

Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten

Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht



Impressum

STUDIE

Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten:
Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer
gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher
Sorgfaltspflicht.

ERSTELLT IM AUFTRAG VON

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

- Inselstraße 6, 10179 Berlin
 - Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
- Telefon +49 30 2787 13

DURCHFÜHRUNG DER STUDIE

Eckhard Voss

Jan-Ole Nilsson

Thure Bodendieck

wmp consult – Wilke Maack GmbH Hamburg

PROJEKTLEITUNG

Carola Dittmann, Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

LEKTORAT

Gisela Lehmeier, FEINSCHLIFF

SATZ UND LAYOUT

pandamedien GmbH & Co. KG

TITELBILD

Adobe Stock / mast3r

DRUCK

Spree Druck Berlin GmbH

VERÖFFENTLICHUNG

November 2019

BITTE ZITIEREN ALS

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2019)

„Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten:
Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer
gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher
Sorgfaltspflicht.“

Vorwort

Unsere Wirtschaft ist geprägt von globalen Produktionszusammenhängen und komplexen Wertschöpfungsverbünden. Mehr als 450 Millionen Menschen sind heute in globalen Lieferketten tätig – allein in der EU ein Drittel der Beschäftigten. Die UN-Handelskonferenz geht davon aus, dass mittlerweile 80 Prozent des weltweiten Handels in globalen Lieferketten stattfinden.

Diese Entwicklung beinhaltet neben vielfältigen Chancen für Unternehmen, Beschäftigte und Konsumenten auch Schattenseiten, insbesondere hinsichtlich der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in einer weltweit vernetzten Wertschöpfung. Löhne unterhalb des Mindestlohns, Verletzung von Gewerkschaftsrechten, fehlende soziale Absicherung bei Krankheit und ähnliche Missstände sind weltweit verbreitet.

Politik und Gesellschaft fordern daher zunehmend von Unternehmen eine verbindliche Sorgfaltspflicht für die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer weltweit direkt Beschäftigten und eine Mitverantwortung für ihre Lieferketten. Globaler Referenzstandard der unternehmerischen Sorgfaltspflicht sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die in diversen Nationalen Aktionsplänen und nationalen gesetzlichen Regulierungen einzelner Länder – einschließlich Deutschlands – Niederschlag finden.

Gewerkschaften nutzen auf internationaler sowie nationaler Ebene erfolgreich die UN-Leitprinzipien und die darin enthaltene unternehmerische Sorgfaltspflicht für politische Forderungen. Dennoch birgt die Diskussion um den Ansatz zur Sorgfaltspflicht aus gewerkschaftlicher Sicht Herausforderungen und viele offene Fragen.

Eine entscheidende Frage ist, welche praxisorientierten Forderungen und Vorschläge zur Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf der operativen Ebene in Unternehmen formuliert werden können. Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auszuüben, ist ein dauerhafter Prozess und eine wirksame Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen setzt unter anderem voraus, dass ihre Ein-

bindung in die alltägliche betriebliche Ausgestaltung sichergestellt ist und nicht auf der Ebene von einzelnen Initiativen und Beispielen verharret.

Ansatzpunkte hierfür bieten globale Rahmenvereinbarungen (GRV). Diese zwischen globalen Gewerkschaftsverbünden und transnationalen Unternehmen verhandelten Vereinbarungen regeln die Arbeitsbeziehungen innerhalb des Unternehmens, oft auch in der Lieferkette.

Die vorliegende Studie untersucht aktuelle globale Rahmenvereinbarungen – deren Struktur, Themen und Verbindlichkeitsmechanismen – entlang der Kernelemente eines systematischen Sorgfaltsmanagements und wertet sie aus. Die Analyse zeigt die Potenziale der GRV und stellt Best Practices vor – beispielsweise, wenn durch Mechanismen für Risikomanagement und Beschwerdeverfahren Gewerkschaften und Betriebsräte bedeutsame Akteure im internationalen Sorgfaltspflichtmanagement des Unternehmens wurden. Diese Best Practices sind häufig auch auf Unternehmen ohne GRV übertragbar.

Die Studie zeigt aber ebenso, dass es weiterer Konkretisierung bedarf, wie Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen systematisch und wirksam in einen strukturierten Prozess für verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement einbezogen werden können. Hier werden sowohl betriebliche als auch gesetzliche Ansatzpunkte aktuell verstärkt und – notwendigerweise – debattiert.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!¹

Carola Dittmann

Bereichsleiterin Nachhaltigkeit/CSR

¹ In diesem Papier wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum häufig verwendet. Diese Form bezieht sich zugleich auf weibliche oder andere Geschlechteridentitäten, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Inhalt

Vorwort	3
Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick (Executive Summary)	6
1. Einleitung	9
1.1 Globalisierung und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht	9
1.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Sorgfaltspflicht gegenüber Arbeitnehmerrechten	11
1.3 Zielsetzung und Methodik	13
2. Globale Rahmenvereinbarungen	16
2.1 Entwicklung und Verbreitung globaler Rahmenvereinbarungen	16
2.2 Eine neue Generation von globalen Rahmenvereinbarungen?	17
3. Unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte – Bedeutung aus gewerkschaftlicher Sicht	20
3.1 Internationale Rahmenwerke und Standards für Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten	20
3.2 EU Verordnung und Regelungen	22
3.3 Nationale Entwicklungen	22
3.4 Das französische Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht	24
3.5 Entwicklungen in Deutschland	25
4. Unternehmerische Sorgfaltspflicht und globale Rahmenvereinbarungen	27
4.1 Grundsatzerklärung: Bekenntnis zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten	28
4.2 Risikoanalyse: Gefahren identifizieren und bewerten	30
4.3 Wirksamkeitskontrolle: Effektivität von Maßnahmen überprüfen	32
4.4 Kommunikation: Interne und externe Berichterstattung	41
4.5 Beschwerdemechanismus: Zugänge und Effektivität	42
4.6 Zusammenfassung	44
5. Fazit und Ausblick: Relevanz der GRV für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und betrieblicher Ebene	46
5.1 Von der politischen auf die betriebliche Ebene	46
5.2 Globale Rahmenvereinbarungen und unternehmerische Sorgfaltspflicht: Neue Potentiale für Mitbestimmungsmöglichkeiten	47
5.3 Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es für Arbeitnehmervertreter*innen bei der Umsetzung der UN-Leitprinzipien in Unternehmen ohne GRV?	49
5.4 Schlusswort	52
Literaturverzeichnis	53
Anhang	56
Anhang 1: Untersuchte globale Rahmenvereinbarungen	56
Anhang 2: Alle zwischen 2011 und 2018 identifizierten globalen Rahmenvereinbarungen	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die fünf Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	12
Abbildung 2:	Transnationale Rahmenvereinbarungen nach Land, 2018.	17
Abbildung 3:	Transnationale Rahmenvereinbarungen nach globaler Branchengewerkschaft	18
Abbildung 4:	Nationale Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, per 23. September 2019	23
Abbildung 5:	Bezugnahme globaler Rahmenvereinbarungen auf menschen- und arbeitnehmerrechtliche Mindeststandards.	28
Abbildung 6:	Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflicht in der Praxis.	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Das Sample der 30 globalen Rahmenvereinbarungen.	14
Tabelle 2:	Gremien zur Umsetzung und deren Zusammensetzung.	35
Tabelle 3:	GRV mit Schulungsplänen zu bestimmten Themenfeldern	40
Tabelle 4:	Handlungsfelder und Aufgaben gewerkschaftlicher Betriebspolitik in transnationalen Unternehmen	48

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick (Executive Summary)

Mit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011 und dem daraus abgeleiteten deutschen Nationalen Aktionsplan (NAP) aus dem Jahr 2016 wurden die Anforderungen an Unternehmen zu einer menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflicht präzisiert. Auch wenn Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in diesen Rahmenwerken kaum explizit benannt werden, so ist eine erfolgreiche Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ohne diese Akteure kaum vorstellbar. Das gilt im Besonderen für Arbeitnehmer*innenrechte innerhalb der Lieferkette.

