Verantwortung für seine Zulieferkette. Sie empfahl dem Unternehmen, eine „Due-Diligence-Prüfung" durchzuführen und anschließend über die ergriffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten, mit denen gewährleistet werden soll, dass seine Zulieferer/potenziellen Geschäftspartner bei der Baumwollernte nicht auf Kinderarbeit zurückgreifen.

- negative Auswirkungen auf *Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen*;
- negative Auswirkungen auf die *Menschenrechte*.

2.2.3.1 Negative Auswirkungen auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen

In den *Leitsätzen* (Kapitel II) wird die allgemeine Verantwortung multinationaler Unternehmen dargelegt, eine Beteiligung an negativen Auswirkungen auf alle Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, zu *vermeiden,* und solchen Auswirkungen, wenn sie auftreten, *zu begegnen*.[37] Diese allgemeine Verantwortung bezieht sich auf alle Kapitel (einschließlich *Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*), außer auf jene zu *Wissenschaft und Technologie* (IX), *Wettbewerb* (X) und *Besteuerung* (XI).[38]

2.2.3.2. Negative Auswirkungen auf die Menschenrechte

In den *Leitsätzen* (Kapitel IV) wird außerdem die spezifische Verantwortung multinationaler Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte dargelegt. Das bedeutet, dass multinationale Unternehmen eine Verletzung der Menschenrechte anderer, einschließlich jener der Arbeitnehmer, *vermeiden* und Maßnahmen ergreifen sollten, um negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte *zu begegnen,* an denen sie beteiligt sind (siehe *KASTEN* 2.4). Diese Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte zu achten, besteht unabhängig davon, ob ein Gastland entsprechenden Menschenrechtsabkommen beigetreten ist oder in der Lage oder bereit ist, seinen Menschenrechtsverpflichtungen nachzukommen, und erstreckt sich auf alle international anerkannten Menschenrechte (siehe *KASTEN*).[40]

2.2.4 Auf welche Weise können multinationale Unternehmen an negativen Auswirkungen beteiligt sein?

In den *Leitsätzen* werden drei Arten der Beteiligung multinationaler Unternehmen an negativen Auswir-

DIE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN FÜR DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Ein neuer globaler Standard

Menschenrechte sind Rechte, die allen menschlichen Wesen gemein sind. Sie gelten für alle Menschen, unabhängig von ihrer Rasse, Religion, Nationalität und Volkszugehörigkeit, ih rem Geschlecht, einer möglichen Behinderung oder irgendeinem anderen Status. Traditionell wurden im Rahmen der internationalen Rechtsstruktur zur Achtung der Menschenrechte den Staaten Menschenrechtsverpflichtungen auferlegt, nicht aber nichtstaatlichen Organisationen wie Unternehmen. Das begann sich in den 70er Jahren mit der Verabschiedung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (1976) und mit der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO (1977) zu ändern. Bis zur Verabschiedung der *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (siehe *Teil 5.3*) durch den UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011 gab es keinen internationalen Standard im Bereich Menschenrechte, der die Verantwortung von Unternehmen festlegte. Die Leitprinzipien setzen den *UN-Rahmen „Schützen, Achten, Rechtsschutz gewähren" (United Nations 'Protect, Respect, Remedy' Framework)* um, der auf den drei folgenden Säulen ruht: *I. der Pflicht des Staates, die Menschenrechte zu schützen; II. der Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte zu achten*; und *III. dem Zugang zu Rechtsbehelfen*.[41] Die Verantwortung , Menschenrechte zu achten, ist der neue globale Standard für das Verhalten von Unternehmen, das überall dort von ihnen erwartet wird, wo sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben. Die entsprechenden Konzepte und Empfehlungen wurden daher in einem neuen Kapitel zum Thema Menschenrechte (IV) in die *aktualisierte Fassung* von 2011 aufgenommen.

Unternehmen können sich nicht aussuchen, welche Rechte sie achten. Die *Leitsätze* machen deutlich, dass Unternehmen potenziell negative Auswirkungen auf alle international anerkannten Rechte haben, auch wenn sie sich in der Praxis vielleicht auf die Menschenrechte konzentrieren müssen, die (im Zusammenhang mit bestimmten Ländern, Geschäftsbereichen oder Produkten) am stärksten gefährdet sind oder deren Verletzung die schlimmsten Auswirkungen haben. Es liegt also in der Verantwortung von Unternehmen, alle Menschenrechte zu respektieren. Die *Leitsätze* umfassen die Empfehlung an multinationale Unternehmen, mindestens die international anerkannten Rechte der folgenden allgemeinen Instrumente zu achten:

- der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* (1948);
- des *Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte* (1966);
- des *Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte* (1966);

sowie die Prinzipien hinsichtlich der grundlegenden Rechte in:

- der *Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* (1998).

In den *Leitsätzen* wird außerdem betont, dass Unternehmen, wenn sie an negativen Auswirkungen für Personen einer bestimmten Gruppe oder eines bestimmten Volkes beteiligt sind – z. B. Frauen, Kinder, Wanderarbeitnehmer und deren Familien, Personen, die einer nationalen oder ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheit angehören, Menschen mit Behinderungen oder indigene Völker – weitere spezielle Standards mit spezifischen international anerkannten Rechten dieser Personen berücksichtigen sollten. Hierzu zählen die folgenden Instrumente:[42]

- *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* (1979);
- UN-*Übereinkommen über die Rechte des Kindes* (1989);
- Internationale *Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen* (1990);
- *Erklärung über die Rechte von Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören* (1992);
- *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* (2006);
- *Erklärung über die Rechte indigener Völker* (2007).

Die Achtung der Menschenrechte ist unabhängig von der Kapazität und/oder der Bereitschaft der Staaten, die von ihnen eingegangenen Menschenrechtsverpflichtungen zu erfüllen. Der globale Standard für das von den Unternehmen erwartete Verhalten schmälert diese Verpflichtungen nicht.

Erläuterungen zu Kapitel IV, Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

KASTEN 2.4: Was bedeutet „negative Auswirkungen auf die Menschenrechte"?[39]

Laut Definition der Vereinten Nationen liegt eine ‚negative Auswirkung auf die Menschenrechte' vor, wenn die ‚Fähigkeit einer Person zur Wahrnehmung ihrer Menschenrechte durch eine Handlung beeinträchtigt oder verhindert wird'.

kungen aufgeführt:

a. **Verursachung:** Unternehmen können *durch ihre eigenen Aktivitäten*, einschließlich der Aktivitäten in ihrer Zulieferkette (z. B. im Falle von Franchising, Lizenzverträgen oder Auftragsuntervergabe) eine negative Auswirkung *verursachen*;[43]

b. **Beitrag:** Unternehmen können *durch ihre eigenen Aktivitäten* einschließlich der Aktivitäten in ihrer Zulieferkette (z. B. im Falle von Franchising, Lizenzverträgen oder Auftragsuntervergabe) zu einer negativen Auswirkung *beitragen;*

c. **Verbindung zu einer negativen Auswirkung:** Und schließlich kann eine negative Auswirkung durch eine *Geschäftsbeziehung* (Geschäftspartner, Unternehmens-teile in der Zulieferkette und alle anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen) mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen eines multinationalen Unternehmens *verbunden sein*.[44]

2.2.5 Welche Maßnahmen sollten multinationale Unternehmen ergreifen, um negative Auswirkungen zu vermeiden und diesen zu begegnen?

Die Maßnahmen, die multinationale Unternehmen ergreifen sollten, um negative Auswirkungen zu *vermeiden* und ihnen zu *begegnen*, hängen vom Grad ihrer Beteiligung ab:

a. **Beenden, Verhüten, Wiedergutmachen:** Wenn ein multinationales Unternehmen eine negative Auswirkung *verursacht* hat oder *zu verursachen droht,* sollte es Maßnahmen ergreifen, um die negative Auswirkung zu beenden, sofern diese bereits eingetreten ist, oder die negative Auswirkung zu verhüten, bevor diese eintritt. Das Wichtigste ist jedoch, dass es *tatsächliche* negative Auswirkungen „wiedergutmachen" sollte (siehe *Teil 2.2.6*).

b. **Beenden, Verhüten, Wiedergutmachen und Einfluss geltend machen:** Wenn ein multinationales Unternehmen zu einer negativen Auswirkung beigetragen hat oder dazu beizutragen droht, sollte es Maßnahmen ergreifen, um diesen Beitrag zu *beenden,* sofern die negative Auswirkung bereits eingetreten ist, oder diesen Beitrag zu *verhüten,* bevor die negative Auswirkung eintritt. Es sollte außerdem seinen gesamten „Einfluss" geltend machen, um einen Wandel in den schädlichen Praktiken der Verursacher herbeizuführen und so deren negative Auswirkungen zu *mindern* oder zu *verhüten.* Das multinationale Unternehmen sollte seinen Beitrag zu tatsächlichen negativen Auswirkungen *wiedergutmachen* (siehe *Teil 2.7*).

c. **Einfluss geltend machen:** Wenn eine negative Auswirkung eintritt oder einzutreten droht, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen eines multinationalen Unternehmens *verbunden ist,* sollte das multinationale Unternehmen seinen „Einfluss" geltend machen, um einen Wandel in den unrechtmäßigen Aktivitäten des Verursachers herbeizuführen und so die negative Auswirkung zu *mindern* oder zu *verhüten.*

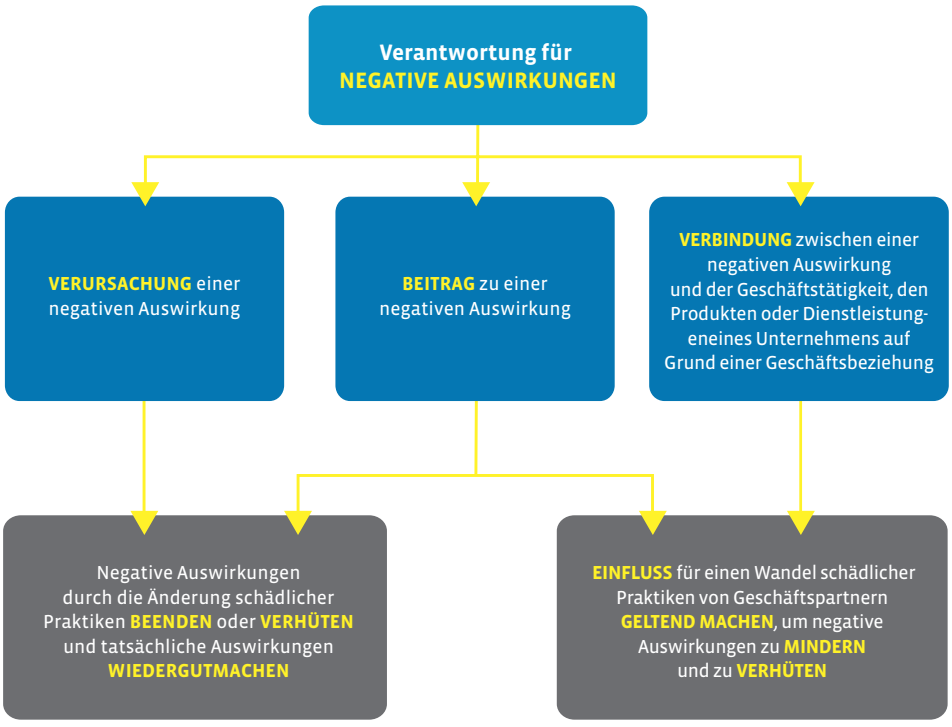
Der Einfluss, den ein multinationales Unternehmen auf einen Geschäftspartner hat, wirkt sich nicht auf die Verantwortung dieses Unternehmens aus, negativen Auswirkungen zu begegnen. Seine Verantwortung wird durch die Auswirkung bestimmt.

2.2.6 Wie sieht die Verantwortung multinationaler Unternehmen für Wiedergutmachung aus?

Wiedergutmachung bezieht sich auf die Verfahren zur Wiedergutmachung sowie auf die Abhilfemaßnahmen selbst (siehe *KASTEN 2.5*). Gemäß den *Leitsätzen* sollten multinationale Unternehmen rechtmäßige Wiedergutmachungsverfahren fördern oder sich daran beteiligen[48] und tatsächliche Auswirkungen wiedergutmachen, die sie *verursacht* oder zu denen sie *beigetragen* haben.[49]

Mögliche Wiedergutmachungsverfahren können zum Beispiel Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene sein, die von Unternehmen eingeführt werden, um den Dialog mit und den Einsatz für von den Unternehmensaktivitäten betroffene(n) Personen/Gruppen bezüglich negativer menschenrechtlicher

ABBILDUNG 2.1: Verantwortung für negative Auswirkungen



KASTEN 2.5: Was Bedeutet Wiedergutmachung?[47]

Wiedergutmachung bezieht sich *„sowohl auf die Verfahren zur Wiedergutmachung einer negativen Auswirkung als auch auf die greifbaren Verfahrensergebnisse, die dieser negativen Auswirkung entgegenwirken oder sie wiedergutmachen können."*

Auswirkungen zu ermöglichen. Beschwerdemechanismen sollten rechtmäßig, transparent, zugänglich, berechenbar und unparteilich sein.[50] In den *Leitsätzen* wird betont, dass diese Beschwerdemechanismen nicht die Rolle der Gewerkschaften bei der Beilegung von arbeitsbezogenen Konflikten untergraben sollten.[51]

Mögliche Abhilfemaßnahmen, die allerdings nicht in den *Leitsätzen* beschrieben sind, können zum Beispiel Maßnahmen wie Entschuldigungen, finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigungen oder, um ein wiederholtes Auftreten der negativen Auswirkungen zu verhindern, einstweilige Verfügungen sein (siehe *KASTEN 2.6*).

2.2.7 Welche Verantwortung tragen multinationale Unternehmen, ihren Einfluss zu nutzen?

Wenn das multinationale Unternehmen zu einer negativen Auswirkung *beiträgt* oder eine solche negative Auswirkung auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen eines multinationalen Unternehmens *verbunden ist,* hat das multinationale Unternehmen die Verantwortung, seinen *Einfluss* geltend zu machen, um einen Wandel in den unrechtmäßigen Aktivitäten des Verursachers herbeizuführen und so den Umfang bzw. das Risiko einer negativen Auswir-

ABBILDUNG 2.2: Die Verantwortung für negative Auswirkungen im Überblick

ART DER BETEILIGUNG	BEISPIEL	PROBE	REAKTION
1. EIGENE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT: DIREKTE AUSWIRKUNGEN			
1.a. Ein Unternehmen verursacht eine negative Auswirkung	Durchführung einer Anti-gewerkschaftskampagne in einem multinationalen Unternehmen	Das multinationale Unternehmen kann *alle* negativen Auswirkungen durch Änderung seiner Antigewerkschaftspraxis beenden oder verhüten.	**Tatsächliche Auswirkungen** *Beenden*: Beendigung aller schädlichen Praktiken, die die Rechte von Arbeitnehmern, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer solchen beizutreten, beeinträchtigen; *Wiedergutmachen*:[45] - Gewährleistung, dass alle Arbeitnehmer die Freiheit haben, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer solchen beizutreten, ohne Schikanen, Repressalien und Einschüchterungen ausgesetzt zu sein; - Vereinbarungen über Gewerkschaftszugang; **Potenzielle Auswirkungen** *Verhüten*: - Ausarbeitung und Veröffentlichung einer Erklärung, in der es sein Engagement für Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie formuliert, die auf höchster Ebene abgezeichnet wird; - Durchführung laufender Due-Diligence-Prüfungen im Bereich Menschenrechte in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften; - Garantierung eines Rechts auf gewerkschaftliche Organisierung; - Schulung des Managements über Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie;
2. ZULIEFERKETTE UND GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN: INDIREKTE AUSWIRKUNGEN			
2a. Ein Unternehmen trägt zu einer negativen Auswirkung bei[46]	Erzwungene und zu viele Überstunden in einem Werk, das Elektronik an mehr als ein multinationales Unternehmen (Marke) liefert, ohne den gesetzlichen Überstundentarif zu zahlen	Das multinationale Unternehmen kann durch eine Änderung seiner Praxis einige, aber nicht alle der negativen Auswirkungen beenden oder verhüten.	**Tatsächliche Auswirkungen** *Beenden*: Beendigung der eigenen schädlichen Einkaufspraktiken; *Wiedergutmachen*: - Nachzahlungen für unrechtmäßig unterbezahlte Überstunden: - Senkung der Arbeitszeit; - Einführung regelmäßiger Pausen; *Einfluss geltend machen und zu vergrössern suchen*: - Geltendmachung seines Einflusses, um dafür zu sorgen, dass der Zulieferer jene Praktiken ändert, die zu den erzwungenen Überstunden beitragen; - Auch Kooperation mit anderen Marken, um den Einfluss zu vergrößern und um dazu beizutragen, dass diese ihre Einkaufspraktiken ändern. **Potenzielle Auswirkungen** *Verhüten*: - Veröffentlichung einer Erklärung zu seiner Menschenrechtspolitik; - Verankerung von Menschenrechtsverpflichtungen in allen seinen Grundsätzen und Abläufen, einschließlich seiner Einkaufspraktiken; - Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen im Bereich Menschenrechte in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften; - Angehen niedriger Stundenlöhne/Anstreben eines Existenzminimums.
	in Handels-nternehmen, das Shirts von einem eferanten bezieht, der ch eine Schuhfabrik treibt, in der Kinderarbeit eingesetzt wird.	Weder verursacht das multinationale Unternehmen (MNU) diese negative Auswirkung noch trägt es dazu bei, es ist jedoch über eine Geschäftsbeziehung damit verbunden.	**Einfluss geltend machen und zu vergrössern suchen:** - Geltendmachung seines Einflusses, damit der Lieferant die schädlichen Praktiken ändert und auf den Einsatz von Kinderarbeit verzichtet; - Beendigung der Geschäftsbeziehung erwägen, wenn der Lieferant die Kinderarbeit in seinem Betrieb nicht abschafft.

In den *Leitsätzen* wird der *Beitrag* zu einer negativen Auswirkung als Aktivität beschrieben, die einen anderen Unternehmensteil dazu veranlasst, es ihm erleichtert oder ihm Anreize bietet, einen negativen Effekt zu verursachen. Kleinere Beiträge werden dabei nicht berücksichtigt.

kung zu senken – *Minderung* (siehe *KASTEN 2.7 und 2.8*).

In den *Leitsätzen* wird eingeräumt, dass der Einflussgrad des multinationalen Unternehmens hierbei unterschiedlich sein kann und u. a. von den folgenden Faktoren abhängt:[53]

KASTEN 2.6: Beispiele für Abhilfemaßnahmen

Abhilfemaßnahmen sind zum Beispiel in der folgenden Form denkbar:

- Entschuldigung;
- Erstattung;
- Rehabilitation;
- Finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung;
- Strafmaßnahme (straf-oder verwaltungsrechtliche Sanktionen wie Geldstrafen);
- Verhütung von Schaden, z. B. durch einstweilige Verfügungen oder die Garantie der Nichtwiederholung.[52]

- Produktspezifische Merkmale;
- Zahl der Zulieferer;
- Struktur der Zulieferkette;
- Vertragliche Vereinbarungen;
- Die Frage, wie *wichtig* der Zulieferer/Geschäftspartner ist (d.h., ob dieser ein Produkt oder eine Dienstleistung anbietet, für das/die es keine annehmbare Alternative gibt).

2.2.8 Wie sollten multinationale Unternehmen auf negative Auswirkungen durch Geschäftspartner reagieren?

In den *Leitsätzen* wird außerdem eingeräumt, dass die tatsächliche Reaktion des multinationalen Unternehmens auf negative Auswirkungen durch Geschäftspartner, einschließlich einer Beendigung der Geschäftsbeziehung, von Fall zu Fall unterschiedlich sein kann und u. a. von den folgenden Faktoren abhängt:

- *Einfluss* des Unternehmens;
- Schwere und Wahrscheinlichkeit der negativen Auswirkungen;
- Frage, wie wichtig der Geschäftspartner für das multinationale Unternehmen ist;[54]
- den potenziellen negativen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen (einschließlich menschenrechtlicher Auswirkungen) einer Entscheidung des Abbruchs der Geschäftsbeziehungen.[55]

Die angemessenen Reaktionen multinationaler Unternehmen auf die negativen Auswirkungen von Geschäftspartnern gemäß den *Leitsätzen* werden in *ABBILDUNG 2.3* dargestellt. Eine nähere Erläuterung findet sich in *ABBILDUNG 2.4*.[56]

2.2.9 Inwiefern sind multinationale Unternehmen für die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen verantwortlich?

Nach den *Leitsätzen* sollten multinationale Unternehmen Due-Diligence-Prüfungen durchführen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden,

- negative Auswirkungen auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, und

- negative Auswirkungen auf die Menschenrechte

zu *vermeiden* und diesen zu *begegnen*.

2.2.9.1 Due-Diligence-Prüfungen von negativen Auswirkungen auf Angelegenheiten, die

ABBILDUNG 2.3: Einfluss und Minderung

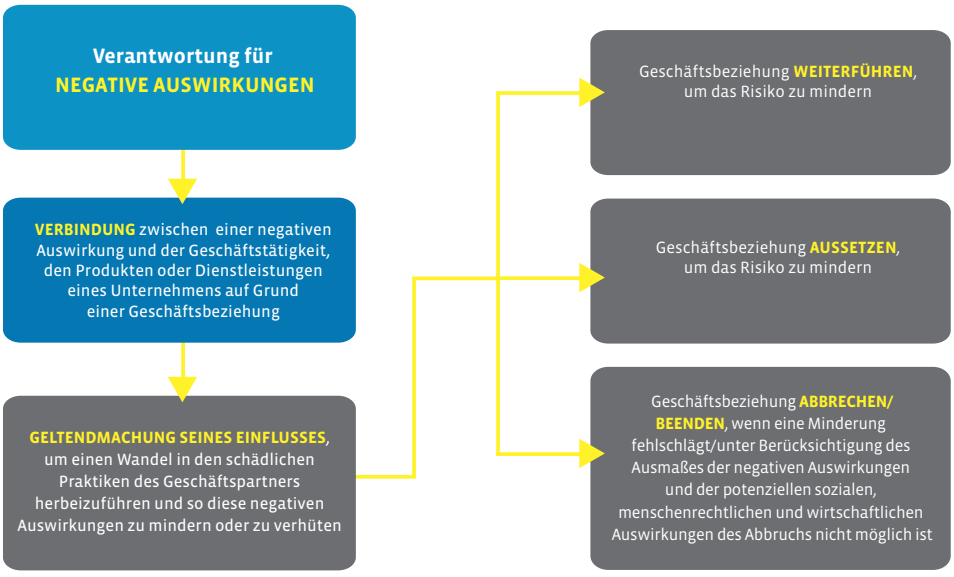


ABBILDUNG 2.4: Bewältigung der negativen Auswirkungen von Geschäftspartnern[57]

	MIT EINFLUSS	OHNE EINFLUSS
Wichtige Geschäfts-beziehung	**A** • **VERMINDERN** des Risikos, dass die negative Auswirkung fortdauert/wieder auftritt • Falls **ERFOLGLOS** →	**B** • Versuch, **EINFLUSS ZU VERGRÖSSERN** • Falls **ERFOLREICH:** Versuch, das Risiko zu mindern, dass die negative Auswirkung fortdauert/wieder auftritt • Falls **ERFOLGLOS** • Evtl. **ABBRUCH/BEENDIGUNG** unter Berücksichtigung der potenziell damit einhergehenden sozialen und wirtschaftlichen negativen Folgen eines Abruchs Schwere der Auswirkungen
Nicht wichtige Geschäftsbeziehung	**C** • Versuch, das Risiko zu **MINDERN**, dass die negative Auswirkung fortdauert/wieder auftritt • Falls **ERFOLGLOS,** Schritte zur Beendigung der Beziehung unter Berücksichtigung der potenziell damit einhergehenden sozialen und wirtschaftlichen negativen Folgen eines Abruchs.	**D** • Evaluierung angemessener Optionen zur Stärkung der Einflussnahme, um das Risiko einer fortgesetzten oder wieder auftretenden negativen Auswirkung zu **MINDERN**; • Falls dies nicht möglich oder nicht erfolgreich ist, Erwägung eines **ABBRUCHS/EINER BEENDIGUNG**

KASTEN 2.7: Was bedeutet „Einfluß"?[58]

„Einfluss" ist die Fähigkeit eines Unternehmens, in den unrechtmäßigen Aktivitäten des Verursachers der negativen (menschenrechtlichen) Auswirkungen einen Wandel herbeizuführen.

KASTEN 2.8 Was bedeutet „Minderung"?[59]

Tatsächliche negative Auswirkungen: Minderung bezieht sich auf die Maß-nahmen zur Verringerung des Umfangs einer tatsächlichen negativen Auswirkung (auf die Menschenrechte), wobei für eventuelle restliche Auswirkungen ein Vermittlungsverfahren durchzuführen ist.

Potenzielle negative Auswirkungen: Minderung von Risiken bezieht sich auf Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer bestimmten negativen Auswirkung (auf die Menschenrechte) zu senken.

KASTEN 2.9: Was bedeutet „Due-Diligence"?[60]

In den *Leitsätzen* wird Due-Diligence als ein Prozess definiert, „über den Unternehmen sowohl die von ihnen ausgehenden tatsächlichen und potenziellen negativen Effekte ermitteln, verhüten und mindern als auch Rechenschaft darüber ablegen können, wie sie diesen Effekten grundsätzlich im Rahmen ihrer Entscheidungsfindungs- und Risikomanagementsysteme begegnen."

Nach den *Leitsätzen* sollten die Risiken der Aktivitäten des Unternehmens für die Gesellschaft – Umwelt, Gemeinschaften, Rechteinhaber, Arbeitnehmer, Verbraucher – im Mittelpunkt einer Due-Diligence-Prüfung stehen und nicht das Unternehmen selbst.

unter die Leitsätze fallen

Kapitel II (*Allgemeine Grundsätze*) steckt die allgemeine Verantwortung der multinationalen Unternehmen ab, *„zu wissen und darauf zu achten"*, dass sie ihrer Verantwortung nachkommen und negative Auswirkungen auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, vermeiden und den negativen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen. Dies bedeutet, über ein Risikomanagementverfahren zu verfügen, mit dem die Informationen gesammelt werden, die für die Evaluierung der Risiken von auftretenden negativen Auswirkungen erforderlich sind, die negativen Auswirkungen identifiziert werden, die tatsächlich aufgetreten sind, und Rechenschaft darüber abzulegen wird, wie diesen Risiken begegnet wird. Dieses Verfahren nennt man „Due-Diligence" (siehe *KASTEN 2.9*).[61]

2.2.9.2. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Kapitel IV (*Menschenrechte*) steckt die konkrete Verantwortung von multinationalen Unternehmen ab, ihrer „menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht" nachzukommen[62] als Teil ihrer Verantwortung, negative Auswirkungen auf Menschenrechte *zu vermeiden* und diesen *zu begegnen*. In den Leitsätzen werden die wichtigsten Schritte identifiziert, die bei der Ausübung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu beachten sind (siehe *KASTEN* 2.10). Diese Schritte werden ausführlicher in ABBILDUNG 2.5 beschrieben.

2.3 Verantwortung für Arbeitnehmer

Die Empfehlungen der *Leitsätze* beziehen sich auf unterschiedliche Kategorien von Arbeitnehmern (‚direkt angestellte Arbeitnehmer', ‚Arbeitnehmer in indirekten Beschäftigungsverhältnissen'). Ob die *Leitsätze* für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern gelten, hängt von der jeweiligen Empfehlung ab. Grundsätzlich gelten die Empfehlungen entweder für „alle Arbeitnehmer" oder für *„von dem multinationalen Unternehmen beschäftigte Arbeitskräfte"*, was auch Leiharbeiter und Werkvertragarbeitnehmer einschließt (siehe *KASTEN 2.11*).

Durch die Grundverantwortung multinationaler Unternehmen, die Beteiligung an negativen Auswirkungen (auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen) zu *vermeiden*, und solchen Auswirkungen *zu*

KASTEN 2.10: Was bedeutet „menschenrechtliche Sorgfaltspflicht"?[63]

In den *Leitsätzen* wird menschenrechtliche Sorgfaltspflicht als ein Verfahren definiert, *„die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, den Reaktionen nachzugehen sowie mitzuteilen, wie diesen Auswirkungen begegnet wird."*

Internationale Rahmenabkommen – Abkommen, die zwischen Globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Unternehmen ausgehandelt werden – spielen eine potenziell wichtige Rolle in allen Phasen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, indem sie eine Informationsquelle zu den Risiken von negativen Auswirkungen, Mittel zur Nachverfolgung von Reaktionen und einen Konfliktlösungsmechanismus bereitstellen.

ABBILDUNG 2.5: MEHR ÜBER Die MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPFLICHT[64]

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPFLICHT		TUAC-ANM
Ausmass Wodurch wird das Ausmaß der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bestimmt?	Ermittlung von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte, die • *durch* das MNU *verursacht wurden* • zu denen das MNU *beigetragen hat* • mit den Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen des MNU *verbunden* sind	Siehe *Teile 2.2.4-2.2.5* dieses Handbuchs
Umfang Wodurch wird der Umfang der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bestimmt?	• Schwere der tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen • Art und Kontext der Geschäftstätigkeiten (Land, Region, Sektor oder Produkt) • Größe des Unternehmens	Der Umfang der Sorgfaltspflicht wird durch die Schwere der negativen Auswirkungen bestimmt.
Eigenschaften Was sind die Merkmale der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht?	• Der Schwerpunkt liegt auf den Risiken der Aktivitäten des Unternehmens für die Rechteinhaber, nicht auf dem Unternehmen selbst	Der Begriff Rechteinhaber schließt Arbeitnehmer ein.
	• fortlaufend[65]	Da sich die Risiken negativer Auswirkungen im Zeitverlauf ändern, ist die Sorgfaltspflicht eine kontinuierliche Aufgabe.
	• schließt Unternehmensbeteiligte mit ein	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sollte potenziell betroffene Personen und ihre rechtmäßigen Vertreter direkt beteiligen.[66] *Dies schließt Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften mit ein.*
Schritte Welche Schritte umfasst die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht?	1. Ausarbeitung einer Grundsatzerklärung, in der das Unternehmen sein Engagement zur Achtung der Menschenrechte formuliert.[67]	Grundsatzerklärungen zu den Menschenrechten sollten auf höchster Unternehmensebene beschlossen werden, durch einschlägiges internes/externes Fachwissen fundiert sein, und intern und extern mitgeteilt werden.[68]
	2. Verankerung der Erklärung innerhalb des Gesamtunternehmens.[69]	Grundsatzerklärungen zu den Menschenrechten sollten sich in Geschäftspraktiken und –verfahren widerspiegeln. Dieser Prozess der Verankerung sollte von der obersten Unternehmensebene gesteuert werden.
	3. Ermittlung tatsächlicher und potenziell negativer Auswirkungen.[70]	
	4. Integration der Erkenntnisse und Ergreifen von Maßnahmen, um negative Auswirkungen zu *vermeiden* und diesen zu *begegnen*.	Verantwortlichkeiten sollten zugewiesen und Entscheidungsfindungsverfahren eingeführt werden.[71] Mögliche Reaktionen auf die negativen Auswirkungen von Geschäftspartnern sind in den ABBILDUNGEN 2.3 und 2.4 dargestellt.
	5. Wiedergutmachung tatsächlicher Auswirkungen, wenn die MNU diese Auswirkungen *verursacht* oder dazu *beigetragen* haben.	Das multinationale Unternehmen sollte sich aktiv um die Wiedergutmachung tatsächlicher negativer Auswirkungen bemühen, entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. (siehe *Teil 2.2.6)*.
	6. Nachgehen von Reaktionen.	Das Nachgehen von Reaktionen erfordert die Entwicklung von Indikatoren und Feedback von betroffenen Unternehmensbeteiligten.[72]
	7. Mitteilen, wie negativen Auswirkungen begegnet wird.	Informationen sollten zweckdienlich, ausreichend, regelmäßig und zugänglich sein.[73]

begegnen, *wo auch immer sie auftreten*, erweitert sich die Verantwortung der multinationalen Unternehmen auf Arbeitnehmer in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen (für jene Empfehlungen, in denen die potenzielle Beteiligung des Unternehmens an einer negativen Auswirkung genannt ist). Dies schließt Arbeitnehmer im Franchising, Lizenznehmer oder Unterauftragnehmer[74] sowie andere nichtstaatliche oder staatliche Geschäftspartner ein.[75] Diese neue und erweiterte Verantwortung von multinationalen Unternehmen für Arbeitnehmer nach den *Leitsätzen* ist in *ABBILDUNG 2.6* zusammengefasst.

ABBILDUNG 2.6: Welche Arbeitnehmer?

SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITNEHMER	UMFANG DER VERANTWORTUNG VON MULTINATIONALEN UNTERNEHME	
	EMPFEHLUNG	NEGATIVE AUSWIRKUNGEN[80]
KAPITEL II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE		

KASTEN 2.11: Wissenswertes zur Verantwortung für Arbeitnehmer: indirekte Beschäftigungsverhältnisse

Kapitel V (*Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*) bezieht sich auf *„von dem multinationalen Unternehmen beschäftigte Arbeitskräfte"* und *„von ihnen beschäftigte Arbeitskräfte"*.[76] Aus den Erläuterungen geht hervor, dass sich diese Bezeichnungen auf Arbeitnehmer beziehen, die *„mit dem multinationalen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen"*[77], und dass Unternehmen, *„die das Ausmaß ihrer Verpflichtungen im Rahmen von Kapitel V verstehen möchten"*, die Kriterien zur Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, anwenden sollten, die in der ILO-Empfehlung R198 betreffend das Arbeitsverhältnis (2006) definiert sind.[78] Diese sind:

13 **(a)** die Tatsache, dass die Arbeit nach den Weisungen und unter der Kontrolle einer anderen Person verrichtet wird; dass sie die Integration des Beschäftigten in die Organisation des Unternehmens mit sich bringt; dass sie ausschließlich oder hauptsächlich für eine andere Person verrichtet wird; dass sie von dem Beschäftigten persönlich verrichtet werden muss; dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens oder an dem von der Person, die die Arbeit verlangt, angegebenen oder vereinbarten Arbeitsplatz ausgeführt wird; dass die Arbeit mit einer bestimmten Dauer verbunden ist und eine bestimmte Kontinuität aufweist; dass sich der Beschäftigte zur Verfügung hält; oder dass die Werkzeuge, Materialien und Maschinen von der Person, die die Arbeit verlangt, gestellt werden;

(b) die regelmäßige Zahlung des Entgelts des Beschäftigten; die Tatsache, dass ein solches Entgelt die einzige oder die Haupteinnahmequelle des Beschäftigten darstellt; Sachbezüge wie Nahrungsmittel, Wohnung oder Transport; die Anerkennung von Ansprüchen wie wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub; die Bezahlung der berufsbedingten Fahrten des Beschäftigten durch die Person, die die Arbeit verlangt; oder das Fehlen finanzieller Risiken für den Beschäftigten.

Nach den Erläuterungen zu Kapitel V wird von multinationalen Unternehmen erwartet, dass sie *„die Unterstützung und Förderung verschleierter Beschäftigungspraktiken bzw. ihre Beteiligung daran vermeiden"*.[79]

SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITNEHMER	UMFANG DER VERANTWORTUNG VON MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN FÜR ARBEITNEHMER	
	EMPFEHLUNG	NEGATIVE AUSWIRKUNGEN[80]
A. 4. Die Humankapitalbildung fördern, namentlich durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung von Aus- und Weiterbildung ihrer **Arbeitnehmer**. (In den Erläuterungen wird ausgeführt, dass diese Empfehlung Aus- und Weiterbildung sowie sonstige Maßnahmen zur individuellen Entwicklung des Arbeitnehmers, aber auch das 'Prinzip der Nichtdiskriminierung' bei Einstellung und Beförderung umfasst. Nur durch den letzten Aspekt ist das MNU potenziell an negativen Auswirkungen beteiligt).[81]	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen durch **Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung** betroffen sind, die von dem MNU *verursacht* werden, zu denen es *beiträgt* oder mit denen es *verbunden* ist, auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.[82]
A. 8. Dafür sorgen, dass **die in multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte** umfassend über die jeweilige Unternehmenspolitik unterrichtet sind und sich daran halten, indem sie sie hinreichend, auch im Rahmen von Schulungsprogrammen, über diese Politik informieren.	**Arbeitnehmer, die mit dem multinationalen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen, darunter auch Leiharbeiter und Werkvertragarbeitnehmer** wie in der ILO-Empfehlung R198 definiert (siehe *KASTEN 2.11*).	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen **eines Fehlens von Wissensvermittlung und Schulungen im Bereich Unternehmenspolitik** (z.B. Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit) betroffen sind, die das MNU *verursacht*, zu denen es *beiträgt* oder mit denen es *verbunden* ist, auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
9. Von diskriminierenden oder disziplinarischen Maßnahmen gegenüber **Arbeitnehmern** absehen, die dem Management oder ggf. den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen das geltende Recht, die *Leitsätze* oder die Unternehmenspolitik verstoßen.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen fehlender Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer, die **als Informanten handeln, betroffen sind,** die das MNU *verursacht*, zu denen es *beiträgt* oder mit denen es *verbunden* ist, auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
KAPITEL V. BESCHÄFTIGUNG UND BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN		
1. a) Das Recht **der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte** respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten.	**Arbeitnehmer, die mit dem multinationalen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen, darunter auch Leiharbeiter und Werkvertragarbeitnehmer** wie in der ILO-Empfehlung R198 definiert (siehe *KASTEN 2.11*)	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von Auswirkungen einer **Verletzung ihres Rechts, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten, sowie ihres Rechts auf Tarifverhandlungen** betroffen sind, die das MNU *verursacht* oder zu denen es *beiträgt* oder mit denen es *verbunden* ist, auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
1. b) Das Recht der **von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte** respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen und konstruktive Verhandlungen zu führen.		
1. c) Zur wirksamen Abschaffung der **Kinderarbeit** beitragen und unverzügliche und wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung des Verbots und der Beseitigung der schlimmsten Formen der **Kinderarbeit** ergreifen. (In den Erläuterungen wird ausgeführt, dass diese Empfehlung die potenzielle positive Rolle von MNU abdeckt, den eigentlichen Ursachen der Armut zu begegnen und das Bildungsniveau der Kinder anzuheben. Dies geht über das Vermeiden und Angehen von negativen Auswirkungen hinaus.)	**Jedes Kind**, das von potenziellen Auswirkungen der Bemühungen, Kinderarbeit wirksam abzuschaffen, betroffen ist.	**Alle Formen von Kinderarbeit,** die das MNU *verursacht,* zu der es *beiträgt oder mit der es verbunden ist.*
1. d) Zur Beseitigung sämtlicher Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beitragen und angemessene Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihrer Geschäftstätigkeit nicht existieren.	**Jeder Arbeitnehmer**, der von potenziellen Auswirkungen der Bemühungen betroffen ist, sämtliche Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch in ihrer Geschäftstätigkeit, wirksam zu beseitigen.	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von Auswirkungen von **Zwangs- oder Pflichtarbeit** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist.*
1. e) Im Rahmen ihrer Aktivitäten vom Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung geleitet sein und gegenüber ihren Arbeitskräften in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf jegliche Diskriminierung aus Gründen der Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen Anschauung, Abstammung oder sozialen Herkunft oder eines anderen Status unterlassen ...	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von Auswirkungen **einer Verletzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
2. a) Den **Arbeitnehmer**vertretern die Unterstützung zuteil werden lassen, die erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von Auswirkungen **einer Verletzung ihres Rechts auf Tarifverhandlungen aufgrund fehlender Unterstützung** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.

SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITNEHMER	UMFANG DER VERANTWORTUNG VON MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN FÜR ARBEITNEHMER	
	EMPFEHLUNG	NEGATIVE AUSWIRKUNGEN[80]
b) Den **Arbeitnehmer**vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von Auswirkungen **einer Verletzung ihres Rechts auf Tarifverhandlungen aufgrund fehlender Informationen** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
c) Den **Arbeitnehmern** und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder ggf. des Gesamtunternehmens zu bilden.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen **fehlender Informationen über die Unternehmensergebnisse** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
3. Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, **Arbeitnehmern** und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse fördern.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen **unterbliebener Konsultationen in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
4. a) In Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht weniger günstige Standards beachten, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlandes angewendet werden.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen, durch **unterbliebene Einhaltung nicht weniger günstiger Standards in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Beziehungen als sie im Gastland angewendet werden.**
4. b) Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig werden, wo vergleichbare Arbeitgeber möglicherweise nicht existieren, im Einklang mit dem staatlichen Politikrahmen die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Diese sollten mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Zusammenhang stehen und zumindest hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der **Arbeitnehmer und ihrer Familien** gerecht zu werden	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen einer **unterbliebenen Zahlung von hinreichend hohen Löhnen zur Deckung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
4. c) Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen einer **unterbliebenen Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
5. Bei ihrer Tätigkeit soweit irgend möglich einheimische **Arbeitskräfte** beschäftigen und für Fortbildungsmaßnahmen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus sorgen, und zwar in Zusammenarbeit mit den **Arbeitnehmer**vertretern und gegebenenfalls den zuständigen Behörden.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen einer unterbliebenen Gewährleistung **von Chancengleichheit bei Fortbildungsmaßnahmen** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.[83]
6. Bei Überlegungen zu Veränderungen ihrer Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Beschäftigungseffekten verbunden wären – wie insbesondere Schließung eines Unternehmensteils mit Massenentlassungen –, die Vertreter **der bei ihnen beschäftigten Arbeitskräfte** und ihre Verbände sowie gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden in angemessener Art und Weise von derartigen Veränderungen in Kenntnis setzen und mit den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden zusammenarbeiten, um nachteilige Auswirkungen soweit wie irgend durchführbar abzumildern …	**Arbeitnehmer, die mit dem multinationalen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen, darunter auch Leiharbeiter und Werkvertragarbeitnehmer** wie in der ILO-Empfehlung R198 definiert (siehe *KASTEN 2.11*).	Alle Arbeitnehmer, die von potenziellen negativen Auswirkungen betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen, wegen **unterbliebener Möglichkeiten für eine sinnvolle Zusammenarbeit** zur Abmilderung der Auswirkungen einer Umstrukturierung oder Schließung eines Unternehmensteils.

SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITNEHMER	UMFANG DER VERANTWORTUNG VON MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN FÜR ARBEITNEHMER	
	EMPFEHLUNG	NEGATIVE AUSWIRKUNGEN[80]
7. Bei Bona-fide-Verhandlungen mit den **Arbeitnehmervertretern** über die Beschäftigungsbedingungen oder wenn die **Arbeitnehmer** von ihrem Recht Gebrauch machen, sich zu organisieren, weder mit der vollständigen oder teilweisen Verlagerung einer Betriebseinheit aus dem betreffenden Land in ein anderes Land drohen, noch Arbeitnehmer aus Unternehmensteilen im Ausland umsetzen, um hierdurch die Verhandlungen auf unbillige Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Organisationsrechts der Arbeitnehmer zu behindern.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen, durch **Drohungen im Zusammenhang mit Bona-fide-Verhandlungen, Betriebseinheiten zu verlagern oder Arbeitnehmer umzusetzen.**
8. Die bevollmächtigten Vertreter der **von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer** in den Stand setzen, über Fragen der Tarifverträge oder der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu verhandeln, und den beteiligten Parteien die Möglichkeit geben, mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung über die anstehenden Fragen ermächtigt sind, Konsultationen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu veranstalten	**Arbeitnehmer, die mit dem multinationalen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen**, darunter auch Leiharbeiter und Werkvertragarbeitnehmer wie in der ILO-Empfehlung R198 definiert (siehe *KASTEN 2.11*).	Alle Arbeitnehmer, die von potenziellen negativen Auswirkungen wegen **Verletzung ihres Rechts auf Tarifverhandlungen** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
KAPITEL VI. UMWELT		
7. Ihren Beschäftigten ein hinreichendes Schulungs- und Ausbildungsangebot zur Verfügung stellen, das sich auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen erstreckt, namentlich in Bezug auf die Handhabung gefährlicher Stoffe und die Verhinderung von Umweltkatastrophen, aber auch auf allgemeinere Aspekte des Umweltmanagements, wie z.B. Umweltprüfverfahren, Öffentlichkeitsarbeit und Umwelttechnologien.	**Arbeitnehmer**	Alle Arbeitnehmer, die potenziell von negativen Auswirkungen des Fehlens eines **hinreichenden Schulungs- und Ausbildungsangebots in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen** betroffen sind, die das MNU *verursacht,* zu denen es beiträgt oder *mit denen es verbunden ist,* auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.

TEIL 3. Anwendung der OECD-Leitsätze

Teil 3 erläutert Beispiele von gewerkschaftlichen Problemen, bei denen die Leitsätze angewendet werden können

3.1 Gewerkschaftliche Rechte

3.1.1 Welche Möglichkeiten zur Anwendung der Leitsätze gibt es?

Die meisten Gewerkschaftsfälle (67%), die nach den *Leitsätzen* eingereicht wurden, betreffen die Rechte von Arbeitnehmern, Gewerkschaften zu gründen oder diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Die *Leitsätze* können zur Verteidigung der gewerkschaftlichen Rechte von Arbeitnehmern, Werkvertragarbeitnehmern sowie Arbeitskräften in anderen Teilen der Zulieferkette eingesetzt werden.

3.1.2 Worin besteht die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze?

Nach den *Leitsätzen* haben multinationale Unternehmen die Verantwortung,

- das Recht der Arbeitnehmer auf Gründung von oder auf Beitritt zu Gewerkschaften zu achten.
- das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen zu achten.
- das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu unterstützen.
- Informationen zur Verfügung zu stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.
- eine Grundsatzerklärung auszuarbeiten, in der sie ihr Engagement zur Achtung der Menschenrechte festhalten sowie zur Achtung des Rechts, eine Gewerkschaft zu gründen oder dieser beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.
- ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, um eine Beteiligung an Verletzungen der Arbeitnehmerrechte auf Gründung von oder Beitritt zu einer Gewerkschaft oder auf das Führen von Kollektivverhandlungen zu *vermeiden* und diesen Verletzungen *zu begegnen*, wenn sie auftreten, auch in ihrer Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
- Arbeitnehmer und Gewerkschaften an ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu beteiligen.[84]
- schädliche Praktiken, die Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte *verursachen* oder dazu *beitragen*, zu *beenden.*
- *Abhilfemaßnahmen* zu ergreifen bei tatsächlichen Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte, die durch das multinationale Unternehmen *verursacht* wurden oder zu denen es *beigetragen* hat.
- ihren *Einfluss* zu nutzen, damit Geschäftspartner Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte *mindern* oder *vermeiden* in Fällen, in denen das multinationale Unternehmen zu den negativen Auswirkungen *beigetragen* hat oder damit *verbunden* ist.
- *mitzuteilen,* wie Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte begegnet worden ist.

© Crozet M./ILO

3.1.3. Bei welchen Problemen können die Leitsätze an-

KASTEN 3.1: Welche Menschenrechte? Gewerkschaftliche Rechte

Recht auf Vereinigungsfreiheit
ICCPR (Artikel 22)[85]
ILO-Erklärung 1998 (Artikel 2)[86]

Recht auf Gründung von und Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft
ICESCR (Artikel 8)[87]

Recht auf Kollektivverhandlungen
ILO-Erklärung 1998 (Artikel 2)

KASTEN 3.2 Ein Beispiel: Gewerkschaftliche Rechte – Benin und Kanada

Im November 2010 reichte die Internationale Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Hotelarbeitnehmer (IUF) eine Beschwerde bei der französischen NKS ein und erklärte, dass die Hotelkette ACCOR das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Benin und Kanada verletzt hätte. In Benin verweigerte das Management die Teilnahme an Kollektivverhandlungen und setzte einseitig eine neue Lohnpolitik um. In Kanada beteiligte sich das Management an antigewerkschaftlichen Aktivitäten, darunter Repressalien gegen Gewerkschaftsmitglieder in drei nicht gewerkschaftlich organisierten Hotels, in denen Arbeitnehmer Anerkennung und das Recht auf Tarifverhandlungen erreichen wollten. Die französische NKS nahm den Fall an und versuchte ihn zu lösen ohne eine Vermittlung anzubieten. Die aktuellsten Informationen dazu werden auf der Webseite des TUAC veröffentlicht: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=142

KASTEN 3.3: Welche Bestimmungen sind wichtig? OECD – gewerkschaftliche Rechte

KAPITEL IV. MENSCHENRECHTE

1. Die Menschenrechte achten, was bedeutet, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte Anderer vermeiden und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen sollten, an denen sie beteiligt sind.
2. Im Kontext ihrer eigenen Aktivitäten verhindern, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten, und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten.
3. Sich um Mittel und Wege bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.
4. Eine Erklärung ausarbeiten, in der sie ihr Engagement zur Achtung der Menschenrechte formulieren.
5. Je nach ihrer Größe, der Art und des Kontextes ihrer Geschäftstätigkeit und dem Ausmaß der Risiken von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) nachkommen
6. Rechtmäßige Verfahren fördern oder sich daran beteiligen, um eine Wiedergutmachung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen, wenn sich herausstellt, dass sie diese Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben.

KAPITEL V. BESCHÄFTIGUNG UND BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN

1.a) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten.

1.b) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen, und bereit sein, mit diesen Arbeitnehmerorganisationen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen.

1.e) Im Rahmen ihrer Aktivitäten vom Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung geleitet sein und gegenüber ihren Arbeitskräften in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf jegliche Diskriminierung aus Gründen der Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen Anschauung, Abstammung oder sozialen Herkunft oder eines **anderen Status** unterlassen …[88]

Erläuterungen zu Empfehlung V. 1.e)

54. Dieser Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf in Ziffer 1e) soll für die Bedingungen und Modalitäten in Bereichen wie z.B. Einstellung, Stellenzuweisung, Entlassung, Entlohnung und Lohnnebenleistungen, Beförderung, Versetzung oder Standortwechsel, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, Ausbildung und Ruhestand gelten. In Anlehnung an die im ILO-Übereinkommen 111 von 1958 enthaltene Liste der unzulässigen Diskriminierungsgründe, das ILO-Übereinkommen 183 über den Mutterschutz von 2000, das Übereinkommen 159 über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten von 1983, die Empfehlung 162 betreffend ältere Arbeitnehmer von 1980 und die ILO-Empfehlung 200 betreffend HIV und AIDS und die Welt der Arbeit von 2010 wird jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung aus einem dieser Gründe als Verstoß gegen die Übereinkommen, Empfehlungen und Kodizes angesehen. Die Formulierung „sonstiger Status" bezieht sich im Sinne der Leitsätze auf die Tätigkeit der Gewerkschaften und persönliche Merkmale wie Alter, Behinderung, Schwangerschaft, Familienstand, sexuelle Orientierung oder HIV-Status.[89]

2.a) Den Arbeitnehmervertretern die Unterstützung zuteilwerden lassen, die erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern.

2.b) Den Arbeitnehmervertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.

8. Die bevollmächtigten Vertreter der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in den Stand setzen, über Fragen der Tarifverträge oder der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu verhandeln, und den beteiligten Parteien die Möglichkeit geben, mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung über die anstehenden Fragen ermächtigt sind, Konsultationen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu veranstalten.

gewandt werden?

Folgenden Problemen kann im Rahmen der *Leitsätze* begegnet werden:

- Antigewerkschaftskampagnen
- Beeinträchtigung des Rechts von Arbeitnehmern, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten
- Repressalien gegen Gewerkschafter (Abzug von Arbeitsstunden, disziplinarische Maßnahmen, Diskriminierung bei der Einstellung, Stellenzuweisung, Entlassung, Entlohnung, Lohnnebenleistungen, Beförderung, Versetzung oder Standortwechsel, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, Ausbildung und Ruhestand) (siehe *KASTEN 3.2*)
- Weigerung von Unternehmen, die Gewerkschaft anzuerkennen
- Weigerung von Unternehmen, an Kollektivverhandlungen teilzunehmen (siehe *KASTEN 3.2*)
- Die Unternehmen stellen den Arbeitnehmervertretern nicht die Informationen zur Verfügung, die für kons-truktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.
- Die Unternehmen gewähren den Arbeitnehmervertretern nicht die Unterstützung, die zum Zustandekommen wirksamer Tarifverträge erforderlich ist.
- Die Unternehmen nehmen ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nicht wahr.

3.1.4. Was sind die wichtigsten Bestimmungen?

Die relevanten Bestimmungen der *Leitsätze* sind in *KASTEN* 3.3 dargelegt:

- Kapitel IV (Menschenrechte): alle Bestimmungen
- Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern): Ziffern 1.a, 1.b, 1.e, 2.a, 2.b und 8.

Bezugnahmen und Bestimmungen anderer relevanter Instrumente sind in *KASTEN 3.4.* dargelegt.

KASTEN 3.4: Welche Bestimmungen? Sonstige Instrumente – gewerkschaftliche Rechte

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966)
Artikel 22 (1) Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten.

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966)
Artikel 8 … 1. a) das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten.

Erklärung Der Ilo über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)
Artikel 2.: … die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte … in gutem Glauben … einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:
a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;: …

ILO-Übereinkommen 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 [90]

ILO-Übereinkommen 98: Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 [91]

ILO-Übereinkommen 111: Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958[92]

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977, Überarbeitet 2006)[93]

ARBEITSBEZIEHUNGEN: Artikel 41-56.

3.2 Umstrukturierunge/Schließungen

3.2.1. Welche Möglichkeiten zur Anwendung der Leitsätze gibt es?

Fast ein Drittel der Gewerkschaftsfälle (30%), die nach den *Leitsätzen* eingereicht wurden, betreffen Umstrukturierungen oder Schließungen von Unternehmensteilen/Tätigkeitsbereichen und das Versäumnis von Unternehmen, die Arbeitnehmer/Gewerkschaften zu konsultieren, diese zu informieren oder in angemessener Weise zu benachrichtigen.

3.2.2. Worin besteht die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze?

Nach den *Leitsätzen* haben multinationale Unternehmen die Verantwortung,

- den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung zu stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder des Gesamtunternehmens zu machen.
- aktuelle und exakte Informationen zu veröffentlichen, die Geschäftstätigkeit, Struktur, Finanzlage und Betriebsergebnisse des Gesamtunternehmens betreffen und nach Geschäftsbereichen und geographischen Gebieten aufgeschlüsselt sind.
- Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Angelegenheiten von beiderseitigem Interesse zu fördern.
- Arbeitnehmer und Gewerkschaften mit einer angemessenen Frist über Veränderungen der Geschäftstätigkeit zu informieren, die mit erheblichen Beschäftigungseffekten verbunden sind.
- Möglichkeiten für eine sinnvolle Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Behördenvertretern zu bieten, um nachteilige Beschäftigungseffekte von Umstrukturierungen/Schließungen zu verringern, auch durch vorherige Ankündigung.

KASTEN 3.5: Ein Beispiel: Umstrukturierung/Schließung – Peru[94]

Im März 2009 reichten die nationale Gewerkschaft der Minenfrauen (Central Nacional de la Mujer Minera) Perus und der nationale Gewerkschaftsbund CUT PERU bei der peruanischen NKS eine Beschwerde wegen der Entlassung von siebenundvierzig Minenarbeitern im Bergwerk Rosaura ein, das dem Unternehmen Perubar S.A. gehört, einer Tochtergesellschaft des Schweizer multinationalen Unternehmens Glencore AG. Die Beschwerde bezog sich auf die Tatsache, dass Perubar die Minenarbeiter über die Entscheidung zur Einstellung der Arbeiten im Bergwerk weder informiert noch mit ihnen darüber beraten und auch keine Gründe dafür angegeben hatte. Die peruanische NKS wies den Fall mit der Begründung ab, dass gleichzeitig Gerichtsverfahren dazu liefen (*siehe Teil 4.1.1*), versuchten aber, während des Gerichtsverfahrens zu vermitteln.

© Crozet M./ILO

- Due-Diligence-Prüfungen durchzuführen, um negative Beschäftigungseffekte durch Umstrukturierungen/Schließungen zu *vermeiden* und diesen *zu begegnen*, auch in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen.
- *Abhilfemaßnahmen zu ergreifen,* um negative Beschäftigungseffekte, die aus der Umstrukturierung/Schließung resultieren, zu beseitigen, wenn das multinationale Unternehmen diese Auswirkungen *verursacht* oder dazu *beigetragen* hat, auch über seine Zulieferkette.
- seinen *Einfluss* geltend zu machen, damit seine Geschäftspartner negative Beschäftigungseffekte mindern, die aus der Umstrukturierung/Schließung resultieren, wenn das multinationale Unternehmen zu diesen Auswirkungen *beigetragen* hat oder damit *verbunden* ist.

3.2.3. Bei welchen Problemen können die Leitsätze angewandt werden?

Zu den Problemen, denen im Rahmen der *Leitsätze* begegnet werden kann, zählen:

- Fehlende Information über das Betriebsergebnis des Unternehmensteils/Gesamtunternehmens.
- Fehlende Ankündigung einer Umstrukturierung/Schließung.
- Fehlende *Due-Diligence-Prüfungen*, um negative Beschäftigungseffekte auf Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen/Schließungen zu *identifizieren* und ihnen zu *begegnen*.
- Fehlende Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zur *Minderung* negativer Beschäftigungseffekte bei Umstrukturierungen/Schließungen.
- Fehlende *Abhilfemaßnahmen*, wenn das multinationale Unternehmen diese negativen Auswirkungen *verursacht* oder dazu *beigetragen* hat.
- Fehlende *Einflussnahme* auf Geschäftspartner, damit diese negative Beschäftigungseffekte *mindern*, wenn das multinationale Unternehmen zu diesen Auswirkungen *beigetragen* hat oder damit *verbunden* ist.