Erste Erfahrungen zur transnationalen Regulierung von Arbeitsbeziehungen und zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht mit Arbeitnehmerbeteiligung bieten globale Rahmenvereinbarungen (GRV). Diese werden freiwillig zwischen global agierenden Unternehmen und internationalen Gewerkschaften geschlossen, gelten aber häufig über das eigene Unternehmen hinaus und entfachen Wirkung in deren Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die vorliegende Studie analysiert 30 ausgewählte, zwischen 2011 und 2018 (neu-) verhandelte, globale Rahmenvereinbarungen. Der Fokus liegt auf der Nutzung und praktischen Umsetzung von GRV sowie deren Ansätzen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Ziel ist es, Stärken und Schwächen der aktuellen GRV aus Arbeitnehmer*innensicht zu diskutieren sowie Best Practice-Beispiele zu definieren.

Neben einer Grundsatzerklärung beinhaltet der unternehmerische Sorgfaltsprozess typischerweise vier Kernelemente: Analyse der Risiken und negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechte; Maßnahmen zur Vermeidung und Verminderung von negativen Auswirkungen sowie deren Wirksamkeitskontrolle; Kommunikation und Berichterstattung sowie die Bereitstellung eines Beschwerdemechanismus.

Beziehung von unternehmerischen Sorgfaltspflichten und GRV

In den UN-Leitprinzipien werden globale Rahmenvereinbarungen im Kontext von Beschwerdemechanismen und Wiedergutmachung explizit erwähnt. Der deutsche Nationale Aktionsplan verweist an verschiedenen Stellen auf die Rolle von Gewerkschaften als wichtiger Stakeholder, ohne diese jedoch zu präzisieren. Auch in anderen Handlungsempfehlungen – wie z. B. dem Berliner CSR-Konsens – wird auf globale Rahmenvereinbarungen als Instrument verwiesen und die Rolle von Gewerkschaften und Betriebsrät*innen im Bereich Risikoanalyse und Beschwerdemanagement herausgestellt.

Insoweit ist von einer wechselseitigen Beeinflussung eines verantwortungsvollen Managements der menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflicht und globalen Rahmenvereinbarungen auszugehen, die im Folgenden weiter vertieft wird.

Kernelement 1: Grundsatzerklärung

Mit einer Grundsatzerklärung bekennen sich Unternehmen zu ihrer Verantwortung bezüglich der Achtung von Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechten. Alle untersuchten GRV beziehen sich auf die ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer Grundsatzerklärung. 80 Prozent haben einen direkten Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und 60 Prozent auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Speziell in den neueren GRV mit französischen Unternehmen (bspw. BNP Paribas und EDF) werden auch die Anforderungen des französischen Sorgfaltspflichtgesetzes aus dem Jahr 2017 aufgegriffen und präzisiert.

Im Ergebnis der Analyse zeigen sich auch klare und dezidiertere Bezüge der GRV zu kollektiven Arbeitnehmer*innenrechten, wie bspw. der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit. Gute industrielle Beziehungen werden nicht mehr nur als allgemeines Lippenbekenntnis formuliert, sondern als konkreter Arbeitsauftrag im Rahmen des sozialen Dialogs.

Die Grundsatzerklärung soll nach innen und außen bekannt gemacht werden. Im Falle der untersuchten GRV hat sich gezeigt, dass diese manchmal den Beschäftigten mit den Arbeitsverträgen ausgegeben werden. Auch eine Weitergabe mit der Verpflichtung zur Achtung und Einhaltung der darin beschriebenen Grundsätze innerhalb der Lieferkette findet statt.

Kernelement 2: Risikoanalyse

Im Kern eines Sorgfaltspflichtprozesses steht ein strukturiertes Verfahren zur Erfassung von tatsächlich oder potentiell nachteiligen Auswirkungen des Unternehmenshandelns auf die Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechte.

Die Analyse verdeutlicht, dass GRV in begrenztem Maße zu einer menschenrechtlichen Risikoanalyse beitragen, diese jedoch nur ergänzen und keinesfalls ersetzen können. Zumeist beinhalten die GRV prozessuale Regelungen, die bei möglichen Verstößen gegen die Substanz bzw. die Bestimmungen des Rahmenabkommens zum Tragen kommen. Dies betrifft in erster Linie das unterzeichnende Unternehmen und wird nur in wenigen Fällen auf die Lieferkette oder das Unternehmensumfeld ausgeweitet.

Bei der Aufdeckung von Risiken, Missständen und Verstößen gegen die Bestimmungen der Rahmenvereinbarungen haben nationale bzw. lokale Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen aufgrund der genaueren Kenntnis der Vor-Ort Bedingungen eine besondere Bedeutung.

Kernelement 3: Maßnahmen und Wirkungsmessung

Die Sorgfaltspflicht erfordert auf Basis der Risikoanalyse die Ableitung von Maßnahmen, deren Integration in die Geschäftsprozesse und eine Wirkungsmessung.

Zur Umsetzung und zum kontinuierlichen Monitoring der Rahmenvereinbarungen sehen viele der untersuchten GRV die Einrichtung spezieller Gremien vor. Deren Zusammensetzung, konkrete Aufgaben und Kompetenzen variieren jedoch stark. Einige dienen lediglich der fortwährenden Kommunikation zwischen den Unternehmen und der globalen Gewerkschaftsförderung, andere beziehen weitere Stakeholder des transnationalen sozialen Dialogs, bspw. Euro-, Welt- oder Konzernbetriebsrät*innen sowie nationale Gewerkschaften, ein. Zum Teil werden die Treffen mit Vor-Ort Besuchen und Audits verbunden.

Die Einbindung weiterer Stakeholder, zum Beispiel Zulieferunternehmen, findet nur sehr selten statt. Wenngleich einige Unternehmen zur Verbesserung der Wirksamkeitskontrolle spezielle Indikatoren entwickelt haben, die regelmäßig aktualisiert und überprüft werden (z. B. Solvay und EDF), konzentrieren sich die Maßnahmen zur Förderung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten innerhalb der Lieferkette zumeist auf Informations- und Schulungsmaßnahmen.

Bis auf wenige Ausnahmen sehen alle GRV Schulungen in den Themengebieten Awareness (Menschenrechte), Sicherheit und Gesundheit und/oder Arbeitnehmerrechte (Tarifverhandlungen, Vereinigungsfreiheit) vor. Diese richten sich zum Teil nicht nur an die eigenen Beschäftigten, sondern auch an das Management sowie Kooperationspartner.

Kernelement 4: Kommunikation

Unternehmen sollen Informationen zu ihrer Risikoanalyse sowie zu ergriffenen Maßnahmen und deren Wirksamkeit bereithalten und ggf. intern wie extern darüber berichten.