3.2.4. Welche Bestimmungen sind relevant?

Die relevanten Bestimmungen der *Leitsätze* sind in *KASTEN 3.7* aufgeführt:

- Kapitel II (Allgemeine Grundsätze): Ziffern A.10, A.11 und A.12.
- Kapitel III (Offenlegung von Informationen): Ziffer 1.
- Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern): Ziffern 2.c, 3. und 6.

KASTEN 3.6: Ein Beispiel: Umstrukturierung/Schließung – Belgien[95]

Im Januar 2011 stellte die belgische NKS fest, dass das Sicherheitsunternehmen Brink's die Arbeitnehmervertreter nicht angemessen über seine Umstrukturierung informiert und den Verkauf eines Teils von Brink's Belgien nicht angekündigt hatte. Nach Empfehlung der belgischen NKS soll die Brink's-Gruppe die Achtung der *Leitsätze* in allen Unternehmen der Gruppe fördern, insbesondere sollen die Bestimmungen über eine fristgerechte und transparente Offenlegung von Wirtschafts- und Finanzdaten eingehalten werden.

KASTEN 3.7: Welche Bestimmungen? OECD-Leitsätze – Umstrukturierung/Schließungen

KAPITEL II. Allgemeine Grundsätze

A. 10. Risikoabhängige Due-Diligence-Prüfungen durchführen, beispielsweise durch die Einbeziehung von Due Diligence in ihre unternehmensbasierten Risikomanagementsysteme, um, wie in den Ziffern 11 und 12 beschrieben, tatsächliche und potenzielle negative Effekte zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern, sowie Rechenschaft darüber ablegen, wie diesen Effekten begegnet wird.

A. 11. Verhindern, dass sich ihre eigenen Aktivitäten auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, negativ auswirken oder einen Beitrag dazu leisten, und diesen Effekten begegnen, wenn sie auftreten.

Erläuterungen zu Empfehlung II. A.11

17. Die Aktivitäten der Unternehmen, bei denen es zu verhindern gilt, dass sie in Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, negative Auswirkungen verursachen oder verstärken, umfassen auch ihre Aktivitäten im Rahmen der Zulieferkette. Die Beziehungen in der Zulieferkette nehmen eine Vielzahl von Formen an, wie beispielsweise Franchising, Lizenzverträge oder Auftragsuntervergabe.

12. Bestrebt sein, einen negativen Effekt zu verhüten oder zu mindern in Fällen, in denen sie selbst nicht zu diesem Effekt beigetragen haben, dieser Effekt aber gleichwohl auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden ist. Hiermit soll die Verantwortung aber nicht von dem Verursacher eines negativen Effekts auf das Unternehmen verlagert werden, mit dem der Verursacher eine Geschäftsbeziehung unterhält.

Erläuterungen zu Empfehlung II.A.12

14. ... Der Begriff „Geschäftsbeziehungen" umfasst die Beziehungen zu Geschäftspartnern, Unternehmensteilen in der Zulieferkette und anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Rechtsträgern, die direkt mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verbunden sind.

KAPITEL III. Offenlegung Von Informationen

1. Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass aktuelle und exakte Informationen über alle wesentlichen Angelegenheiten veröffentlicht werden, die ihre Geschäftstätigkeit, Struktur, Finanzlage, Betriebsergebnisse, Eigentumsverhältnisse und Corporate-Governance-Struktur betreffen. Diese Informationen sollten sich auf das Gesamtunternehmen beziehen und gegebenenfalls nach Geschäftsbereichen oder geografischen Gebieten aufgeschlüsselt sein.

KAPITEL V. Beschäftigung und Beziehungen

Zwischen den Sozialpartnern

2. c) Den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden.

3. Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse fördern.

Erläuterungen zu Empfehlung 3

56. Die Bezugnahme auf eine Arbeitnehmerbeteiligung in Form von Konsultationen in Ziffer 3 dieses Kapitels fußt auf der ILO-Empfehlung 94 von 1952 betreffend Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs. Sie entspricht darüber hinaus auch einer in der MNE-Erklärung der ILO enthaltenen Bestimmung.

6. Bei Überlegungen zu Veränderungen ihrer Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Beschäftigungseffekten verbunden wären – wie insbesondere Schließung eines Unternehmensteils mit Massenentlassungen –, die Vertreter der bei ihnen beschäftigten Arbeitskräfte und ihre Verbände sowie gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden in angemessener Art und Weise von derartigen Veränderungen in Kenntnis setzen und mit den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden zusammenarbeiten, um nachteilige Auswirkungen soweit wie irgend durchführbar abzumildern. Unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalls wäre es angebracht, wenn die Unternehmensleitung solche Informationen bekanntgeben könnte, bevor die endgültige Entscheidung getroffen wird. Es können auch andere Wege einer sinnvollen Zusammenarbeit beschritten werden, um die Auswirkungen derartiger Entscheidungen zu mildern.

3.3 Gesundheit und Sicherheit

3.3.1. Welche Möglichkeiten zur Anwendung der Leitsätze gibt es?

Die Empfehlungen der *Leitsätze* zu Gesundheit und Sicherheit können von Arbeitnehmern des multinationalen Unternehmens selbst, aber auch von den Arbeitskräften in der Zulieferkette und sonstigen Geschäftsbeziehungen des multinationalen Unternehmens angewandt werden, die von den negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit, an denen das multinationale Unternehmen beteiligt ist, potenziell betroffen sind.

3.3.2. Worin besteht die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze?

Nach den *Leitsätzen* haben multinationale Unternehmen die Verantwortung,

- im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu treffen.
- die gültigen Vorschriften und branchenspezifischen Normen einzuhalten, auch wenn dies auf Grund der geltenden Bestimmungen des Gastlandes nicht ausdrücklich gefordert sein mag.
- ihren Arbeitnehmern das Recht zuzuerkennen, sich aus einer unsicheren Arbeitssituation zurückzuziehen.
- von Repressalien gegenüber Arbeitnehmern abzusehen, die Verletzungen gesundheits- und sicherheitsrechtlicher Bestimmungen oder der *Leitsätze* melden.
- eine Menschenrechtspolitik umzusetzen, die auch der Gesundheit und Sicherheit Rechnung trägt.
- zu gewährleisten, dass ihr Engagement für Gesundheit und Sicherheit in Betriebsverfahren und -richtlinien *eingebettet* ist.
- die Arbeitnehmer durch Informationsvermittlung und Schulungsprogramme für die Unternehmenspolitik im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu sensibilisieren und zu deren Beachtung anzuhalten.
- *Due-Diligence-Prüfungen* durchzuführen, um eine Beteiligung an negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit zu *vermeiden* und Auswirkungen *zu begegnen*, an denen sie beteiligt sind, auch über ihre Zulieferkette und Geschäftsbeziehungen.
- Arbeitnehmer und Gewerkschaften an *Due-Diligence-Prüfungen* zu beteiligen.
- schädliche Praktiken zu *beenden*, die negative Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit *verursachen* oder dazu *beitragen.*
- *Abhilfemaßnahmen zu ergreifen* gegen tatsächliche negative Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit, wenn das multinationale Unternehmen diese Auswirkungen *verursacht* oder dazu *beigetragen* hat.
- Einfluss auf Geschäftspartner auszuüben, damit diese ihre negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit mindern, wenn das multinationale Unternehmen zu diesen Auswirkungen *beigetragen* hat oder damit *verbunden* ist.
- *Mitzuteilen,* wie negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit begegnet worden ist.

KASTEN 3.8: Welche Menschenrechte? Gesundheit und Sicherheit

Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
ICESCR (Artikel 7)

Recht auf Gesundheit
ICESCR (Artikel 12)

© Mirza A./ILO

3.3.3. Bei welchen Problemen können die Leitsätze angewandt werden?

Im Rahmen der *Leitsätze* kann einer ganzen Reihe von gesundheits- und sicherheitsbezogenen Problemen begegnet werden, darunter:

- Brandschutz
- Einsperren von Arbeitnehmern aus Sicherheitsgründen
- Gefahrstoff-, Lärm- und Staubexposition
- Fehlen einer angemessenen Sicherheitsausrüstung
- Fehlende Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen im Bereich

KASTEN 3.9: Ein Beispiel: Gesundheit und Sicherheit – Brasilien[96]

Im Mai 2006 haben die Gewerkschaft Sipetrol-SP (Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Erdölderivate- und Erzindustrie im Bundesstaat São Paulo) und die Nichtregierungsorganisation Green Alternative Collective (CAVE) bei der brasilianischen und der niederländischen NKS einen Fall gegen Shell und Esso eingereicht, weil Shell und Esso auf Beschwerden des Staatssekretärs für Gesundheit wegen Verletzungen von bundesstaatlichen, einzelstaatlichen und kommunalen gesundheits- und sicherheitsrechtlichen Bestimmungen nicht reagierten. Diese Beschwerden bezogen sich auf Erkrankungen aufgrund der Exposition gegenüber Produkten, die gefährliche Chemikalien enthielten. Die brasilianische Nationale Kontaktstelle nahm den Fall an, berichtete jedoch, dass sie die Parteien wegen laufender Gerichtsverfahren nicht zu einem Vermittlungsverfahren zusammenbringen konnte (siehe *Teil 4.1.1*).

KASTEN 3.10: Welche Bestimmungen? OECD-Leitsätze – Gesundheit und Sicherheit

KAPITEL II. Allgemeine Grundsätze
A. 8. Dafür sorgen, dass die in multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte umfassend über die jeweilige Unternehmenspolitik unterrichtet sind und sich daran halten, indem sie sie hinreichend, auch im Rahmen von Schulungsprogrammen, über diese Politik informieren.
A.9. Von diskriminierenden oder disziplinarischen Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern absehen, die dem Management oder gegebenenfalls den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen das geltende Recht, die *Leitsätze* oder die Unternehmenspolitik verstoßen.
Ziffern A.10, A.11 und A.12 (siehe *KASTEN 3.7*).

KAPITEL IV.: Menschenrechte
Ziffern 1, 2, 3, 4, 5, 6 (siehe *KASTEN 3.3*).

KAPITEL V. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern
4. c) Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.

Erläuterungen zu Empfehlung V. 4.c

57. Die Bezugnahme auf den Arbeitsschutz bedeutet, dass von den multinationalen Unternehmen die **Einhaltung der gültigen Vorschriften und branchenspezifischen Normen erwartet wird, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten**, die durch eine berufliche Betätigung verursacht werden, damit zusammenhängen oder im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eintreten, **auf ein Minimum zu reduzieren**. Dadurch sollen die Unternehmen dazu angehalten werden, auf eine **Verbesserung der Arbeitsschutzergebnisse** in allen Bereichen ihrer Tätigkeit hinzuwirken, auch wenn dies auf Grund der geltenden Bestimmungen des Gastlandes nicht ausdrücklich gefordert sein mag. Ferner sollen die Unternehmen auch dazu veranlasst werden, ihren **Arbeitnehmern das Recht zuzuerkennen, sich aus einer Arbeitssituation, die begründeten Anlass zu der Vermutung gibt, dass sie eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit darstellt, zurückzuziehen**… Die **ILO-Empfehlung Nr. 194 von 2002** enthält eine indikative Liste der Berufskrankheiten sowie einschlägige Richtliniensammlungen und Leitfäden, die von den Unternehmen zum Zweck der Umsetzung dieser Empfehlung der *Leitsätze* herangezogen werden können.

KAPITEL VI. UMWELT
7. Ihren Beschäftigten ein hinreichendes Schulungs- und Ausbildungsangebot zur Verfügung stellen, das sich auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen erstreckt, namentlich in Bezug auf die Handhabung gefährlicher Stoffe und die Verhinderung von Umweltkatastrophen, aber auch auf allgemeinere Aspekte des Umweltmanagements, wie z.B. Umweltprüfverfahren, Öffentlichkeitsarbeit und Umwelttechnologien.

Erläuterungen zu Empfehlung V.7

73. Den Unternehmen fällt eine wichtige Rolle bei der Schulung und Ausbildung ihrer Arbeitnehmer in Umweltfragen zu. Sie werden dazu angehalten, dieser Verantwortung auf möglichst breiter Basis nachzukommen, vor allem in Bereichen, die die menschliche Gesundheit und Sicherheit unmittelbar betreffen.

Gesundheit und Sicherheit

- Fehlende Schulungen zu Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, darunter der Umgang mit Gefahrstoffen
- Repressalien gegen Arbeitnehmer, die in gutem Glauben Verletzungen gesundheits- und sicherheitsrechtlicher Bestimmungen oder Verletzungen der *Leitsätze* melden.

3.3.4. Was sind die wichtigsten Bestimmungen?

Die relevanten Bestimmungen der *Leitsätze* sind in *KASTEN 3.10* genannt:

- Kapitel II (Allgemeine Grundsätze): Ziffern A.8, A.9, A.10, A.11 und A.12.
- Kapitel IV (Menschenrechte): alle Bestimmungen
- Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern): Ziffer 4.c
- Kapitel VI (Umwelt): Ziffer 7.

Bezugnahmen und Bestimmungen anderer relevanter Instrumente sind in *KASTEN 3.11.* dargelegt.

KASTEN 3.11: Welche Bestimmungen? Sonstige Instrumente – Gesundheit und Sicherheit

Internationaler Pakt über Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966)
Artikel 7 ... erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird...
ii) ein angemessener Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt;
b) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen; ...

Artikel 12
(1) ... erkennen das Recht eines jeden auf das für ihn erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit an.
(2) Die von den Vertragsstaaten zu unternehmenden Schritte zur vollen Verwirklichung dieses Rechts umfassen die erforderlichen Maßnahmen ...
b) zur Verbesserung aller Aspekte der Umwelt- und der Arbeitshygiene;

ILO-Empfehlung: Liste Der Berufskrankheiten, 2002 (Nr. 194)

Dreigliedrige Grundsatzerklärung Über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977, Überarbeitet 2006)

Sicherheit und Gesundheit: Artikel 38-40

3.4 Prekäre Beschäftigung

3.4.1. Welche Möglichkeiten zur Anwendung der Leitsätze gibt es?

Die *Leitsätze* können zur Verteidigung von Rechten und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, eingesetzt werden, die potenziell betroffen sind von negativen Auswirkungen, an denen das multinationale Unternehmen beteiligt ist, auf Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen. Ferner können sie in Gewerkschaftskampagnen gegen prekäre Beschäftigung angewandt werden, um den Missbrauch von indirekter Beschäftigung zu bekämpfen (siehe *KASTEN* 3.14).

3.4.2. Worin besteht die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze?

Nach den *Leitsätzen* haben multinationale Unternehmen die Verantwortung,

- die Empfehlungen der *Leitsätze* zu befolgen.
- eine Beteiligung an negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen im Zusammenhang mit Angelegenheiten *zu vermeiden*, die unter die Leitsätze fallen, und diesen Auswirkungen *zu begegnen*, wenn sie auftreten.

3.4.3. Bei welchen Problemen können die Leitsätze angewandt werden?

Allen in den *Leitsätzen* behandelten Problemen, die Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen betreffen, kann begegnet werden, darunter:

- Menschenrechte/gewerkschaftliche Rechte
- Diskriminierung
- Arbeitsbedingungen
- Sicherheit und Gesundheit
- Lebensbedingungen

3.4.4. Was sind die wichtigsten Bestimmungen?

Alle Empfehlungen, die sich auf negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer beziehen, an denen multinationale Unternehmen beteiligt sind, sind relevant u. a. (siehe *KASTEN 3.15*):

- Kapitel II (Allgemeine Grundsätze): Ziffern A.1, A.10, A.11, A.12 und A.13
- Kapitel IV (Menschenrechte): alle Bestimmungen
- Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern): alle Bestimmungen

Bezugnahmen und Bestimmungen anderer relevanter Instrumente sind in *KASTEN 3.16.* dargelegt.

KASTEN 3.12: Welche Menschenrechte? Prekäre Beschäftigung[98]

Recht auf Vereinigungsfreiheit
ICCPR (Artikel 22)
ILO-Erklärung 1998 (Artikel 2)

Recht auf Gründung von und Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft
ICESCR (Artikel 8)

Recht auf Kollektivverhandlungen
ILO-Erklärung 1998 (Artikel 2)

Recht auf Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf
ILO-Erklärung 1998 (Artikel 2)

Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen
ICESCR (Artikel 7)

Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (angemessene Ernährung, Bekleidung und Unterbringung)
ICESCR (Artikel 11)

KASTEN 3.13: Was bedeutet „prekäre Beschäftigung"?

Prekäre Beschäftigung bezieht sich auf Arbeit, die entweder temporär ist (Zeit-, Saison- oder befristete Arbeit) oder in einem „Dreiecksverhältnis" ausgeführt wird, bei dem der Arbeitnehmer bei einer Agentur oder sonstigen Vermittlungsstelle angestellt ist, aber für ein anderes Unternehmen Arbeiten ausführt. Prekäre Beschäftigung ist im Allgemeinen durch niedrige Löhne, geringe Lohnnebenleistungen und eine große Unsicherheit charakterisiert.

KASTEN 3.14: Ein Beispiel: prekäre Beschäftigung – Pakistan[99]

Im Oktober 2008 und März 2009 reichte die Internationale Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Hotelarbeitnehmer (IUF) zwei Fälle gegen Unilever bei der britischen NKS ein. Es ging um die Beschäftigungspraktiken in zwei Werken in Pakistan, in denen in großem Umfang auf prekäre Beschäftigung zurückgegriffen wurde. Die IUF brachte vor, dass der missbräuchliche Einsatz von prekären Arbeitsverträgen den Arbeitnehmern de facto ihr Recht vorenthielt, einer Gewerkschaft beizutreten, die mit Unilever, dem eigentlichen Arbeitgeber, in Kollektivverhandlungen steht. Nach einer Vermittlung seitens der britischen NKS erklärte Unilever sich bereit, prekäre Anstellungsverträge in direkte Daueranstellungen umzuwandeln, woraufhin die Gewerkschaftszugehörigkeit in beiden Werken deutlich zunahm. Im Gegenzug stimmten die lokalen Gewerkschaften zu, alle gerichtlichen Klagen zurückzuziehen. Die erfolgreiche Lösung dieser Konflikte führte zu einer Anerkennung der IUF durch Unilever und einem formalen Annäherungsprozess mit dem Unternehmen.

KASTEN 3.15: Welche Bestimmungen? OECD-Leitsätze – Prekäre Beschäftigung

KAPITEL II. Allgemeine Grundsätze

A. 1. Einen Beitrag zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt im Hinblick auf die angestrebte nachhaltige Entwicklung leisten.

Ziffern A.10, A.11 und A.12 (siehe *KASTEN 3.7*).

13. Neben der Bewältigung der negativen Effekte im Zusammenhang mit Angelegenheiten, die unter die *Leitsätze* fallen, ihre Geschäftspartner, einschließlich Zulieferfirmen und Unterauftragnehmer, wo praktikabel, zur Anwendung von Grundsätzen verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns ermutigen, die im Einklang mit den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* stehen.

KAPITEL IV. Menschenrechte

Ziffern 1, 2, 3, 4, 5, 6 siehe *KASTEN 3.3*

KAPITEL V. Beschäftigung und Beziehungenzwischen den Sozialpartnern

Gewerkschaftliche Rechte: Ziffern 1.a, 1.b, 1.e, 2.a, 2.b und 8 (siehe *KASTEN 3.3)*; *Umstrukturierung/Closure*: Ziffern 2.c, 6 (siehe *KASTEN 3.7)*; *Gesundheit und Sicherheit*: Ziffer 4.c (siehe *KASTEN 3.10*).

b) Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig werden, wo vergleichbare Arbeitgeber möglicherweise nicht existieren sollten, im Einklang mit dem staatlichen Politikrahmen die **bestmöglichen Löhne**, Leistungen und Arbeitsbedingungen geboten werden. Diese sollten mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Zusammenhang stehen und zumindest hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht zu werden.