Formal zahlen GRV nicht oder nur in unzureichendem Maße auf dieses Kernelement der Sorgfaltspflicht ein, da ihre Umsetzung keiner Veröffentlichungspflicht unterliegt. Es gibt zwar Ausnahmen, bei denen die Rahmenvereinbarung als Bestandteil der unternehmerischen CSR-Strategie begriffen werden und in diesem Zusammenhang auch darüber berichtet wird. Die meisten GRV haben jedoch einen internen Regulierungscharakter, der sich auch in der Kommunikationspraxis spiegelt.

Dennoch können Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretungen diese Kommunikationsanforderung nutzen und bspw. Veröffentlichungen von Unternehmen prüfen oder einfordern. Ebenso sind sie eine wichtige Anspruchsgruppe und sollten sich aktiv in Stakeholder-Prozesse einbringen.

Kernelement 5: Beschwerdemechanismen

Beschwerdemechanismen sind notwendig, um frühzeitig und präventiv auf (tatsächliche oder potenzielle) nachteilige Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit hinweisen zu können. Um Wirksamkeit zu entfalten, müssen sie zugänglich, ausgewogen und berechenbar sein und ihre Inanspruchnahme darf nicht negativ sanktioniert werden.

In allen GRV sind Beschwerdemechanismen, zumeist auf kollektiver Ebene, mehr oder weniger detailliert beschrieben. Individuelle Beschwerdemöglichkeiten, bspw. eine Hotline für Beschäftigte und der Schutz von Whistleblowern, finden sich dagegen nur vereinzelt. Eine weitere Schwäche zeigt sich darin, dass die Beschwerdemechanismen meist nur auf Unternehmensbeschäftigte und Arbeitnehmervertretungen orientiert sind. Zulieferer oder weitere Anspruchsgruppen bleiben dabei weitgehend unberücksichtigt.

Allen gemeinsam ist, dass Beschwerden möglichst unternehmensintern im Rahmen des sozialen Dialogs gelöst werden.

Die Einbeziehung unternehmensexterner Parteien ist nur in Ausnahmefällen vorgesehen, zum Beispiel, wenn alle Versuche einer unternehmensinternen Lösung gescheitert sind. Ein weiteres gemeinsames Kennzeichen ist die Lösung von Problemen nach dem Subsidiaritätsprinzip: Da, wo die Probleme anfallen, sollen sie möglichst auch gelöst werden. Erst wenn das nicht gelingt, werden höhere Hierarchieebenen einbezogen.

Fazit

Die Analyse zur Nutzung und Umsetzung von globalen Rahmenvereinbarungen verdeutlicht, dass GRV positive Auswirkungen auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht haben können. Das hilft insbesondere dabei, die Arbeitnehmer*innenrechte, wie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, zu befördern. Die in den Vereinbarungen festgeschriebenen Konsultationsprozesse zwischen Arbeitnehmervertreter*innen und dem Management können dabei helfen, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren, die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen zu prüfen und Beschwerden lösungsorientiert zu bearbeiten.

In den beschriebenen Beispielen findet sich auch eine Reihe von Gestaltungsansätzen, die auch für Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen ohne globale Rahmenvereinbarung interessant sind.

Allerdings weist die Studie auch auf Schwachstellen und Lücken im Verhältnis GRV und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht hin. Zum Beispiel erweitern erst einige neuere Vereinbarungen ihren Wirkungsbereich auch auf Kooperationspartner und Lieferbeziehungen. Die Risikoanalyse und daraus abgeleitete Maßnahmen umfassen nur einen Teilbereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und Beschwerdemechanismen müssten ggf. einem größeren Kreis zugänglich sein.

Ein weiteres Hemmnis für eine wirksame transnationale Verbesserung der Menschenrechts- und Arbeitsstandards liegt in der noch relativ begrenzten Anzahl globaler Rahmenvereinbarungen (insgesamt ca. 125) und deren Bekanntheitsgrad.

Unbenommen der herausgearbeiteten positiven Praxisbeispiele und Anknüpfungspunkte bedarf es weiterer Präzisierungen für eine wirksame und kontinuierliche Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtprüfung von Unternehmen.

1

1. Einleitung

1.1 Globalisierung und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Die Globalisierung hat weltweit zu einer beeindruckenden Zunahme von Handel sowie internationalen Kapitalströmen geführt. Sie hat auch dazu beigetragen, dass – gemessen am BIP – die Welt heute dreimal reicher ist als vor 30 Jahren.

Neben vielfältigen Chancen für Unternehmen, Beschäftigte und Konsumenten hat die Globalisierung auch Schattenseiten, vor allem hinsichtlich der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Laut eines Berichts für den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) sind 80 Prozent der Weltbevölkerung der Meinung, der Mindestlohn ihrer Länder sei nicht ausreichend zum Leben, sie empfinden ihre Arbeit als unsicher und zu oft durch zeitlich befristete oder flexible Verträge geprägt. Weltweit nehmen informelle Arbeit und moderne Formen der Sklaverei wie Zwangsheirat, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit eher zu als ab. Sie sind auch in den Lieferketten großer multinationaler Konzerne verbreitet.²

Die Katastrophe in Rana Plaza³, die unmenschlichen Arbeitsbedingungen auf den FIFA Baustellen in Katar⁴ oder in der Plantagenarbeit in Italien oder Spanien⁵ sind Beispiele von Missständen, die durch gewerkschaftliche oder NGO-Kampagnen und Skandale an die Öffentlichkeit gelangten und diese sensibilisierten. Es ist deutlich, dass Ansätze unternehmerischer Sorgfaltspflicht, die auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung basieren, nicht immer ausreichen, um substantielle Verbesserungen in globalen Lieferketten zu erreichen.

Transnationale politische Akteure wie die Vereinten Nationen (UN), die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Europäische Union (EU) oder die Gruppe der zwanzig bzw. sieben wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (G20/G7), fordern deshalb zunehmend, dass transnationale Unternehmen mehr Verantwortung für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen übernehmen. Multinationale Unternehmen sollen dabei nicht allein nationalen sozialen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen verpflichtet sein, sondern darüber hinaus eine Sorgfaltspflicht für ihre direkt Beschäftigten weltweit haben und auch Mitverantwortung tragen für die Arbeits- und Lebensbedingungen in ihren Lieferketten, insbesondere in denjenigen Unternehmen, mit denen sie direkte vertragliche Verhältnisse eingehen.

„In Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien⁶ rufen wir die Privatwirtschaft dringend auf, ihrer Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte nachzukommen. Wir werden Maßnahmen zur Förderung besserer Arbeitsbedingungen ergreifen, indem wir die Transparenz erhöhen, das Erkennen und die Prävention von Risiken fördern und Beschwerdemechanismen stärken.“

Wir erkennen die gemeinsame Verantwortung von Regierungen und Wirtschaft an, nachhaltige Lieferketten zu fördern und gute Beispiele zu unterstützen. [...] Um sichere und nachhaltige Lieferketten zu fördern, werden wir kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Sorgfaltspflicht und eines verantwortungsvollen Lieferkettenmanagements verstärkt unterstützen.“

(Auszug aus der G7-Abschlusserklärung 2015, Weltwirtschaft: Verantwortung in globalen Lieferketten)⁷

² Business and Human Rights Resource Centre o. J.

³ Im Jahr 2013 starben 1135 Menschen bei dem Brand und Einsturz des Rana Plaza Gebäudes in Bangladesch, in dem viele Werkstätten für multinationale Textilunternehmen waren.

⁴ Der Tagesspiegel 2018.

⁵ Das Erste 2018.

⁶ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner 2011. Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedet. In einem 3-Säulen-Modell „Schutz, Achtung und Abhilfe“ konkretisieren 31 Prinzipien die Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte, die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu achten sowie das Recht auf Wiedergutmachung im Falle erlittener Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure.

⁷ Die Bundesregierung 2015.

Der Fokus auf unternehmerischer Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmerrechte und Arbeits- und Sozialbedingungen erklärt sich auch aus den deutlichen Regulierungslücken und Durchsetzungsproblemen bei internationalen Rechtsnormen. Rein auf Freiwilligkeit und Goodwill beruhende unternehmensbezogene Absichtserklärungen, Bekenntnisse zur Corporate Social Responsibility (CSR) oder zu Verhaltenskodizes reichen nicht aus, um die Arbeits- und Sozialbedingungen in den globalen Lieferketten deutlich und auf breiter Front zu verbessern. Deshalb fordern gerade Gewerkschaften in nationalen und internationalen politischen Diskussionen, die unternehmerische Sorgfaltspflicht bezüglich der Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte verbindlich festzuschreiben.⁸ Dazu gehört auch eine Stärkung internationalisierter Formen der Interessenvertretung im Bereich internationaler Arbeitnehmerrechte, zum Beispiel durch Euro- oder Weltbetriebsräte.

Auf internationaler Ebene gibt es bislang keinerlei rechtliche Instrumente, mit denen ein Unternehmen für die Missachtung internationaler Mindeststandards sanktioniert werden könnte. Globale Unternehmen agieren in nationalen Märkten, deren Arbeits- und Sozialstandards die jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen regulieren. Selbst Verstöße gegen die nationale Gesetzgebung haben nur dann Konsequenzen, wenn sie verfolgt und zur Anklage gebracht werden.

Bereits in den 1970er Jahren gab es Versuche von betrieblichen Gewerkschaftsvertretern, transnationale Vertretungsorgane in multinationalen Konzernen zu verankern. Diese scheiterten aber häufig. Auch Kampagnen, die „Sozialklauseln“ bei der Welthandelsorganisation WTO erreichen wollten (zuletzt in den 1990er Jahren), waren wenig erfolgreich. Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) sind deswegen eines der wichtigsten Instrumente internationaler Gewerkschaften geworden, um einheitliche Mindeststandards mit der Unternehmensleitung zu verhandeln und verbindlich zu regulieren.⁹ Sie sind für globale Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auch eine Antwort auf unverbindliche Bekenntnisse zur CSR und unternehmensspezifischen Verhaltenskodizes (Codes of Conduct).

Globale Rahmenvereinbarungen und Gesetzgebung

GRV werden zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer internationalen Branchengewerkschaft geschlossen. Sie behandeln in der Regel Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen sowie verbindlicher Grundsätze des Unternehmens im Bereich CSR. Eine GRV schafft eine formelle Beziehung zwischen einer internationalen Gewerkschaftsorganisation und einem individuellen, international tätigen Unternehmen, sie schreibt damit die in der GRV festgehaltenen Grundsätze im weltweiten Geltungsbereich verbindlich fest. Es gibt heute rund 130 GRV, zumeist in global agierenden und sehr großen Unternehmen.

Die Frage Sorgfaltspflicht in Lieferketten wird auch von dem Gesetzgeber verstärkt in dem Blick genommen: Es gibt nun beispielsweise Gesetze gegen Sklaverei und Zwangsarbeit in den USA, im Vereinigten Königreich und Australien, Gesetze gegen Kinderarbeit in den Niederlanden sowie ein Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht aus dem Jahre 2017 in Frankreich.¹⁰

Auf internationaler Ebene legte der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) im Juli 2018 den Entwurf eines rechtsverbindlichen Abkommens vor, das Aktivitäten transnationaler Unternehmen mit Blick auf die Einhaltung von Menschenrechtsstandards regulieren soll.¹¹ Eine überarbeitete Fassung dieses Abkommens ist die Grundlage für Verhandlungen im Oktober 2019 in Genf.

Auf EU-Ebene wurden zum Beispiel (mit der Verordnung 2017/821) bindende Pflichten der Unternehmen hinsichtlich der Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für EU-Importeure von bestimmten Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten rechtlich festgelegt.¹² Sie gelten ab dem 1.1.2021.

Nicht zuletzt hat sich die Bundesregierung im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) verpflichtet, auf Basis einer Analyse unternehmerischer Praxis zu prüfen, ob stärker bindende Regulierungen bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen notwendig sind.¹³ Ein im Februar 2019 bekannt gewordener Entwurf eines Gesetzes zur Regelung menschenrechtlicher und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten

⁸ Der Europäische Gewerkschaftsbund hat z. B. 2016 Vorschläge zur Schaffung eines rechtsverbindlichen Rahmens für Vereinbarungen in transnationalen Konzernen gemacht. Siehe: ETUC 2016.

⁹ Die erste globale Rahmenvereinbarung wurde 1989 durch die internationale Nahrungsmittelgewerkschaft IUF und das französische Unternehmen Danone unterzeichnet.

¹⁰ Diese gesetzlichen Rahmenwerke werden ausführlicher in Kapitel 3 beschrieben.

¹¹ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner o. J.

¹² Europäische Kommission 2017.

¹³ Die Bundesregierung 2017.

(kurz: Sorgfaltspflichtengesetz) wurde jedoch wieder zurückgezogen. Der Entwurf sah eine deutliche Abkehr von dem bislang herrschenden Prinzip der freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen vor.

Wie im weiteren Verlauf dieses Berichts (siehe Kapitel 3) genauer erläutert wird, beinhalten all diese gesetzlichen Instrumente eine mehr oder minder detaillierte Berichtserstattungspflicht zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) hinsichtlich möglicher Risiken der Unternehmenstätigkeit in den Liefer- und Wertschöpfungsketten. Risiken in diesem Zusammenhang sind insbesondere Menschenrechtsverletzungen, Nichtachtung von Arbeitnehmerrechten oder Korruption.

Die Einbindung gewerkschaftlicher Interessenvertretungen in das Risiko-Monitoring ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern wird vom Gesetzgeber allenfalls empfohlen (zum Beispiel im französischen Gesetz zur Sorgfaltspflicht). Dennoch kommt den Gewerkschaften aufgrund ihrer unmittelbaren Nähe zu Beschäftigten und Arbeitsbedingungen eine besondere Bedeutung zu.

Jenseits dieser gesetzlichen Reformdiskussionen ist auch im sozialen Dialog der Unternehmen ein deutlicher Trend festzustellen: Neuere globale Rahmenvereinbarungen messen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht bei der Umsetzung von CSR-Grundsätzen und sonstigen Zielen eine deutlich stärkere Bedeutung bei (siehe Kapitel 2.2). Die Rolle betrieblicher und gewerkschaftlicher Arbeitnehmerorgane wird zunehmend wichtiger. Dies zeigt sich besonders bei jüngst (neu-)verhandelten globalen Vereinbarungen in französischen Unternehmen wie EDF oder BNP Paribas, die im weiteren Verlauf dieser Studie analysiert werden. Sie haben einen direkten Bezug zur Sorgfaltspflicht des Unternehmens mit Blick auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen.