© Crozet M./ILO

KASTEN 3.16: Welche Bestimmungen? Sonstige Instrumente – prekäre Beschäftigung

Internationaler Pakt über Bürgerliche und Politische Rechte (1966)

Artikel 22: 1. Siehe *KASTEN 3.4*

Internationaler Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte (1966)

Artikel 7: Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird

a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert

i) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten,

ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt;

b) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen;

c) gleiche Möglichkeiten für jedermann, in seiner beruflichen Tätigkeit entsprechend aufzusteigen, wobei keine anderen Gesichtspunkte als Beschäftigungsdauer und Befähigung ausschlaggebend sein dürfen;

d) Arbeitspausen, Freizeit, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, regelmäßiger, bezahlter Urlaub sowie Vergütung gesetzlicher Feiertage.

Artikel 8: … 1 a) das Recht eines jeden, … Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl … beizutreten.

Artikel 11: 1. (1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf einen angemessenen Lebensstandard für sich und seine Familie an, einschließlich ausreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung, sowie einer stetigen Verbesserung der Lebensbedingungen.

ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts Männlicher und Weiblicher Arbeitskräfte für Gleichwertige Arbeit, 1951 *(NO. 100)*[100]

Erklärung der ILO über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)

Artikel 2: … *Siehe KASTEN 3.3.*

ILO-Empfehlung Betreffend das Arbeitsverhältnis (Nr. 198)

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977, ÜBERARBEITET 2006)

3.5 Wanderarbeitnehmer

3.5.1. Welche Möglichkeiten zur Anwendung der Leitsätze gibt es?

Die *Leitsätze* gelten für alle Arbeitnehmer, die potenziell betroffen sind von negativen Auswirkungen, an denen das multinationale Unternehmen, auch in der Zulieferkette, beteiligt ist. Daher können die *Leitsätze* zur Verteidigung der Rechte von Wanderarbeitnehmern und zur Bekämpfung ihrer Ausbeutung angewandt werden.

3.5.2. Worin besteht die Verantwortung von multinationalen Unternehmen im Rahmen der Leitsätze?

In den *Leitsätzen* wird eingeräumt, dass die Menschenrechte von Wanderarbeitnehmern besonders gefährdet sein können und erhöhter Aufmerksamkeit bedürfen (siehe *KASTEN 3.20*).[101] Nach den *Leitsätzen* haben multinationale Unternehmen die Verantwortung,

- die Empfehlungen der *Leitsätze* zu befolgen.
- eine Beteiligung an negativen Auswirkungen auf Wanderarbeitnehmer in Bezug auf Angelegenheiten zu *vermeiden,* die unter die *Leitsätze* fallen, und diesen Auswirkungen *zu begegnen*, wenn sie auftreten.
- die Menschenrechte von Wanderarbeitnehmern zu respektieren, u.a. diejenigen, die in der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer festgelegt sind (1990) (siehe *KASTEN 3.17 and 3.21*).

3.5.3. Bei welchen Problemen können die Leitsätze angewandt werden?

© Crozet M./ILO

Jede negative Auswirkung, die unter die *Leitsätze* fällt, kann auf Wanderarbeiter angewendet werden. Dies bezieht sich u.a. auf:

- Diskriminierung
- Arbeitsbedingungen
- Lebensbedingungen
- Einbehaltung des Arbeitsentgelts
- Konfiszierung der Reisepässe/Ausweispapiere
- Illegale Gebühren im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung
- Leibeigenschaft
- Zwangsarbeit

KASTEN 3.17: Welche Menschenrechte? Wanderarbeitnehmer[102]

ALLE WANDERARBEITNEHMER
Recht auf Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft sowie von Zwangs- oder Pflichtarbeit
Artikel 11 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

Recht auf Privatleben
Artikel 14 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

Recht auf Eigentum
Artikel 15 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

Recht auf gleiche Behandlung wie für Staatsangehörige in Bezug auf Arbeitsentgelt und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
Artikel 25 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

Recht auf freien Beitritt zu einer Gewerkschaft
Artikel 26 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

WANDERARBEITNEHMER MIT PAPIEREN
Recht zur Bildung von Vereinigungen und Gewerkschaften im Beschäftigungsstaat
Artikel 40 (Konvention zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern)

KASTEN 3.18: Ein Beispiel: Wanderarbeitnehmer – Niederlande[103]

Im Juli 2012 reichte der niederländische Gewerkschaftsbund (FNV) bei der niederländischen Kontaktstelle einen Fall ein, der die ungleiche Bezahlung von Wanderarbeitnehmern, hauptsächlich aus osteuropäischen Ländern, betraf, die in den Niederlanden arbeiteten. Die Arbeitnehmer wurden von Agenturen eingestellt, die als Subunternehmer von Nuon und Mitsubishi mit dem Bau eines neuen Elektrizitätswerks beauftragt waren. FNV argumentierte, dass die Wanderarbeitnehmer auf derselben Basis wie die niederländischen Bauarbeiter nach dem für die Baustelle geltenden Kollektivvertrag bezahlt werden sollten. In der Beschwerde wurde ausgeführt, dass Nuon und Mitsubishi ihre Subunternehmer nach den *Leitsätzen* dazu anhalten sollten, die *Leitsätze* anzuwenden und Due-Diligence-Verfahren einzusetzen, um negative Auswirkungen zu *vermeiden* und diesen Auswirkungen *zu begegnen*, an denen sie beteiligt sind. Die aktuellesten Informationen dazu finden sich auf der Webseite des TUAC: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165

KASTEN 3.19: Ein Beispiel: Wanderarbeitnehmer – Argentinien [104]

Im Juni 2011 reichten die argentinische Umwelt- und Menschenrechtsorganisation CEDHA und die niederländische Organisation SOMO eine Beschwerde bei der niederländischen NKS ein wegen den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern im Getreideverarbeitungsunternehmen Nidera in Argentinien. In der Beschwerde dokumentiert sind Verletzungen von Kapitel IV (Menschenrechte) und V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern) in Bezug auf nicht adäquate Lebensbedingungen, Mängel im Bereich Gesundheit und Sicherheit, Einbehaltung von Löhnen, Einschüchterung der Arbeitnehmer, die nicht mehr in diesem Betrieb arbeiten wollten, und unzureichende Informationen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz. Nach Vermittlung durch die niederländische NKS hat sich Nidera verpflichtet, seine Politik zum Schutz der Menschenrechte zu verbessern und seine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht umzusetzen.

- Physische Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Kinderarbeit

3.5.4. Was sind die wichtigsten Bestimmungen?

Alle Bestimmungen, in denen eine potenzielle Beteiligung von multinationalen Unternehmen an negativen Auswirkungen auf Wanderarbeitnehmer angesprochen wird, sind relevant, darunter (siehe *KASTEN 3.20*):

- Kapitel II (Allgemeine Grundsätze): Ziffern A.1, A.10, A.11, A.12 und A.13
- Kapitel IV (Menschenrechte): alle Bestimmungen
- Kapitel V (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern): 1.a, 1.b, 1.c, 1.d, 1.e, 4.b, 4c.

Ausgewählte Bestimmungen aus der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer sind in *KASTEN* 3.21 zitiert.

KASTEN 3.20: Welche Bestimmungen? OECD-Leitsätze – Wanderarbeitnehmer

KAPITEL II. Allgemeine Grundsätze

Ziffern A.1, A.10, A.11, A.12 und A.13 (siehe *KASTEN 3.7 und 3.15*).

KAPITEL IV. Menschenrechte

Ziffern 1, 2, 3, 4, 5, 6 (siehe *KASTEN 3.3*).

> *Erläuterungen zu Kapitel IV*
> 40. Je nach den Umständen müssen die Unternehmen gegebenenfalls zusätzliche Standards berücksichtigen. So sollten die Unternehmen beispielsweise die Menschenrechte von Personen, die bestimmten Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, überall dort achten, wo sie negative menschenrechtliche Auswirkungen auf diese haben können. In diesem Zusammenhang präzisieren die Instrumente der Vereinten Nationen die Rechte von indigenen Völkern, Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören, Frauen, Kindern, Menschen mit Behinderungen sowie **Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen**. …"

KAPITEL V. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

1.a, 1.b, 1.e, 4.b, 4c., (siehe *KASTEN 3.3, 3.10 und 3.15*).

1. c) Zur wirksamen Abschaffung der Kinderarbeit beitragen und unverzügliche und wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung des Verbots und der Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeitzu ergreifen.

> *Erläuterungen zu Empfehlung v. 1.c)*
> 52. In Ziffer 1c) wird empfohlen, dass die multinationalen Unternehmen zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit im Sinne der ILO-Erklärung von 1998 und des ILO-Übereinkommens 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit beitragen. Zwei schon länger bestehende ILO-Instrumente im Hinblick auf Kinderarbeit sind das Übereinkommen 138[105] und die Empfehlung 146[106], die beide 1973 angenommen wurden und sich mit der Frage des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung befassen.

1. d) Zur Beseitigung sämtlicher Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beitragen und angemessene Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihrer Geschäftstätigkeit nicht existieren.

> *Erläuterungen zu Empfehlung V.1.d)*
> 53. In Ziffer 1d) wird empfohlen, dass die Unternehmen zur Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen beitragen, womit ein anderer Grundsatz der ILO-Erklärung von 1998 aufgegriffen wird. Dieses zentrale Recht von Arbeitnehmern beruht auf den **ILO-Übereinkommen 29 von 1930**[107] und **105 von 1957**.[108]

4. a) In Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht weniger günstige Standards beachten, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlandes angewendet werden.

KASTEN 3.21: Welche Bestimmungen? UN Konvention über Wanderarbeitnehmer

ALLE WANDERARBEITNEHMER

Artikel 11:

1. Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen dürfen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden.

2. Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen dürfen nicht gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten.

Artikel 14:

Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen dürfen keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihren Schriftverkehr oder sonstigen Nachrichtenverkehr ... ausgesetzt werden.

Artikel 15:

Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen dürfen nicht willkürlich ihres Eigentums beraubt werden…

Artikel 25:

1. Wanderarbeitnehmern ist eine Behandlung zu gewähren, die nicht weniger günstig sein darf als die für die Staatsangehörigen des Beschäftigungsstaates vorgesehene Behandlung in bezug auf das Arbeitsentgelt und:

(a) andere Arbeitsbedingungen, das heisst Überstunden, Arbeitszeit, wöchentliche Ruhezeiten, bezahlter Jahresurlaub, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und alle anderen Arbeitsbedingungen, die nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unter diesen Begriff fallen;

(b) andere Beschäftigungsbedingungen, das heisst das Mindestbeschäftigungsalter, die Einschränkung der Heimarbeit und alle anderen Fragen, die nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten als Beschäftigungsbedingungen gelten…

Artikel 26:

1. Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen:

(a) an Versammlungen und Tätigkeiten von Gewerkschaften und anderen Vereinigungen teilzunehmen, die entsprechend dem Gesetz gegründet wurden...;

(b) jeder Gewerkschaft und jeder dieser Vereinigungen frei beizutreten …;

(c) um die Hilfe und den Beistand jeder Gewerkschaft und jeder dieser Vereinigungen nachzusuchen.

WANDERARBEITNEHMER, DIE ÜBER DIE ERFORDERLICHEN DOKUMENTE VERFÜGEN

Artikel 40:

1. Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen haben das Recht, im Beschäftigungsstaat zur Förderung und zum Schutz ihrer wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und sonstigen Interessen Vereinigungen und Gewerkschaften zu bilden.

Teil 4. Anwendung des Beschwerdemechanismus

Teil 4 erläutert das Beschwerdeverfahren der staatlich unterstützten Nationalen Kontaktstellen (NKS) und enthält eine Checkliste für das Einreichen von Beschwerden

4.1. Beschwerdeverfahren der Nationalen Kontaktstellen

Zu den wichtigsten Aufgaben der staatlich unterstützten Nationalen Kontaktstellen (NKS) gehört die Bearbeitung der von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen eingereichten Beschwerden wegen beanstandeter Verletzungen der *Leitsätze*. In den *Leitsätzen* wird ein Beschwerdeverfahren in drei Etappen beschrieben, das innerhalb von zwölf Monaten abgeschlossen sein muss:[109]

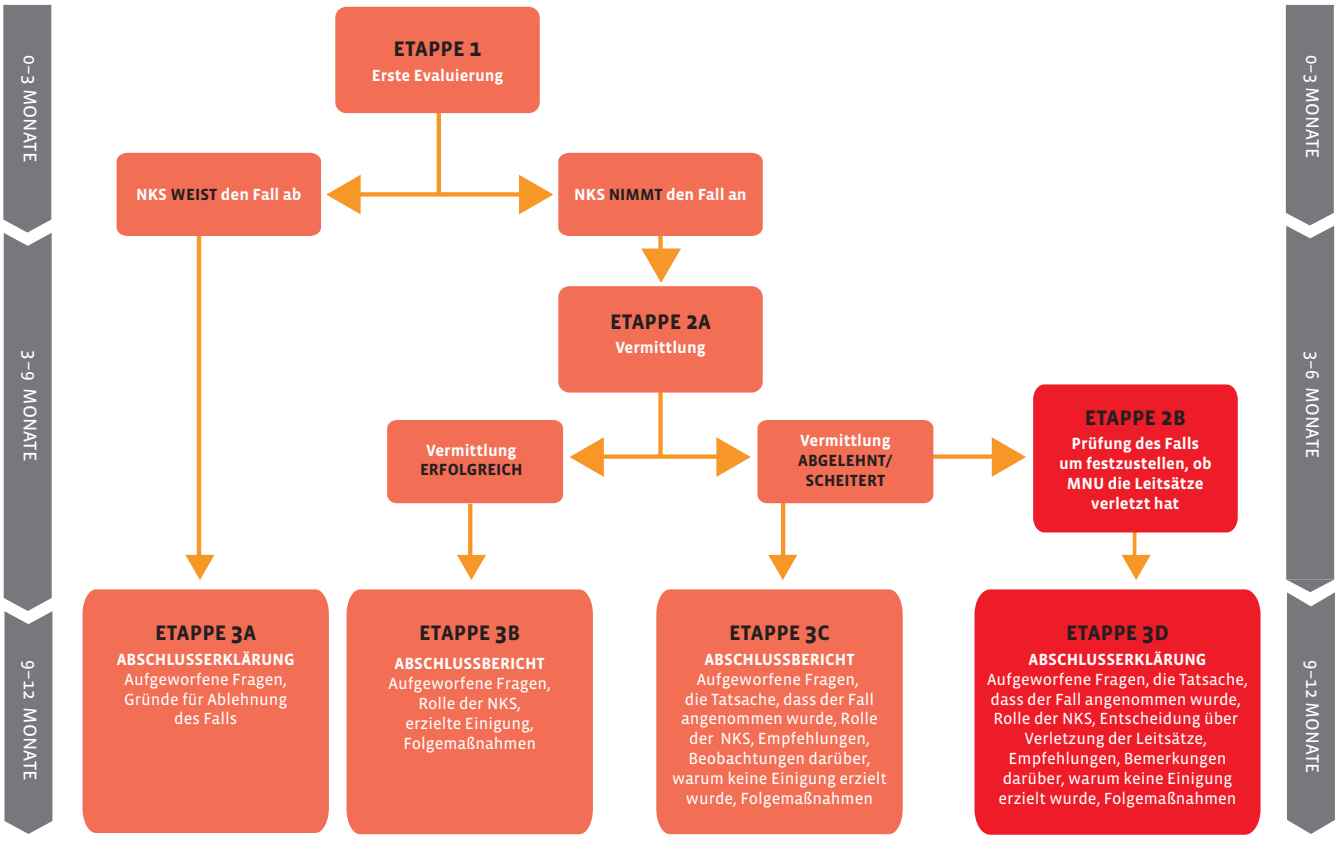
- *Etappe 1*: Erste Evaluierung,
- *Etappe 2*: Schlichtung/Vermittlung
- *Etappe 3*: Abschlussbericht/Abschlusserklärung[110]

Neben diesen drei Etappen führen die meisten NKS[111] in Fällen, in denen eine Vermittlung abgelehnt wird oder scheitert, eine zusätzliche *Prüfung* durch, bevor sie den Abschlussbericht verfassen. Diese Etappe wird in den *Leitsätzen* nicht behandelt. Der gesamte Prozess, die Phase der Prüfung eingeschlossen, ist in *ABBILDUNG 4.1* dargestellt und wird in den nachfolgenden Abschnitten behandelt.

4.1.1 Etappe 1: Erste Evaluierung – *Prüfung der Voraussetzungen*

0-3 MONATE | 3-9 MONATE | 9-12 MONATE

ABBILDUNG 4.1: Beschwerdeverfahren der NKS



Die NKS führt zunächst eine erste Evaluierung durch, um zu prüfen, ob der Fall die Voraussetzungen nach den *Leitsätzen* erfüllt. Diese Etappe der ersten Evaluierung sollte innerhalb von drei Monaten abgeschlossen sein.

4.1.1.1 Wie geht die NKS vor?

Alle NKS sollten die folgende Vorgehensweise einhalten:

- Bestätigung des Eingangs der Beschwerde
- Benachrichtigung des multinationalen Unternehmens über die Beschwerde und Bitte um eine erste Stellungnahme
- Ggf. Anforderung weiterer Informationen von den Beschwerdeführern
- Inkenntnissetzen der Parteien über das Ergebnis der ersten Evaluierung, darunter auch die Gründe, falls die NKS entschieden hat, den Fall zurückzuweisen.

4.1.1.2 Was benötigt die NKS?

Damit ein Fall die Voraussetzungen nach den *Leitsätzen* erfüllt, muss die NKS prüfen, ob[112]

- ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem multinationalnen Unternehmen und der in dem besonderen Fall aufgeworfenen Frage besteht ,
- das multinationale Unternehmen seinen Sitz in einem Land hat, das die *Leitsätze* unterzeichnet hat,
- die in dem besonderen Fall aufgeworfenen Fragen unter die *Leitsätze* fallen,
- der Fall in den Zuständigkeitsbereich der NKS fällt,
- die Gewerkschaften, die die Beschwerde einreichen, ein berechtigtes Interesse an den aufgeworfenen Fragen haben,
- die Beschwerde in gutem Glauben – nicht leichtfertig oder böswillig vorgebracht wird,
- der Fall keinen ernsthaften Schaden für laufende Rechtsverfahren bewirken wird,
- die NKS durch die Annahme des Falls zu einer wirksamen Umsetzung der *Leitsätze* beitragen kann.

NKS sollten einen Fall nicht allein auf Grund der Tatsache zurück-weisen, dass andere (rechtliche) Verfahren durchgeführt wurden, zum selben Zeitpunkt durchgeführt werden oder betroffenen Parteien als Möglichkeit zur Verfügung stehen.

4.1.2 Etappe 2A: Schlichtung/Vermittlung - *Problemlösung*

0-3 MONATE | 3-9 MONATE | 9-12 MONATE

Sobald die NKS einen Fall angenommen hat, bietet sie den beteiligten Parteien „ihre Vermittlungsdienste" bei der Lösung der aufgeworfenen Fragen an. Dazu gehört auch, dass sie den Parteien den Zugang zu Schlichtungs- und Vermittlungsverfahren ermöglicht.[114] Dieser Prozess sollte innerhalb von 6 Monaten abgeschlossen sein.