1.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Sorgfaltspflicht gegenüber Arbeitnehmerrechten

Der Begriff der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist zu einem wichtigen Begriff geworden im öffentlichen und rechtlichen Diskurs über internationalen Menschenrechtsschutz und eine bessere Umsetzung supranationaler Standards in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.¹⁴ Die unternehmerische Sorgfaltspflicht ist neben der staatlichen Verantwortung und dem Recht auf Wiedergutmachung, beispielsweise durch Beschwerdemechanismen, eine Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die folgende Abbildung (Abbildung 1) verdeutlicht die fünf Kernelemente bzw. Handlungsfelder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Grundsatzerklärung, Risikoanalyse, Wirksamkeitskontrolle, Kommunikation und Beschwerdemechanismus. Diese Elemente, die sich nicht nur in den UN-Leitprinzipien, sondern auch bereits in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen finden, sind die Basis der Empfehlungen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien und des im Juni 2018 beschlossenen Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten.¹⁵

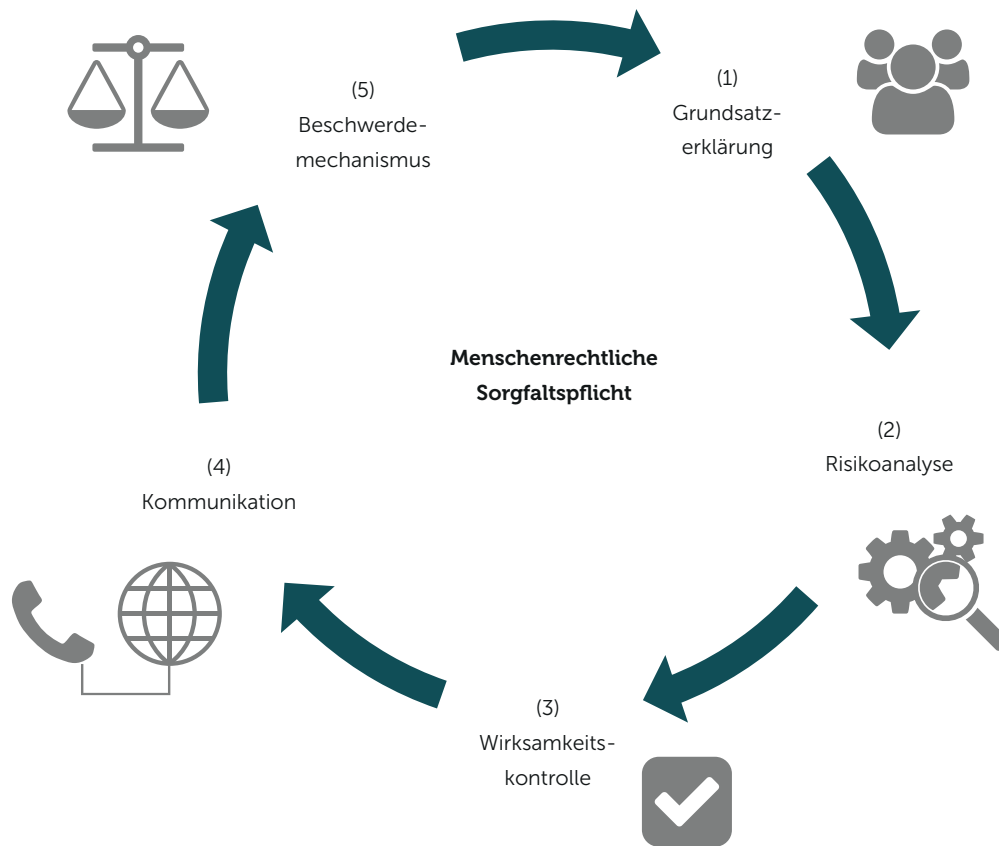
„Die Bundesregierung erwartet von allen Unternehmen, den [...] Prozess der unternehmerischen Sorgfalt mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise einzuführen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen rechtsstaatliche Grundsätze nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden.“

(Nationaler Aktionsplan Umsetzung der UN-Leitprinzipien, S. 7)

¹⁴ Hier insbesondere die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Dreiseitige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO 2017) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD 2011).

¹⁵ Nationales CSR-Forum der Bundesregierung 2018. Der Berliner CSR-Konsens wurde vom Nationalen CSR-Forum der Bundesregierung beschlossen. Es ist das erste einvernehmlich beschlossene Dokument aller für CSR relevanten Stakeholder in Deutschland, das die Anforderungen an ein verantwortliches Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten in einer globalisierten Wirtschaft beschreibt (neben dem DGB waren an den Beratungen auch ver.di, IG Metall und IG BCE beteiligt).

Abbildung 1: Die fünf Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht



Aus Sicht des Berliner CSR-Konsenses sollten bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung dieser Kernelemente nicht nur allgemein gültige Standards berücksichtigt werden, sondern auch unternehmens- und branchenspezifische Besonderheiten, wenn es um die „notwendige Tiefe und Breite der Sorgfaltsprüfung“ geht.¹⁶ Den Unternehmen steht zur Präzisierung und operativen Umsetzung der verschiedenen Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bereits eine Reihe von Richtlinien, Leitfäden und spezialisierten Beratungsangeboten zur Verfügung.¹⁷

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen haben bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen und innerhalb seiner Lieferkette die Möglichkeit, eine wichtige Rolle zu spielen. Welche konkreten Aufgaben sie wahrnehmen werden oder sollten, ist jedoch zu präzisieren.

Die vorliegende Studie will hierfür Anregungen liefern, auf der Basis bereits bestehender Best Practices globaler Rahmenvereinbarungen. Die in GRV enthaltenen Formulierungen und Umsetzungsmechanismen können Anregungen für Lösungen liefern, unternehmerische Sorgfaltspflicht innerhalb der eigenen Lieferkette zu konzeptualisieren und umzusetzen und dabei der Arbeitnehmerbeteiligung eine wichtige Rolle beizumessen. Dadurch möchte die Studie dazu beitragen, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen eigene Vorstellungen darüber entwickeln, wie in ihrem jeweiligen Unternehmen – ungeachtet dessen, ob eine globale Rahmenvereinbarung besteht oder nicht – die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht mit Blick auf die Liefer- und Wertschöpfungskette ausgestaltet werden kann.

¹⁶ Nationales CSR-Forum der Bundesregierung 2018, S. 8.

¹⁷ Siehe zum Beispiel Global Compact Netzwerk Deutschland 2018. Siehe auch die branchenspezifischen Leitfäden auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, darunter einen Leitfaden für nachhaltiges Lieferkettenmanagement für mittelständische Unternehmen in der chemischen Industrie: Bundesministerium für Arbeit und Soziales o. J.

1.3 Zielsetzung und Methodik

Zielsetzung

Die vorliegende Studie geht den folgenden Hauptfragen nach:

- Welche betriebs- und arbeitspolitischen Handlungsfelder ergeben sich für Unternehmen sowie Arbeitnehmervertretungen aus den internationalen und nationalen Normen und Gesetzen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in den Lieferketten?
- Inwiefern bieten globale Rahmenvereinbarungen praktische Ansätze zur Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in multinationalen Unternehmen sowie in ihren Lieferketten?
- Wie können Arbeitnehmervertretungen GRV nutzen, um die Sorgfaltspflicht zur Einhaltung von Menschenrechten, insbesondere von Arbeitnehmerrechten, zu stärken?
- Welche praxisorientierten Forderungen und Vorschläge zur Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen können auf der operativen Ebene in Unternehmen formuliert werden?
- Welche Ansatzpunkte aus den untersuchten Best Practice-Beispielen können auch für Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen ohne GRV nützlich sein?

Ziel der vorliegenden Studie ist es, zu untersuchen, ob und inwiefern globale Rahmenvereinbarungen praktische Ansatzpunkte für eine wirksame Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in der menschen- und arbeitnehmerrechtliche Sorgfaltspflichtprüfung von Unternehmen liefern. Ziel ist es auch, konkrete Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen mit und ohne GRV zu definieren.

Zu diesem Zweck steht eine systematische Auswertung von ausgewählten globalen Rahmenvereinbarungen (Kapitel 2, 3 und 4) im Mittelpunkt der Studie.

Im Zentrum stehen die Fragen, inwiefern sich die GRV auf globale und nationale Normen und Gesetze beziehen und ob Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in die Sorgfaltspflichtprüfung von Unternehmen einbezogen sind. Der Fokus der Analyse der GRV liegt auf den fünf oben beschriebenen Kernelementen. Auf Basis dieser Analyse der operativen Ausgestaltung von GRV und der Rolle von Arbeitnehmervertretungen wurden Ansatzpunkte und praxisnahe Vorschläge entwickelt, um Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen wirksam beim Sorgfaltspflicht-Ansatz im Menschenrechtsschutz zu beteiligen. Diese Vorschläge können auch in Unternehmen ohne globale Rahmenvereinbarung angewendet werden (Kapitel 5).

Methodik

Diese Studie untersucht alle globalen Rahmenvereinbarungen, die seit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011 verhandelt wurden. Mit den UN-Leitprinzipien wurde erstmals die unternehmerische Sorgfaltspflicht als wichtige Säule der Verbesserung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in Liefer- und Wertschöpfungsketten präzisiert. Insgesamt wurden zwischen 2011 und 2018 57 globale Rahmenvereinbarungen abgeschlossen.¹⁸ Gemeinsam repräsentieren diese Unternehmen etwa 3,6 Millionen direkt Beschäftigte (siehe Tabelle 1), wobei die indirekten Effekte und Auswirkungen auf Beschäftigte bei Zulieferunternehmen in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten deutlich höher zu veranschlagen sind.

Nach einer ersten Durchsicht wurden 30 Vereinbarungen identifiziert, die besonders relevant für die Fragestellung des Projekts sind und praxisnahe Beispiele und Instrumente für eine Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmerrechte liefern können (Tabelle 1). Zentrale Auswahlkriterien waren die Bezugnahme der GRV auf die ILO-Kernarbeitsnormen, insbesondere das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, sowie ein Geltungsbereich, der auf direkte Zulieferunternehmen verweist. Die Studie liefert somit keine generellen Aussagen zur Rolle und Qualität der GRV insgesamt, sondern identifiziert Best Practice-Beispiele, die Anknüpfungspunkte zum Thema Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmerrechte enthalten.

¹⁸ Datenbank der EU Kommission zu globalen Rahmenvereinbarungen (EU Kommission o. J.). Siehe die Liste in Anhang 2. Wurden im Untersuchungszeitraum (2011–2018) von einem Unternehmen mehrere GRV abgeschlossen, so wurde nur die aktuellste Vereinbarung untersucht.

Tabelle 1: Das Sample der 30 globalen Rahmenvereinbarungen

Unternehmen	Herkunftsland	Beschäftigte*	GRV Jahr	Global Union	Branche
Aker	Norwegen	13.800	2017	IndustriALL ¹⁹	Maritime Technik
Asos	Vereinigtes Königreich	4.000	2017	IndustriALL	Versandhandel für Mode
BESIX	Belgien	13.537	2017	BWI	Bauwirtschaft
BNP Paribas	Frankreich	198.000	2018	UNI	Finanzen
Carrefour	Frankreich	384.151	2015	UNI	Einzelhandel
Codere	Spanien	13.339	2013	UNI	Glücksspiel
Électricité de France (EDF)	Frankreich	160.000	2018	IndustriALL	Energieversorgung
Enel	Italien	62.000	2013	IndustriALL/ PSI	Energieversorgung
ENI	Italien	33.000	2016	IndustriALL	Öl/Gas
Esprit	Deutschland	6.450 ²⁰	2018	IndustriALL	Textil, Bekleidung, Mode
Essity	Schweden	47.000 ²¹	2018	IndustriALL	Hygienepapier
H&M	Schweden	171.000	2015	IndustriALL	Textil, Bekleidung, Mode
Inditex	Spanien	171.000	2014	IndustriALL	Textil, Bekleidung, Mode
Lukoil	Russland	100.000	2018	IndustriALL	Öl/Gas
Norske Skog	Norwegen	2.500	2013	IndustriALL	Papierherstellung
Petrobras	Brasilien	63.361 ²²	2011	IndustriALL	Öl/Gas
PSA Peugeot Citroen	Frankreich	208.000	2017	IndustriALL	Automobil
Renault	Frankreich	181.344	2013	IndustriALL	Automobil
Safran	Frankreich	92.639 ²³	2017	IndustriALL	Luft- und Raumfahrt, Verteidigung
Securitas	Schweden	345.000	2012	UNI	Sicherheitsdienst
Siemens	Deutschland	377.000	2012	IndustriALL	Technologie
Sodexo	Frankreich	427.000	2011	IUF	Catering/Facility-management
Solvay	Belgien	27.000	2017	IndustriALL	Chemie
Statoil	Norwegen	20.245	2012	IndustriALL	Öl/Gas
Stora Enso Oyi	Finnland	26.000	2018	BHI/IndustriALL/ UNI Global Union	Papier und Verpackung
Svenska Cellulosa (SCA)	Schweden	43.697	2013	IndustriALL	Zellulose, Papier, Forstwirtschaft
Tchibo	Deutschland	12.500	2016	IndustriALL	Einzelhandel Kaffee und Konsumgüter
ThyssenKrupp	Deutschland	158.739	2015	IndustriALL	Stahl, Technologie
Total	Frankreich	98.277	2015	IndustriALL	Öl/Gas
ZF Friedrichshafen	Deutschland	146.148	2011	IndustriALL	Automobil, Antriebs- und Fahrwerktechnik

* Sofern nicht anders angegeben, stammen Beschäftigungsdaten aus der Datenbank „Transnationale Unternehmensvereinbarungen der EU Kommission“, siehe Europäische Kommission o. J.

Die Auswertung der 30 ausgewählten Vereinbarungen erfolgte anhand einer qualitativen Textanalyse auf Basis einer Auswertungsmatrix. Umsetzung und Operationalisierung der fünf Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflicht wurden analysiert und die Rolle von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen darin herausgearbeitet.

Die Studie gliedert sich in folgende Abschnitte:

- (2) Übersicht zu globalen Rahmenvereinbarungen mit Blick auf quantitative und qualitative Trends.
- (3) Unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte – Bedeutung aus gewerkschaftlicher Sicht.
- (4) Globale Rahmenvereinbarungen – wie nützlich sind sie aus gewerkschaftlicher Sicht als Instrument der Arbeitnehmerbeteiligung im globalen und lokalen Kontext?
- (5) Von der globalpolitischen auf die betriebliche Ebene – welche konkreten Ansatzpunkte einer wirksamen Beteiligung in der Sorgfaltspflichtprüfung ergeben sich für Betriebsräte, einschließlich derer in Unternehmen, die keine globale Rahmenvereinbarung abgeschlossen haben?