KASTEN 4.1: Mehr zur ersten Evaluierung: Parallelverfahren

Parallel laufende Rechtsverfahren (Gerichts- oder sonstige Rechtsverfahren) sind bisher der Hauptgrund gewesen, warum Gewerkschaftsfälle abgewiesen wurden. Nach den *Leitsätzen* 2011 sollten NKS einen Fall nicht allein auf Grund der Tatsache zurückweisen, dass Parallelverfahren *durchgeführt wurden, zum selben Zeitpunkt durchgeführt werden* oder *den betroffenen Parteien als Möglichkeit zur Verfügung stehen*, sofern die Bearbeitung des Falls den an diesen anderen Verfahren beteiligten Parteien keinen ernsthaften Schaden zufügen würde.[113]

KASTEN 4.2: Was bedeutet „Schlichtung“”?[115]

„Ein nicht bindendes Schlichtungsverfahren, in dem ein Schlichter eine relativ unmittelbare Rolle bei der tatsächlichen Lösung eines Konflikts spielt und den Parteien bestimmte Lösungen empfiehlt, indem er Vorschläge zur Konfliktbeilegung macht.”

KASTEN 4.3: Was bedeutet „Vermittlung“?[116]

„Ein freiwilliger und geleiteter Prozess, bei dem ein geschulter Vermittler den Parteien dabei hilft, eine Lösung für ihren Konflikt auszuhandeln. Dieser Prozess ist erst dann bindend, wenn die Parteien zu einer Einigung kommen.”

Tritt die Verletzung der *Leitsätze* in einem Unterzeichnerstaat auf, wird die NKS des *Gastlandes* den Fall bearbeiten, sollte jedoch mit der NKS des Ursprungslandes zusammenarbeiten.

4.1.2.1 Wie geht die NKS vor?

Die Schritte des Vermittlungs-/Schlichtungsverfahrens sind nicht in den *Leitsätzen* festgelegt. Orientiert man sich an der bisherigen Praxis, kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die NKS folgendermaßen vorgehen:

- Beratung mit zuständigen Behörden und auch Botschaften, Vertretern der Wirtschaft, Arbeitnehmern, Nichtregierungsorganisationen und sonstigen Experten
- Konsultation mit anderen betroffenen NKS (*im Ursprungsland* oder in anderen NKS-*Gastländern*)
- Organisation von Vorvermittlungs-/Vorschlichtungstreffen mit den Parteien – gemeinsam oder getrennt
- Klärung der Fragen, die bei einer Schlichtung/Vermittlung anzusprechen sind
- Bestimmung der Punkte, die vertraulich zu behandeln sind, wie etwa die Identität der Arbeitnehmer
- Ermittlung der Parteien, die in das Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren aufzunehmen sind
- Ernennung eines neutralen Vermittlers/Schlichters, der von beiden Parteien akzeptiert wird
- Erstellung der Aufgabenbeschreibung für die Vermittlung/Schlichtung, darunter die Ziele, Grundregeln, Grenzen der Vertraulichkeit und Zeitrahmen.

Wichtig: Während davon ausgegangen werden kann, dass die NKS die Kosten für die Vermittlung/Schlichtung übernimmt, **tragen die meisten NKS die Kosten der daran beteiligten Parteien nicht.**

4.1.2.2 Was benötigt die NKS?

Erfahrungsgemäß können die Gewerkschaften davon ausgehen, folgende Anforderungen erfüllen zu müssen:

- Nennung eines Ansprechpartners bei der Gewerkschaft
- Schriftliche Vereinbarung ihrer Zustimmung zu einer Vermittlung/Schlichtung
- Beteiligung der Parteien mit der Befugnis, verbindliche Entscheidungen zu treffen
- Bereitschaft, im Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren nach „Treu und Glauben“ zu handeln – mit anderen Worten, einen Dialog mit dem Ziel zu führen, zu einer Einigung zu gelangen
- Verpflichtung zur Vertraulichkeit während des laufenden Vermittlungs-/Schlichtungsverfahrens
- Verfügbarkeit der Mittel zur Finanzierung der Beteiligung an dem Verfahren

KASTEN 4.4: Mehr über Vermittlung und Schlichtung: NKS-Praxis

Die Nationalen Kontaktstellen lassen sich grob in zwei Gruppen einteilen, wenn es um Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren geht. Die erste Gruppe, zu der die britische und die US-amerikanischen NKS gehören, ernennt einen externen, professionellen Schlichter/Vermittler zur Durchführung des Verfahrens. Die zweite Gruppe, darunter die NKS in Deutschland, Norwegen und den Niederlanden, führt die Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren selbst durch. Zu beachten ist darüber hinaus, dass einige Kontaktstellen relativ wenig Erfahrung mit Schlichtungs-/Vermittlungsverfahren haben. Aufgrund der unterschiedlichen Praxis und Erfahrung wird die Vorgehensweise bei der Durchführung dieser Verfahren wahrscheinlich weiterhin von NKS zu NKS verschieden sein.

KASTEN 4.5: Mehr über Vermittlung und Schlichtung: Vertraulichkeit

Einig sind sich die Gewerkschaften in der Frage, dass die Parteien während des Vermittlungs-/Schlichtungsverfahrens Vertraulichkeit wahren sollten. Einige wenige NKS sind jedoch der Ansicht, dass der Inhalt der Beschwerde selbst vertraulich behandelt werden sollte und eine Veröffentlichung "wider Treu und Glauben" wäre. Die Position der Gewerkschaften, die sich in den *Leitsätzen*[117] begründet, besagt, dass eine vertrauliche Behandlung nur während des laufenden Vermittlungs-/Schlichtungsverfahrens zu wahren ist und ansonsten nur unter außergewöhnlichen Umständen, wenn eine Veröffentlichung beispielsweise eine Gefahr für die Beschwerdeführer darstellen würde oder wenn die Parteien selbst darin übereinstimmen, dass eine vertrauliche Behandlung der Umsetzung der *Leitsätze* am besten dient.

KASTEN 4.6: Ein Beispiel: Vermittlung und Schlichtung[118]

2006 reichte UNI Global Union bei der britischen NKS eine Beschwerde wegen beanstandeter Verletzungen der *Leitsätze* durch das Sicherheitsunternehmen G4S Security Enterprise in der Demokratischen Republik Kongo, Malawi, Mosambik und Nepal ein. Die aufgeworfenen Fragen betrafen das Recht der Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und die Entlohnung von Überstunden. Vor der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens wurden die Parteien um die Bestätigung gebeten, dass sie die Empfehlungen des Schlichters umsetzen würden, falls keine Einigung erzielt werden könnte. Als Ergebnis des Dialogs bei der britischen NKS unterzeichneten UNI Global Union und G4S 2008 ein internationales Rahmenabkommen.

Die Vermittlung nach den OECD-Leitsätzen war für G4S und UNI die Gelegenheit, einen langjährigen Konflikt zu lösen. Davon profitierte nicht nur das Unternehmen, sondern auch dessen Arbeitnehmer und die Gewerkschaften, die diese vertraten. Auch wenn G4S und UNI letztendlich ihre eigene Vereinbarung geschlossen haben, stellte die Beteiligung des Vermittlers und das Verfahren selbst einen Anreiz dar, Lösungen für die in diesem Fall vorgebrachten schwerwiegenden Probleme zu finden und sich auf eine Vorgehensweise zu einigen, um künftige Probleme zu lösen – das war ein Wendepunkt in unserer Beziehung.

– Christy Hoffman, stellvertretende Generalsekretärin, UNI Global Union

4.1.3 Etappe 2B: Prüfung - *Wenn die Vermittlung/Schlichtung fehlschlägt*

0-3 MONATE | 3-9 MONATE | 9-12 MONATE

Der Erfolg einer Vermittlung/Schlichtung ist nicht garantiert. Beide Parteien können eine Beteiligung am Vermittlungsverfahren ablehnen (mehrere multinationale Unternehmen haben dies in der Vergangenheit bereits getan) oder die Parteien beteiligen sich zwar am Verfahren, kommen jedoch zu keiner Einigung. Wenn eine Vermittlung/Schlichtung abgelehnt wird oder fehlschlägt, sollte die Kontaktstelle nach bester Verfahrensweise eine Prüfung des Falls durchführen, um zu beurteilen, ob eine Verletzung der *Leitsätze* stattgefunden hat. Einige wenige NKS führen jedoch solche Prüfungen nicht durch (siehe *KASTEN 4.7*).

4.1.3.1 Wie geht die NKS vor?

In den *Leitsätzen* wird die Etappe der Prüfung nicht beschrieben. Ausgehend von den bestehenden NKS-Praktiken können Gewerkschaften folgende Aktivitäten von der NKS erwarten:

- Zusammentragung von Fakten, u.a. von Botschaften, Regierungsvertretern im Gastland und von Vertretern der Wirtschaft, Arbeitnehmern, Nichtre-gierungsorganisationen und internationalen Organisationen wie der ILO
- Konsultation mit anderen betroffenen NKS im Ursprungsland oder in anderen Teilnehmerstaaten
- Ggf. Einholen weiterer Informationen von den Beschwerdeführern und dem multinationalen Unternehmen

4.1.3.2 Was benötigt die NKS?

KASTEN 4.7: Mehr zum Thema Prüfung

Alle NKS sind sich darüber einig, dass die Problemlösung durch Vermittlung/Schlichtung den Kern des NKS-Verfahrens bildet. Dieser Ansatz gibt den NKS die Möglichkeit, *„den Geist der Leitsätze umzusetzen"* und häufig über die in der anfänglichen Beschwerde aufgeworfenen Fragen hinauszugehen.[119] Nicht einig sind sich die NKS jedoch in der Frage, wie bei einem Scheitern der Vermittlung/Schlichtung vorzugehen ist: Die meisten NKS sind bereit, eine Prüfung durchzuführen, um festzustellen, ob es eine Verletzung der *Leitsätze* gegeben hat; einige NKS tun dies jedoch nicht. TUAC hält es für wesentlich, dass alle NKS eine Prüfung durchführen, wenn die Vermittlung/Schlichtung fehlschlägt. Denn vor dem Hintergrund einer drohenden Prüfung sind viele multinationale Unternehmen dann doch bereit, an den Verhandlungstisch zu kommen. Ein Verzicht auf dieses Mittel bedeutet eine erhebliche Schwächung des NKS-Systems. Außerdem kann es Fälle geben, in denen die einzige angemessene Maßnahme in einer Prüfung durch die NKS besteht, um zu beurteilen, ob die *Leitsätze* verletzt wurden.

KASTEN 4.8: Beispiel für eine Prüfung[120]

Im Rahmen einer Beantwortung der Beschwerde von Global Witness (NRO) wegen der Geschäftstätigkeiten von Afrimex in der Demokratischen Republik Kongo folgenden Prüfung des Falls stellte die britische NKS im August 2008 fest, dass Afrimex die OECD-*Leitsätze* in folgenden Punkten verletzt hat: *„fehlender Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Region, Versäumnisse bei den Menschenrechten und fehlende Einflussnahme auf Geschäftspartner und Lieferanten zur Beachtung der Leitsätze"* und dass *„Afrimex keine ausreichenden Due-Diligence-Verfahren in der Lieferkette angewandt und die erforderlichen Maßnahmen zur Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit in den Minen oder zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen in den Minen nicht ergriffen hat."*

Von den Gewerkschaften wird erwartet, dass sie:

- Anfragen rechtzeitig beantworten
- Genaue Informationen einreichen und belegen

4.1.4 Etappe 3: Abschlussberichte/Erklärungen - *Kommunikation und Verbreitung*

Die letzte Etappe des Beschwerdeverfahrens umfasst die Erstellung eines Abschlussberichts oder Erklärung durch die NKS.[121] Der Inhalt dieses Abschlussberichts oder Erklärung hängt davon ab, ob die Parteien eine Lösung gefunden haben und ob die NKS eine Prüfung des Falls durchgeführt hat, falls die Vermittlung fehlgeschlagen ist. Die NKS muss ihren Abschlussbericht oder Erklärung in allen Fällen unabhängig vom Ergebnis veröffentlichen. Beste Verfahrensweise ist es darüber hinaus, dass die NKS ihren Abschlussbericht oder Erklärung den zuständigen staatlichen Stellen zukommen lässt. (siehe *KASTEN 4.8* und *ABBILDUNG 4.2*).

Um die Kohärenz der Politik zu fördern, werden die Nationalen Kontaktstellen ermutigt, die betreffenden staatlichen Stellen über ihre Erklärungen und Berichte in Kenntnis zu setzen, …

– Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen für Nationale Kontaktstellen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.[122]

KASTEN 4.9. Mehr zum Thema Bekanntgabe der Ergebnisse: die Auswirkungen

Es gibt keine formalen Sanktionen gegen multinationale Unternehmen, die sich weigern, am NKS-Verfahren teilzunehmen, oder die gegen die *Leitsätze* verstoßen. Dennoch kann ein solches Verhalten Auswirkungen haben. NKS sind angehalten, ihre Abschlussberichte/Abschlusserklärungen an die zuständigen staatlichen Stellen (z.B. an Exportkreditagenturen, Ämter für öffentliches Auftragswesen, Entwicklungsagenturen) weiterzuleiten, die dem Verhalten des multinationalen Unternehmens in ihren Entscheidungen Rechnung tragen dürften. Zudem können öffentlich zugängliche NKS-Abschlussberichte/Abschlusserklärungen von institutionellen Investoren genutzt werden, die gemäß den *Leitsätzen* verpflichtet sind, ihren Einfluss dahingehend geltend zu machen, dass die Unternehmen, in die sie investieren, negativen Auswirkungen begegnen. Gewerkschaften können institutionelle Investoren entweder direkt über im Rahmen der *Leitsätze* vorgebrachte Fälle oder über einen Ausschuss für Arbeitnehmerkapital der Globalen Gewerkschaftsföderationen (siehe *Teil 5.6*) informieren.

ABBILDUNG 4.2: Beschwerdeverfahren: Abschlusserklärungen/Berichte

ERGEBNIS	INHALT DER ABSCHLUSSERKLÄRUNG / DES ABSCHLUSSBERICHTS	NÄCHSTE SCHRITTE
3A. Ablehnung des Falls	**Abschlusserklärung**[123] - Namen der Parteien (wenn es die NKS nicht als unfair erachtet, den Namen einer Partei öffentlich zu nennen); - Datum, an dem die Fragen aufgeworfen wurden; - Beschreibung der aufgeworfenen Fragen; - Gründe für die Ablehnung des Falls;	- Veröffentlichung der *Abschlusserklärung*
3B. Annahme des Falls und erzielte Einigung der Parteien	**Abschlussbericht**[124] - Namen der Parteien; - Datum, an dem die Fragen aufgeworfen wurden; - Beschreibung der aufgeworfenen Fragen; - Die Tatsache, dass der Fall angenommen und die NKS ihre Vermittlungsdienste angeboten hat; - Rolle der NKS; - Datum der Einigung; - Angaben zu der getroffenen Einigung (in dem Umfang, in dem die Parteien einer Offenlegung zustimmen); - Folgemaßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarung, wenn die Parteien dies vereinbart haben.	- Veröffentlichung des *Abschlussberichts* - Weitergabe des Abschlussberichts an betroffene Regierungsabteilungen/ Ministerien - Nachverfolgung der Umsetzung der Vereinbarung im Einklang mit den festgelegten Bedingungen durch NKS.
3C. Annahme des Falls und keine Einigung der Parteien	**Abschlusserklärung**[125] - Namen der Parteien; - Datum, an dem die Fragen aufgeworfen wurden; - Beschreibung der aufgeworfenen Fragen; - Die Tatsache, dass der Fall angenommen und die NKS ihre Vermittlungsdienste angeboten hat; - Rolle der NKS; - Bemerkungen dazu, warum in dem Verfahren keine Einigung der Parteien erzielt werden konnte; - Empfehlungen an das multinationale Unternehmen (MNU) zu künftigem Verhalten im Einklang mit den *Leitsätzen;* - Nachverfolgung der Empfehlungen mit Zeitrahmen, falls NKS dies für sinnvoll erachtet.	- Veröffentlichung der *Abschlusserklärung;* - Weitergabe des Abschlussberichts an betroffene Regierungsabteilungen/ Ministerien; - Nachverfolgung der Umsetzung der Empfehlungen im Einklang mit dem Inhalt der Abschlusserklärung durch NKS.
3D. Annahme des Falls und keine Einigung der Parteien, NKS führt Prüfung des Falls durch	**Abschlusserklärung**[126] - Namen der Parteien; - Datum, an dem die Fragen aufgeworfen wurden; - Beschreibung der aufgeworfenen Fragen; - Die Tatsache, dass der Fall angenommen wurde und die NKS ihre Vermittlungsdienste angeboten hat; - Rolle der NKS; - Bemerkungen dazu, warum in dem Verfahren keine Einigung der Parteien erzielt werden konnte; - **Feststellung, ob die *Leitsätze* verletzt wurden;** - Empfehlungen an das MNU zu künftigem Verhalten im Einklang mit den *Leitsätzen;* - Folgeempfehlungen mit Zeitrahmen.	- Veröffentlichung der *Abschlusserklärung;* - Weitergabe der Abschlusserklärung an betroffene Regierungs-abteilungen/ Ministerien; - Nachverfolgung durch NKS der Umsetzung der Empfehlungen im Einklang mit dem Inhalt der Abschlusserklärung.

4.2. Einreichen einer Beschwerde – Eine Checkliste für Gewerkschaften

ABBILDUNG 4.3: Checkliste zur Vorbereitung von Beschwerden

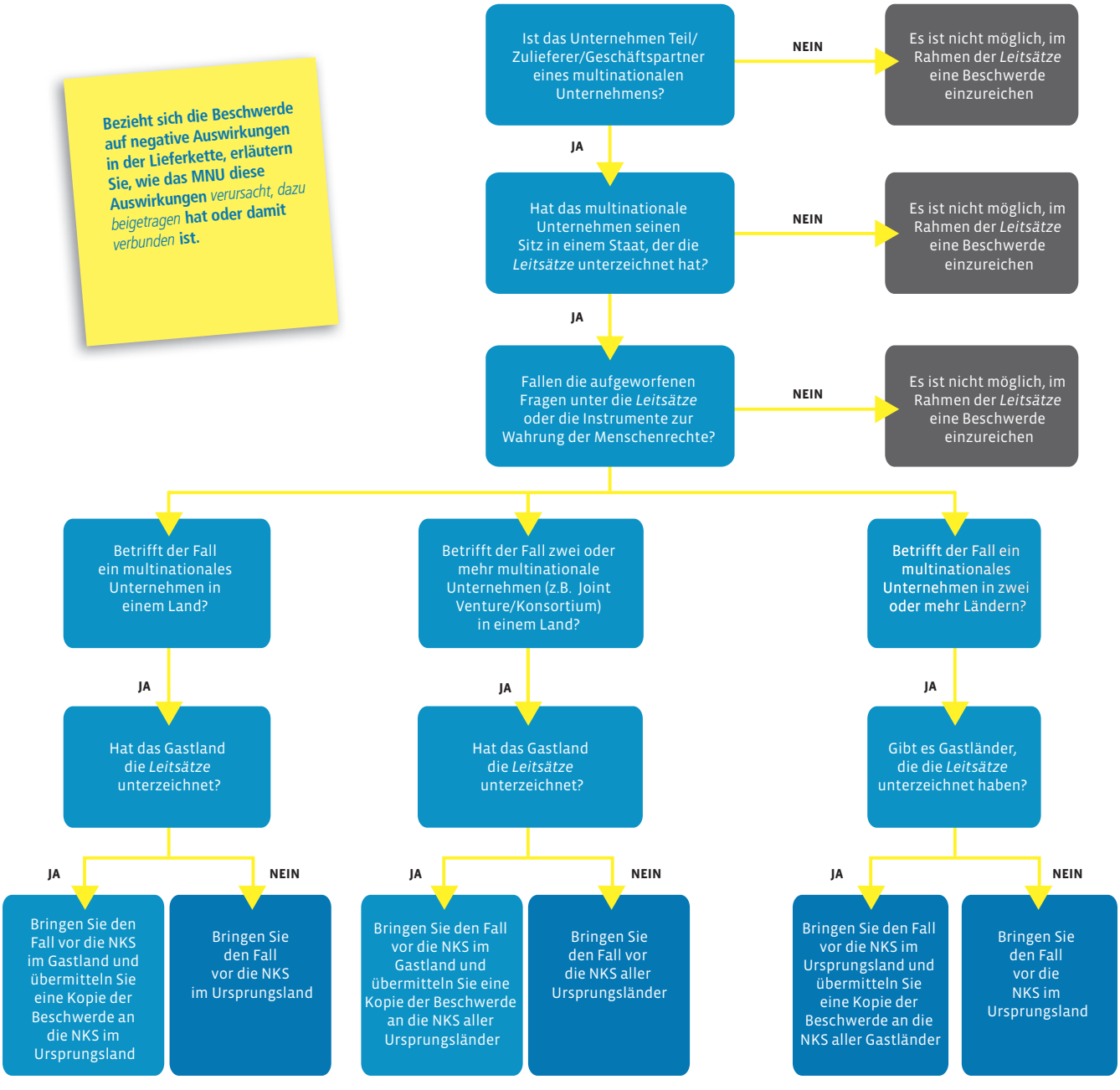
1. Unterstützung durch Gewerkschaften: Haben Sie Gewerkschaften um Unterstützung gebeten, die Erfahrung bei der Einreichung von Beschwerden nach den *Leitsätzen* haben?	✔ Nationale Gewerkschaften; ✔ Globale Gewerkschaftsföderationen; ✔ Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC).
2. Voraussetzungen: Haben Sie geprüft, dass die Beschwerde die Voraussetzungen nach den *Leitsätzen* erfüllt?	✔ Die aufgeworfenen Fragen sind durch die Ziffern der *Leitsätze* abgedeckt; ✔ Es gibt einen Zusammenhang zwischen den in der Beschwerde aufgeworfenen Fragen und der Geschäftstätigkeit oder den Beziehungen eines MNU; ✔ Das betreffende MNU hat seinen Sitz in einem Land, das die *Leitsätze* unterzeichnet hat (siehe *Teil 1, Frage 1.2*).
3. Keine schnelle Lösung: Sind Sie bereit, an einem Verfahren mitzuwirken, das bis zu zwölf Monate dauern kann?	✔ Sie wissen, dass der Zeitrahmen für das NKS-Beschwerdeverfahren zwölf Monate beträgt; ✔ Sie verfügen über die Mittel/Zeit, an dem gesamten Verfahren mitzuwirken.
4. Schutz der Arbeitnehmer: Befürchten Sie disziplinarische Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern oder anderen Beteiligten? [127]	✔ Sie wissen, dass die NKS eine Beschwerde normalerweise an MNU weiterleitet; ✔ Sie wissen, dass Sie um eine vertrauliche Behandlung bestimmter Beschwerdepunkte bitten können, z.B. dass die Identität der Arbeitnehmer gegenüber dem/den MNU nicht offengelegt wird; ✔ Sie wissen, dass eine Beschwerde nicht anonym eingereicht werden kann.
5. Treu und Glauben: Sind Sie bereit, sich nach Treu und Glauben an dem Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren zu beteiligen?	✔ Sie wissen, dass die NKS zur Lösung der in der Beschwerde aufgeworfenen Fragen zunächst eine Vermittlung/Schlichtung anbieten wird; ✔ Sie wissen, dass nach 'Treu und Glauben' bedeutet:[128] Zeitnahe Antworten • Wahrung der Vertraulichkeit während des Vermittlungs-/Schlichtungsverfahrens; • Keine Falschdarstellungen bezüglich des Verfahrens; • Keine Androhung oder Durchführung von Repressalien gegen die am Verfahren beteiligten Parteien; • Mitwirkung am Verfahren mit dem Ziel, eine Lösung zu finden.
6. Veröffentlichung: Haben Sie darüber nachgedacht, auf welche Weise Sie die Beschwerde veröffentlichen werden?	✔ Sie haben sich auf der Webseite der NKS informiert und kennen die Position der NKS zur Veröffentlichung von Beschwerden.
7. Beteiligung am Verfahren: Haben Sie überlegt, wer an dem Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren teilnehmen soll und wie es finanziert wird?	✔ Sie wissen, dass Vertreter der Parteien im Vermittlungs-/Schlichtungsverfahren die Befugnis haben sollten, rechtsverbindliche Verpflichtungen im Namen der Beschwerdeführer einzugehen; ✔ Sie wissen, dass es zwei oder sogar drei Vermittlungs-/Schlichtungstreffen geben kann; ✔ Sie haben sich über die Praxis der NKS informiert und wissen, dass die NKS die Kosten für die Beteiligung der Parteien möglicherweise nicht übernimmt; ✔ Falls die Mittel knapp sind, haben Sie die Möglichkeit in Erwägung gezogen, dass Gewerkschaftspartner Ihre Beteiligung unterstützen/Sie im NKS-Verfahren vertreten.

ABBILDUNG 4.4: Beschwerde-Checkliste

1. Nationale Kontaktstelle: Haben Sie die zuständige NKS ermittelt (siehe *ABBILDUNG 4.5*)?[129]	✔ Sie bringen den Fall vor die NKS im *Gastland,* denn die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* ist in einem Land aufgetreten, das die *Leitsätze* unterzeichnet hat; **ODER** ✔ Sie bringen den Fall vor die NKS im *Ursprungsland,* denn die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* ist in einem Land aufgetreten, das die *Leitsätze* nicht unterzeichnet hat; **ODER** ✔ Sie bringen den Fall vor die NKS im *Gastland* und bitten diese, federführend tätig zu werden, während Sie Kopien der Beschwerde gleichzeitig an die anderen betroffenen NKS schicken, da die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* dasselbe MNU in verschiedenen Ländern betrifft, von denen einige die *Leitsätze* unterzeichnet haben; **ODER** ✔ Sie schicken Kopien desselben Falls an *mehrere NKS*, denn die beanstandete Verletzung der *Leitsätze* ist in einem Land aufgetreten, das die *Leitsätze* nicht unterzeichnet hat, und es betrifft ein Konsortium aus MNU aus verschiedenen Ländern, die die *Leitsätze* unterzeichnet haben;
2. Beschwerdeführer: Haben Sie erklärt, wer Sie sind und welche Interessen Sie haben?	✔ Sie haben den/die Namen der Gewerkschaft/en und der sonstigen Beteiligten in der Beschwerde angegeben, zusammen mit einer kurzen Beschreibung und Kontaktangaben; ✔ Sie haben Ihr Interesse in dieser Sache erläutert (z.B. Ihre Mitglieder sind von der Verletzung der *Leitsätze* betroffen); ✔ Sie haben der NKS einen einzelnen Ansprechpartner genannt.
3. Unternehmen: Haben Sie Angaben gemacht zu allen beteiligten Unternehmen und deren Beziehung untereinander?	✔ Sie haben den Namen und die Kontaktangaben der *lokalen Unternehmenseinheit* angegeben, die an den beanstandeten negativen Auswirkungen/Verletzungen der *Leitsätze* beteiligt ist; ✔ Sie haben den Namen, das Land, in dem das MNU sitzt und die Kontaktangaben des MNU angegeben; ✔ Sie haben die Verbindung zwischen der/den lokalen Unternehmenseinheit/en, die an der Verletzung der *Leitsätze* beteiligt ist, und dem MNU erläutert; ✔ Sie haben die Verbindung zwischen den Fragen erläutert, die die *Leitsätze* verletzen und die Geschäftstätigkeiten oder Beziehungen des MNU.
4. Bestimmungen der *Leitsätze*: Haben Sie die entsprechenden Bestimmungen der Leitsätze und der Erläuterungen angeführt?	✔ Sie haben die in der Beschwerde aufgeworfenen Fragen mit den entsprechenden Ziffern der *Leitsätze* belegt; ✔ Sie haben die entsprechenden Ziffern der Erläuterungen der *Leitsätze* angeführt; ✔ Sie haben die Artikel der relevanten Instrumente zur Wahrung der Menschenrechte und der Arbeitsstandards der ILO angeführt.
5. Beschreibung der Tatsachen und Umstände: Haben Sie der NKS eine angemessene Beschreibung der Tatsachen und Umstände geliefert?	✔ Sie haben der NKS eine Beschreibung der relevanten Tatsachen und Umstände geliefert; ✔ Sie haben die relevanten Daten und Orte angegeben; ✔ Sie haben Belege beigefügt (z.B. relevanter Schriftverkehr, Sitzungsprotokolle, Auszüge aus Tarifverträgen, eidesstattliche Versicherungen, Auszüge aus dem Landesrecht).
6. Aufklärung des MNU: Haben Sie die NKS darüber informiert, inwieweit das MNU über die aufgeworfenen Fragen informiert ist?	✔ Sie haben die NKS darüber informiert, inwiefern das MNU über die in der Beschwerde aufgeworfenen Fragen in Kenntnis gesetzt wurde; ✔ Sie haben die NKS über relevante Treffen/Korrespondenz mit dem MNU, über den aktuellen Stand und das Ergebnis informiert.

7. Parallelverfahren: Haben Sie die NKS über andere gleichzeitig stattfindende inländische oder internationale Verfahren informiert?[130]	✔ Sie haben Informationen über abgeschlossene oder laufende Gerichts- oder sonstiger Verhandlungen zur Verfügung gestellt; ✔ Sie haben erläutert, warum die NKS, die den Fall behandelt, zu einer Lösungsfindung beitragen kann, ohne den Parteien dadurch erheblichen Schaden zu verursachen.
8. Schutz der Arbeitnehmer: Befürchten Sie disziplinarische Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern oder anderen Beteiligten?[131]	✔ Sie wissen, dass die NKS eine Beschwerde normalerweise an das MNU weiterleitet; ✔ Sie wissen, dass Sie um eine vertrauliche Behandlung bestimmter Beschwerdepunkte bitten können, z.B. dass die Identität der Arbeitnehmer gegenüber dem MNU nicht offengelegt wird; ✔ Sie wissen, dass eine Beschwerde nicht anonym eingereicht werden kann; ✔ Sie haben die Bitte um Vertraulichkeit begründet.
9. Erforderliche Abhilfemaßnahmen: Haben Sie dargelegt, was Sie von der NKS erwarten?	✔ Sie haben erklärt, dass Sie zur Beteiligung an einer Vermittlung/Schlichtung bereit sind; ✔ Sie haben Ihre Überzeugung dargelegt, dass eine NKS-geführte Vermittlung zur Lösung der in diesem Fall aufgeworfenen Fragen beitragen könnte; ✔ Sie haben die NKS über die Fragen informiert, die Sie bei der Vermittlung gerne ansprechen würden, darunter auch mögliche Abhilfemaßnahmen (z.B. Anerkennung des Rechts der Gewerkschaft auf Tarifverhandlungen, Wiedereinstellung entlassener Arbeitnehmer, Einsetzung eines Gesundheits- und Sicherheitsausschusses).
10. Information des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD (TUAC): Haben Sie den TUAC laufend informiert?	✔ Sie haben dem TUAC eine Kopie der Beschwerde übermittelt. ✔ Sie haben den TUAC über eventuelle Verzögerungen oder Probleme im NKS-Verfahren in Kenntnis gesetzt. ✔ Sie haben den TUAC über wesentliche Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten. ✔ Sie haben den TUAC über das Ergebnis informiert.

ABBILDUNG 4.5: Erfüllt der Fall die in den genannten Voraussetzungen?



Teil 5. Handlungshilfen

Im Teil 5 wird aufgeführt, welche Organisationen zu welchen internationalen Abkommen arbeiten und an welche Gewerkschaftsverbände man sich wenden kann .

5.1 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC)

Der TUAC ist die offizielle Stimme der Arbeit bei der OECD. Zu den TUAC-Mitgliedern gehören 59 nationale Gewerkschaftsdachverbände, die zusammen 60 Millionen Arbeitnehmer in den OECD-Mitgliedstaaten vertreten. Dieser Ausschuss leitet die Arbeit der Gewerkschaften an den OECD-Leitsätzen. Er arbeitet mit der OECD bei der Entwicklung politischer Strategien zusammen und berät, zusammen mit Partnerorganisationen, Gewerkschaften weltweit bei der Einreichung von Beschwerden und laufenden Schulungen. Der TUAC hat eine Webseite über die *Leitsätze* eingerichtet, auf der Fälle veröffentlicht werden, die Gewerkschaften im Rahmen der *Leitsätze* eingereicht haben. Ferner bietet der Ausschuss Profile und Kontaktdaten der Nationalen Kontaktstellen (NKS) für die staatlich unterstützten Beschwerdemechanismen.

Tel: +33 1 55 3737337
E-Mail: tuac@tuac.org
TUAC: http://www.tuac.org
TUAC Guidelines: http://www.tuacoecdmneguidelines.org

OECD Watch

OECD Watch ist ein internationales Netzwerk von rund 80 Nichtregierungsorganisationen aus aller Welt. OECD Watch führt Kampagnen und politische Lobbyarbeit für die OECD-*Leitsätze* durch. Das Sekretariat berät und unterstützt Nichtregierungsorganisationen bei der Einreichung von Beschwerden im Rahmen der OECD-*Leitsätze*. OECD Watch bietet eine Online-Datenbank aller von Nichtregierungsorganisationen im Rahmen der OECD-*Leitsätze* eingereichten Fälle, aktualisiert diese vierteljährlich und hat den Leitfaden „Civil Society Guide" zu den *Leitsätzen* veröffentlicht.

Tel: +31 20 6391291
E-Mail: info@oecdwatch.org
OECD Watch: http://www.oecdwatch.org
OECD Watch Cases: http://www.oecdwatch.org/cases
OECD Watch Guide: www.oecdwatch.org/guide

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Die OECD veröffentlicht die OECD-Leitsätze auf Englisch, Französisch und Deutsch mit einer Reihe anderer Unterlagen:

OECD: http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/

Das OECD Berlin Centre ist die Vertretung der OECD für den deutschsprachigen Raum. Ursprünglich in Bonn als Büro zur Verbreitung von OECD-Publikationen gegründet, ist das Centre heute in vielfältiger Form ein Servicezentrum und Bindeglied zwischen der OECD-Zentrale in Paris und den verschiedenen OECD-Partnern in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Hier kann die Publikation der OECD-Leitsätze bezogen werden.

http://www.oecd.org/berlin/dasoecdberlincentre.htm

Nationale Kontaktstellen (NKS)

Eine Liste der Nationalen Kontaktstellen (NKS) – dem staatlich unterstützten Beschwerdemechanismus – mit Links zu ihren Webseiten und Kontaktdaten wurde auf den Webseiten des TUAC und der OECD veröffentlicht:

TUAC: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp

OECD: http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/nationalcontactpointsfortheoecdguidelinesformultinationalenterprises.htm

5.2 Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO

Die *Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation* von 1997 (letzte Überarbeitung 2006) (MNE-Erklärung der ILO) ist ein maßgebendes internationales Instrument, das Maßstäbe für unternehmerisches Verhalten in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern festlegt. Es gibt viele Überschneidungen zwischen Kapitel V (*Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*) der OECD-*Leitsätze* und der MNE-Erklärung der ILO. Anders als die OECD-Leitsätze gilt die MNE-Erklärung der ILO jedoch für alle multinationalen Unternehmen.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die *MNE-Erklärung der ILO* steht auf der ILO-Webseite in folgenden Sprachen zur Verfügung: *Arabisch, Bahasa Indonesia, Chinesisch (Mandarin), Englisch, Deutsch, Italienisch, Französisch, Russisch und Spanisch.*

Link für die *MNE-Erklärung der ILO:* http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

Büro für Arbeitnehmertätigkeiten (ACTRAV)

ACTRAV hat einen Leitfaden zur *MNE-Erklärung der ILO* herausgegeben, der in die folgenden Sprachen übersetzt wurde: *Arabisch, Chinesisch (Mandarin), Englisch, Französisch, Russisch und Spanisch.*

Link für die *MNE-Erklärung der ILO: What's in it for Workers*?: http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang--en/index.htm

5.3 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die UN-*Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschrechte* (2011) sind ein neues internationales Instrument, das Maßstäbe für unternehmerisches Verhalten im Bereich Menschenrechte festlegt. Säule II über unternehmerische *Verantwortung für die Menschenrechte* bildet die Grundlage für Kapitel IV (Menschenrechte) der OECD-*Leitsätze*. Die UN-Leitprinzipien gelten für *alle Unternehmen*.

Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte

Das Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte veröffentlicht Links zu Quellen zu den *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (2011) und auch die *Leitprinzipien* selbst auf Englisch, Französisch und Spanischsowie einen Auslegungsleitfaden zur unternehmerischen Verantwortung , die Menschenrechte zu achten.

http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB): Informationsbroschüre und Gewerkschaftsleitfaden

Der IGB hat eine Informationsbroschüre und einen Gewerkschaftsleitfaden zu den *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (2011) herausgegeben. Beide Dokumente liegen auf Englisch, Französisch und Spanisch vor.

"Schützen, Respektieren, Wiedergutmachen" der Vereinten Nationen: Informationsbroschüre für Gewerkschafter: http://www.ituc-csi.org/the-united-nations-protect-respect.html

Referenzrahmen der Vereinten Nationen: "Schützen, Respektieren, Wiedergutmachen für Wirtschaft und Menschenrechte und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, Handlungsempfehlungen für Gewerkschafter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf

Business and Human Rights Resource Centre

Das Business and Human Rights Resource Centre betreibt eine Reihe von nützlichen Portalen, u. a. für die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* und die Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte:

Leitprinzipien über Wirtschaft und Menschenrechte: http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples

Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte: http://www.business-humanrights.org/Documents/UNWorkingGrouponbusinesshumanrights

5.4 Internationale Rahmenabkommen (IFAs)

Internationale Rahmenabkommen sind Abkommen, die zwischen den Globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Unternehmen geschlossen werden. Die vollständige Liste der IFAs wird vom Globalen Gewerkschaftsrat veröffentlicht:

http://www.global-unions.org/framework-agreements.html

5.5 Partner der Globalen Gewerkschaften

Bau- und Holzarbeiter Internationale (BWI)

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale ist ein globaler Gewerkschaftsbund, der Beschäftigte in der Bau- und Baumaterialienindustrie, der Holzindustrie sowie der Forstwirtschaft und verwandten Industriezweigen vertritt. Die BWI vereinigt 328 Mitgliedsgewerkschaften mit rund 12 Millionen Mitgliedern in 130 Ländern.