¹⁹ IndustriALL Global Union besteht aus mehr als 600 Gewerkschaften, einschließlich IG BCE und IG Metall. Zusammen repräsentieren diese Gewerkschaften weltweit ca. 50 Mio. Beschäftigte in den Branchen Metall, Chemie, Energie und Textil.

²⁰ Esprit: FY2017/2018 Annual Report.

²¹ Essity: Annual and Sustainability Report 2018.

²² Petrobras: Annual Report 2018.

²³ Safran: Annual Report 2018.

2

2. Globale Rahmenvereinbarungen

2.1 Entwicklung und Verbreitung globaler Rahmenvereinbarungen

In Reaktion auf die Globalisierung haben in den letzten beiden Jahrzehnten multinationale Unternehmen und globale Gewerkschaftsverbände begonnen, globale Rahmenvereinbarungen abzuschließen. In der Regel werden sie durch globale Gewerkschaftsverbände initiiert und verhandelt, um weltweit Mindeststandards der Menschen- und Arbeitnehmerrechte im Unternehmen und zunehmend auch in den Liefer- und Wertschöpfungsketten zu definieren. Kern der meisten globalen Vereinbarungen sind die Garantie der Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen und die Anerkennung der Menschenrechte.

Die Geschichte transnationaler Unternehmensvereinbarungen

Zwischen 1988 und 2017 wurden laut ILO-Schätzungen durch 131 Unternehmen insgesamt 336 transnationale Rahmenvereinbarungen unterzeichnet, darunter 183 mit globalem Geltungsbereich und 153 mit einem Geltungsbereich, der sich auf Europa beschränkt.²⁴ 36 der 183 GRV sind Erneuerungen bereits bestehender Vereinbarungen.

Nicht alle transnationalen Vereinbarungen sind noch gültig. Viele waren zeitlich begrenzt und wurden nicht erneuert. Andere Vereinbarungen verloren ihre Gültigkeit, weil das Unternehmen verkauft wurde oder mit einem anderen verschmolzen ist (zum Beispiel GM Europe, GDF Suez und Rhodia). In anderen Fällen blieb eine Vereinbarung in Kraft, weil sie durch die Unternehmensnachfolge übernommen wurde (zum Beispiel die Vereinbarungen von GDF Suez, die von Engie übernommen wurden, oder France Telecom Vereinbarungen, die zu Orange übergingen). Eine Analyse der ILO schätzte die „aktiven“ Vereinbarungen im Jahre 2017 auf lediglich 119.

(ILO 2019, S.29, eigene Übersetzung)

Globale Rahmenvereinbarungen werden freiwillig abgeschlossen. Keine Unternehmensleitung kann zum Abschluss einer GRV verpflichtet werden. Die Motivation des Managements ist es in der Regel, sich als verantwortungsvolles Unternehmen auszuweisen und Risiken innerhalb globaler Produktionszusammenhänge und Wertschöpfungsverbünde zu reduzieren. Aus Sicht von Gewerkschaften und Betriebsräten auf transnationaler wie nationaler Ebene können GRV dazu genutzt werden, die Arbeitnehmerinteressen zu stärken, Vertretungsstrukturen der Belegschaften aufzubauen, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern und gleichzeitig bestehende Gefälle bei Lohn- und Arbeitsbedingungen abzubauen. Diese Ziele setzen jedoch voraus, dass Gewerkschaften und Betriebsräte sich aktiv an der Umsetzung von GRV beteiligen.

Globale Rahmenvereinbarungen sind deutlich von europäischen Unternehmen geprägt: Sie unterzeichneten mehr als 80 Prozent aller bestehenden GRV. Die überwiegende Mehrheit stammt aus Frankreich und Deutschland (Abbildung 2).²⁵ Lediglich 26 nicht-europäische Unternehmen haben GRV unterzeichnet: sechs aus Brasilien, fünf aus den USA, drei aus Indonesien, Japan und Südafrika sowie jeweils ein Unternehmen aus Australien, Kanada, Malaysia, Neuseeland, Katar und Russland.

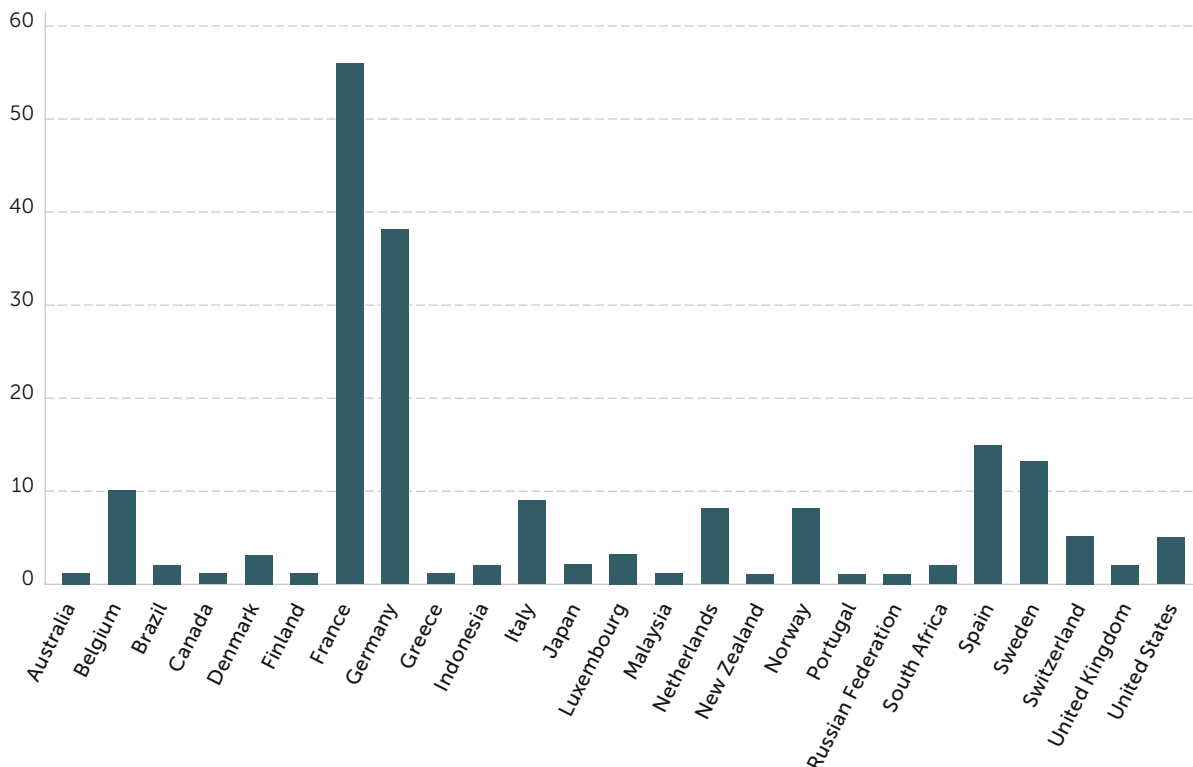
Alle globalen Rahmenvereinbarungen sind zumindest durch einen weltweiten gewerkschaftlichen Rahmenverband unterzeichnet. Die mit Abstand meisten GRV hat die Industriegewerkschaft IndustriALL Global Union ausgehandelt und unterzeichnet, gefolgt von der Dienstleistungsgewerkschaft UNI global union (siehe Abbildung 3).