Tel.: +41 22 827 37 77
E-Mail: info@bwint.org
Web: http://www.bwint.org

Bildungsinternationale (BI)

Die Bildungsinternationale (BI) vertritt Lehrer und sonstige Personen, die im Bildungsbereich tätig sind. Diese Dachorganisation zählt 394 Mitgliedsorganisationen, die 30 Millionen Menschen in 171 Ländern vertreten. Hierzu zählen Beschäftigte aus allen bildungsrelevanten Bereichen – von der Vorschule bis zur Universität.

Tel: +32 2 224 06 11
E-Mail: headoffice@ei-ie.org
Web: http://www.ei-ie.org/

IndustriALL

IndustriALL - Global Union vertritt 50 Millionen Arbeitnehmer in 140 Ländern aus dem Bergbau-, Energie- und Herstellungssektor.

Tel: +41 22 308 5050
E-Mail: info@industriall-union.org
Web: http://www.industriall-union.org/

Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)

Die Internationale Transportarbeiter Föderation (ITF) ist ein Verband, dem 681 Transportarbeitergewerkschaften in 148 Ländern angeschlossen sind, die 4.500.000 Beschäftigte im Transportsektor vertreten.

Tel: +44 20 7403 2733
E-Mail: mail@itf.org.uk
Web: http://www.itfglobal.org/

Internationale Journalisten-Föderation (IFJ)

Die Internationale Journalisten-Föderation ist die globale Stimme der Journalisten. Der Verband vertritt über 550.000 Journalisten in 150 nationalen Gewerkschaften in 119 Ländern.

Tel: +32 223 5 22 00
E-Mail:ifj@ifj.org
Web: http://www.ifj.org

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist die wichtigste internationale Gewerkschaftsorganisation, die die Interessen von Beschäftigen weltweit vertritt.

Tel: +32 2 224 0211
E-Mail:info@ituc-csi.org
Web: http://www.ituc-csi.org/

Internationale Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Hotelarbeitnehmer (IUF)

Die Internationale Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Hotelarbeitnehmer (IUF) ist ein internationaler Verband mit 336 Gewerkschaften in 120 Ländern und vertritt über 12 Millionen Arbeitnehmer, die in den folgenden Bereichen beschäftigt sind: Landwirtschaft und Plantagen, Verarbeitung und Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Hotels, Restaurants und Catering sowie in der Tabakverarbeitung.

Tel: + 41 22 793 22 33
E-Mail: iuf@iuf.org
Web: http://cms.iuf.org/

Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)

Die Internationale der Öffentlichen Dienste ist ein internationaler Verbund von Gewerkschaften, der 20 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt, die in 150 Ländern grundlegende öffentliche Dienste leisten.

Tel: +33(0)450406464
E-Mail: psi@world-psi.org
Web: http:// www.world-psi.org

UNI Global Union

Die UNI Global Union vertritt 20 Millionen Beschäftigte von 900 Gewerkschaften auf internationaler Ebene und bietet ihnen eine Plattform. In diesem Dachverband ist der Nachtpförtner in Ihrem Bürohochhaus ebenso organisiert wie der angesagte Hollywoodregisseur Ihres Lieblingsfilms.

Tel: +41 22 365 21 00

Email: contact@uniglobalunion.org
Web: http://www.uniglobalunion.org

5.6 Globale Gewerkschaftsnetze

Ausschuss für Arbeitnehmerkapital

Der Ausschuss für Arbeitnehmerkapital (CWC) ist ein internationales Gewerkschaftsnetzwerk für Dialog und Aktion im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Investition von Arbeitnehmerkapital. Das Arbeitnehmerkapital wird in Unternehmen investiert, die in einer globalisierten Wirtschaft mit zunehmend komplexen Lieferketten tätig sind. Über ihre Altersversorgung können Arbeitnehmer Einfluss darauf nehmen, dass Unternehmen Menschen- und Arbeitsrechte respektieren, finanziell nachhaltig operieren und negative Auswirkungen auf die Umwelt minimieren.

Web: http://www.workerscapital.org/

1 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel II, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 19.

2 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu Kapitel II, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 14, S.27.

3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu Kapitel IV, Menschenrechte, Ziffer 45, S.39.

4 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S. 6-7.

5 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S.7.

6 *Ibid*.

7 *Ibid*.

8 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, S.20.

9 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, S.21.

10 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu Kapitel II, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 14, S.27.

11 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S.5.

12 Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, *Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen*, Ziffer 21, S. 92.

13 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, S.21.

14 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S.7.

15 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu Kapitel II, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 17.

16 Kapitel I, *Begriffe und Grundsätze*, Ziffer 1.

17 Kapitel I, *Begriffe und Grundsätze*, Ziffer 2.

18 Erläuterungen zu Kapitel II, *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 17.

19 Kapitel II, *Allgemeine Grundsätze*, Ziffern A10, A11, A12.

20 Kapitel IV, Menschenrechte.

21 Wird in *Teil 2.3* näher erläutert.

22 Kapitel V, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Ziffer 4.b).

23 Erläuterungen zu den Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, I. Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen für Nationale Kontaktstellen, Ziffer 26.

24 Ibid. Ziffer 22. Diese Grundsätze basieren auf den *UNGP*-Grundsätzen für einen effizienten Beschwerdemechanismus, 2011.

25 Erläuterungen zu den verfahrenstechnischen Anleitungen, Ziffer 40.

26 Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Geänderter Ratsbeschluss zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, II. Investitionsausschuss, Ziffer 8.

27 Insgesamt gibt es 44 NKS. NKS-Profile mit Kontaktangaben sind auf der TUAC-Webseite der OECD-Leitsätze veröffentlicht: <<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp>>. Die OECD veröffentlicht ebenfalls eine NKS-Liste: <<http://www.oecd.org/investment/guidelinesformultinationalenterprises/oecdguidelinesformultinationalenterpriseslinks.htm>>.

28 GDF Suez and Global Unions: Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development; 16 November 2010; <http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf>.

29 Kapitel I. *Begriffe und Grundsätze*, Ziffer 4.

30 *Ibid.*, Ziffer 3.

31 Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer A.13.

32 Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 42.

33 In den *Leitsätzen* wird erläutert, dass die Empfehlung, Due-Diligence-Prüfungen zum Vermeiden und Angehen negativer Auswirkungen durchzuführen, *„sich auf unter die Leitsätze fallende Angelegenheiten (bezieht), die mit negativen Effekten in Verbindung stehen."* (Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 14).

34 Kapitel IX. *Wissenschaft und Technologie*, Ziffer 5.

35 Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, April 2008; <http://198.170.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.

36 Diesen Fall hatten die französische Nichtregierungsorganisation Sherpa und das Europäische Zentrum für Verfassungs- und Menschenrechte gegen das französische multinationale Unternehmen Devcot S.A. eingereicht. Die französische NKS stellte fest, dass Devcot S.A. selbst in den letzten Jahren nicht am Handel mit usbekischer Baumwolle beteiligt gewesen war, dass der Handel mit usbekischer Baumwolle jedoch eine Verletzung der *Leitsätze* darstellt.

37 Die Unternehmen sollten *„verhindern, dass sich ihre eigenen Aktivitäten auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, negativ auswirken oder einen Beitrag dazu leisten, und diesen Effekten begegnen, wenn sie auftreten"* und *„bestrebt sein, einen negativen Effekt zu verhüten oder zu mindern in Fällen, in denen sie selbst nicht zu diesem Effekt beigetragen haben, dieser Effekt aber gleichwohl auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden ist …"* Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 11 und 12.

38 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 14.

39 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S. 5.

40 Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 38 und 39.

41 Die ITUC hat den folgenden Leitfaden zu diesem Werk veröffentlicht: The United Nations „Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf>.

42 In den *Leitsätzen* werden diese Instrumente nicht einzeln aufgeführt, sondern wie folgt beschrieben: "*die Unternehmen (müssen) gegebenenfalls zusätzliche Standards berücksichtigen. So sollten die Unternehmen beispielsweise die Menschenrechte von Personen, die bestimmten Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, überall dort achten, wo sie negative menschenrechtliche Auswirkungen auf diese haben können. In diesem Zusammenhang präzisieren die Instrumente der Vereinten Nationen die Rechte von indigenen Völkern, Personen, …"* (Erläuterungen zu Kapitel IV Ziffer 40). In dem UN-Leitfaden zur Interpretation der Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte, auf den sich Kapitel IV stützt, werden diese Instrumente namentlich aufgeführt (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S. 12).

43 In den Erläuterungen zu Kapitel II findet sich hierzu folgende Erklärung: *„Die Aktivitäten der Unternehmen, bei denen es zu verhindern gilt, dass sie in Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, negative Auswirkungen verursachen oder verstärken, umfassen auch ihre Aktivitäten im Rahmen der Zulieferkette. Die Beziehungen in der Zulieferkette nehmen eine Vielzahl von Formen an, wie beispielsweise Franchising, Lizenzverträge oder Auftragsuntervergabe*; Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze,* Ziffer 17.

44 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 14.

45 Diese Maßnahmen können zwar zur Korrektur der Situation ergriffen werden, doch ist es u. U. nicht möglich, den durch eine Antigewerkschaftskampagne entstandenen Schaden vollständig wiedergutzumachen.

46 In den *Leitsätzen* wird betont, dass mit der Verantwortung eines multinationalen Unternehmens, seinen Einfluss geltend zu machen, um die negativen Auswirkungen von Geschäftspartnern zu mildern, die Verantwortung aber nicht von dem Verursacher einer negativen Auswirkung auf das multinationale Unternehmen verlagert werden soll (Kapitel II. Allgemeine Grundsätze, Ziffer A12).

47 Die *Leitsätze* enthalten keine Definition für „Wiedergutmachung". Diese Definition stammt aus dem Leitfaden Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S. 7.

48 Kapitel IV, Menschenrechte, Ziffer 6.

49 *„… bei tatsächlich eingetretenen Effekten (ist) Abhilfe zu schaffen …"*, Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, *Ziffer 14.*

50 Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 46.

51 *Ibid.*

52 Die *Leitsätze* enthalten keine Beschreibung der Folgen einer Wiedergutmachung. Die vorliegende Liste stammt aus der folgenden Quelle: Commentary on Guiding Principle 25 of the United Nations Guiding Principle for Business and Human Rights, 2011. Die UNGP bilden die Grundlage für Kapitel IV. *Menschenrechte* und die Begriffe und Grundsätze zu negativen Auswirkungen und Due-Diligence-Prüfungen in Kapitel II, *Allgemeine Grundsätze*.

53 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 21; Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschrechte*, Ziffer 43.

54 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze,* Ziffer 21.

55 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze,* Ziffer 22.

56 *Ibid*.

57 *ABBILDUNG 2.4* ist einem Diagramm aus dem Interpretive Guide to The Corporate Responsibility to Respect Human Rights nachempfunden (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S.50.). Es wurde an die Sprachregelung der *OECD-Leitsätze* angepasst.

58 Erläuterungen zu Kapitel II, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 19; Erläuterungen zu Kapitel IV. Menschenrechte, Ziffer 42"

59 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, S.7.

60 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 14.

61 Siehe Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer A.10.

62 Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 5.

63 Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschrechte*, Ziffer 45.

64 Die Leitsätze beschreiben ein Due-Diligence-Verfahren nicht im Einzelnen. Die Vorgaben in ABBILDUNG 2.5 orientieren sich an den OECD-Leitsätzen und auch an der Beschreibung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in den UNGP (auf denen Kapitel IV. basiert). Siehe *Teil 5.3.*

65 Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 45.

66 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Guiding Principle 18.

67 Erläuterung zu Kapitel IV, Menschenrechte, Ziffer 45

68 Erläuterungen zu Kapitel IV. *Menschenrechte*, Ziffer 44.

69 Erläuterungen zu Kapitel IV. Menschenrechte, Ziffer 44

70 Ibid, Ziffer 45

71 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Guiding Principle 19.

72 *Ibid.*, Guiding Principle 20.

73 *Ibid.*, Guiding Principle 21.

74 Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 17.

75 *Ibid*. Ziffer 14.

76 Kapitel V. *Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*, Ziffern 1.a), 1.b), 6. und 8.

77 Erläuterungen zu Kapitel V *Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*, Ziffern 49 und 50.

78 ILO-Empfehlung R198 betreffend das Arbeitsverhältnis <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/recdisp1.htm>.

79 Erläuterungen zu Kapitel V *Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*, Ziffern 49 und 50.

[80] In den *Leitsätzen* wird klargestellt, dass mit der Verantwortung eines multinationalen Unternehmens, eine negative Auswirkung zu vermeiden oder zu mildern, wenn es diese Auswirkung nicht selbst *verursacht* oder dazu *beigetragen* hat, dieser Effekt aber gleichwohl aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen verbunden ist, die Verantwortung nicht von dem Verursacher einer negativen Auswirkung auf das multinationale Unternehmen verlagert werden soll.

[81] Erläuterungen zu Kapitel II. *Allgemeine Grundsätze*, Ziffer 5.

[82] Die Formulierung „alle Arbeitnehmer, die von potenziellen negativen Auswirkungen betroffen sind, an denen das MNU beteiligt ist", bezieht sich auch auf Arbeitnehmer in der Zulieferkette, in Beziehungen wie Franchising, Lizenzverträgen bzw. Auftragsuntervergabe oder sonstigen Geschäftsbeziehungen.

[83] ILO Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)

[84] In Kapitel IV (Menschenrechte) der *Leitsätze* wird betont, dass es im Einklang mit den UNGPs steht. Während sich in den *Leitsätzen* kein Hinweis auf die Beteiligung potenziell betroffener und anderer Unternehmensbeteiligter findet, ist diese Erwartung in Leitprinzip 18 der UNGPs (Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, 2011, *Leitprinzip 18*) festgelegt.

[85] Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966): < http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/360794/publicationFile/3613/IntZivilpakt.pdf>.

[86] Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998): <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/ilo-erklaerung.pdf>.

[87] Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966): <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICESCR/icescr_de.pdf>.

[89] Hervorhebung hinzugefügt.

[89] Ibid.

[90] <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc087.htm>.

[91] < http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc098.htm>.

[92] http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc111.htm

[93] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_179118.pdf.

[94] TUAC Fallprofil: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61.

[95] Pressemitteilung der belgischen nationalen Kontaktstelle, 20. Januar 2011: <http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf>.

[96] TUAC Fallprofil: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46.

[97] Hervorhebung hinzugefügt.

[98] Dieses Beispiel enthält eine nicht abschließende Aufzählung der Rechte. In den *Leitsätzen* wird eingeräumt, dass Unternehmen potenziell alle Rechte beeinträchtigen können und daher alle in *KASTEN* 2.6 in Teil 2 dieses Handbuchs aufgeführten international anerkannten Menschenrechte respektieren sollten.

[99] Britische Nationale Kontaktstelle, Abschlusserklärung: Beschwerde der Internationalen Gewerkschaft der Lebensmittelarbeiter gegen Unilver plc in Bezug auf das Werk in Khanewal, Pakistan: http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf; Britische Nationale Kontaktstelle, Abschlusserklärung: Beschwerde der Internationalen Gewerkschaft der Lebensmittelarbeiter gegen Unilver plc in Bezug auf das Werk Rahim Yar Khan in Pakistan: <http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>.

[100] <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc100.htm>.

[101] Erläuterungen zu Kapitel IV. (Menschenrechte*)* Ziffer 40.

[102] Dies ist eine Auswahl der Rechte der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in Bezug auf Wanderarbeitnehmer; <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>. Nach den *Leitsätzen* sollten Unternehmen alle Rechte in dieser Konvention respektieren.

[103] TUAC Fallprofil: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165.

[104] Abschlusserklärung der niederländischen Nationalen Kontaktstelle: <http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf>; OECD Watch Case Datenbank: http://oecdwatch.org/cases/Case_220

[105] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100INSTRUMENT_ID:312283:NO

[106] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO

[107] Forced Labour Convention, 1930 (No. 29): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO

[108] Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc105.htm.

[109] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Verfahrenstechnische Anleitungen, *C. Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen*, Ziffern 1-5, S.82-84.

[110] Kommen die Parteien in dem von der NKS geführten Verfahren zu einer Einigung, erstellt die NKS einen Abschlussbericht; wird der Fall abgewiesen oder wird die Vermittlung abgelehnt oder scheitert, veröffentlicht die NKS eine Abschlusserklärung.

[111] Dies bezieht sich auf die Mehrzahl der NKS, die Fälle behandelt hat – bis dato ca. 60% der NKS.

[112] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, *Erste Evaluierung*, Ziffer 25, S.94.

[113] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, *Erste Evaluierung*, Ziffer 26, S.94.

[114] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, C. *Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen*, Ziffer 2d), S.83 und Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, *Unterstützung der Parteien*, Ziffer 28-29. S.95.

[115] Die *Leitsätze* enthalten keine Definition für ‚Schlichtung'. Diese Definition stammt aus dem NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, S.21.

[116] Die *Leitsätze* enthalten keine Definition für ‚Vermittlung'. Diese Definition stammt aus dem NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, S.21.

[117] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, *Schlüsselkriterien für die funktionale Äquivalenz Nationaler Kontaktstellen*, *Transparenz*, Ziffer 9, S.89-90.

[118] TUAC-Fallprofil:<http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>.

[119] NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012.

[120] Britische NKS: Abschlusserklärung der britischen Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Afrimex (UK) Ltd. Abschlusserklärung: http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc.

[121] Die NKS veröffentlicht einen Abschlussbericht, wenn die Parteien zu einer Einigung kommen, andernfalls eine Abschlusserklärung.

[122] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-*Leitsätze* für multinationale Unternehmen, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Abschluss des Verfahrens, Ziffer 37.

[123] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECDLeitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, C. Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen, Ziffer 3a) und Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Abschluss des Verfahrens, Ziffer 32, S.96.

[124] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, C. Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen, Ziffer 3b) und Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Abschluss des Verfahrens, Ziffer 34, S.96.

[125] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, C. Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen, Ziffer 3c) und Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, bschluss des Verfahrens, Ziffer 35, S.96.

[126] Auf Szenario 3D wird in den Leitsätzen 2011 kein Bezug genommen. Diese Beschreibung beruht auf der Praxis einiger NKS.

[127] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Unterstützung der Parteien, Ziffer 30, S.95.

[128] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Anwendung der Leitsätze in besonderen Fällen, Ziffer 21, S. 92.

[129] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Abstimmung zwischen den NKS in besonderen Fällen, Ziffern 23-24, S. 93.

[130] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Initial Assessment, Ziffer.26, p. 94.

[131] Teil II. Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Verfahrenstechnischen Anleitungen, Unterstützung der Parteien, Ziffer 30, S.95

DGB BILDUNGSWERK BUND

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich, Redaktion:
Kerstin Roeske, DGB Bildungswerk BUND
und Christoph Hahn, DGB
Verfasserin: Kirstin Drews, TUAC
Übersetzung: Claudia Porger,
Benavides Fachübersetzungen, Köln
Gestaltung: Mary Schrider
Druck: Setzkasten, Düsseldorf

DGB Bildungswerk BUND
Nord | Süd-Netz
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-333, Fax: 0211/4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

PARTNER

TUAC: www.tuac.org
Friedrich-Ebert-Stiftung: www.fes.de
Deutscher Gewerkschaftsbund: www.dgb.de

TUAC FRIEDRICH EBERT STIFTUNG DGB

Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.
Mit finanzieller Unterstützung des BMZ.

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Zukunftsentwickler.
Wir machen Zukunft.
Machen Sie mit.

Düsseldorf, 2012/2013