Es gibt rund zwei Dutzend GRV, die vom Eurobetriebsrat oder Weltbetriebsrat mitunterzeichnet wurden, und Rahmenvereinbarungen, bei denen auch europäische und/oder nationale Gewerkschaftsverbände Mitunterzeichner sind.

²⁴ Neben dem Unterschied im geographischen Geltungsbereich, unterscheiden sich europäische und globale Rahmenabkommen in der Regel dadurch, dass europäische Abkommen weniger grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte zum Thema haben, sondern auf einheitliche Standards in Europa fokussieren, z. B. mit Blick auf Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder im Umgang mit Restrukturierungen/Entlassungen.

²⁵ Auswertung der Datenbank „Transnationale Vereinbarungen“ (Europäische Kommission o. J.).

Abbildung 2: Transnationale Rahmenvereinbarungen nach Land, 2018



Quelle: Europäische Kommission, o. J.

Die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen mit einer GRV hat zugleich einen Eurobetriebsrat.²⁶ Dieser spielt oft eine wichtige Rolle bei der Initiierung transnationaler Rahmenvereinbarungen und ist in die Umsetzung eingebunden.

2.2 Eine neue Generation von globalen Rahmenvereinbarungen?

Die ersten Vereinbarungen zu Beginn der 1990er Jahre waren oftmals eher oberflächliche und knapp gehaltene Versuche, Arbeitsstandards und -beziehungen zu internationalisieren. Neuere Abkommen enthalten zunehmend detaillierte Absprachen und komplexere Regelungsgegenstände. Diese Entwicklung deutet auf das Potential von GRV hin, die Umsetzung globaler Arbeitnehmer- und Menschenrechte aktiv zu fördern und zu ergänzen.

Zahlreiche Forschungsstudien untersuchten die Wirkung globaler Rahmenvereinbarungen.²⁷ Vergleichende Länderanalysen und unternehmensbezogene Fallstudien kamen dabei oftmals zu ernüchternden Ergebnissen hinsichtlich der praktischen Wirkungen und Gestaltungspotentiale von GRV, selbst innerhalb ein und desselben Unternehmens.²⁸

Auch Studien, die sich speziell mit der Frage auseinandersetzen, welchen Einfluss globale Rahmenvereinbarungen auf den Schutz von Menschenrechten haben, kommen in der Regel zu eher durchwachsenen Resultaten.²⁹ GRV können zwar grundsätzlich den Menschenrechtsschutz im Unternehmen unterstützen, haben aber in der Praxis oft wenig Durchschlagskraft, weil sie vom Management nicht konsequent unterstützt und umgesetzt werden. Ihre großen Schwachstellen bleiben die Freiwilligkeit und die fehlende rechtliche Verbindlichkeit. Dies gilt auf der lokalen Ebene innerhalb des Unternehmens und ganz besonders für die Liefer- und Wertschöpfungsketten. GRV können demnach allenfalls eine ergänzende Funktion übernehmen, sie ersetzen bisher aber keine politische oder gesetzliche Regulierung zum Schutz von Menschenrechten.

Jedoch gibt es bislang kaum Untersuchungen, die gezielt neuere GRV analysierten, die nach der Veröffentlichung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte abgeschlossen wurden. Die wenigen Untersuchungen dazu verweisen auf den qualitativen Unterschied zwischen älteren Rahmenvereinbarungen und jenen nach 2011.

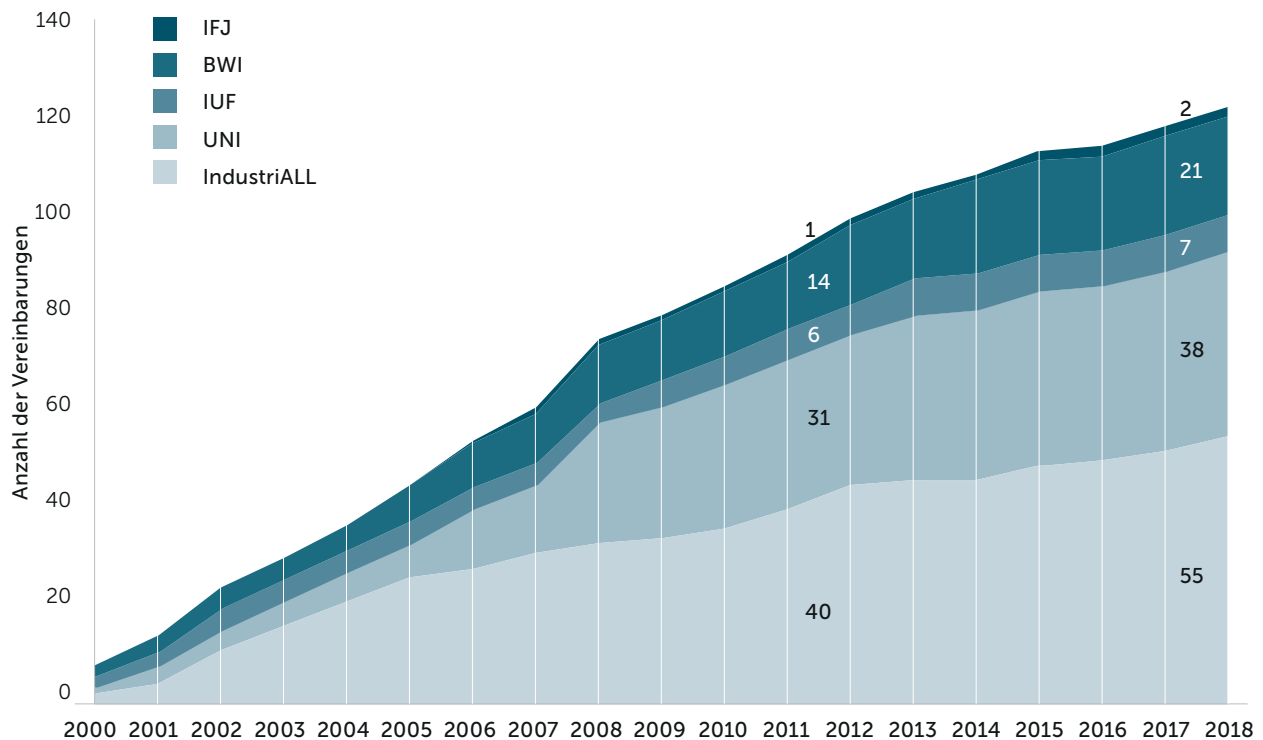
²⁶ Siehe auch die Informationen der IG BCE zu Eurobetriebsräten: IG BCE o. J.

²⁷ Eine umfassende Literaturübersicht bieten Hadwiger et al. 2017.

²⁸ Siehe insbesondere: Fichter, M. et al. 2011.

²⁹ Siehe zum Beispiel Platzer und Rüb 2014.

Abbildung 3: Transnationale Rahmenvereinbarungen nach globaler Branchengewerkschaft



Quelle: Aktualisierte Darstellung basierend auf: Hadwiger 2018.

Eine auf Fallstudien in der Automobilzuliefererindustrie basierende Untersuchung zeigt, dass sich die Inhalte von GRV zwischen 2000 und 2004 vor allem hinsichtlich der Regeldichte der Durchsetzungsmaßnahmen und begleitender Aktivitäten deutlich von den zwischen 2011 und 2018 verhandelten Rahmenvereinbarungen unterscheiden.³⁰

Den GRV der „Frühphase“ fehlen mehrheitlich konkrete Angaben zu Durchsetzungsprozeduren, während die jüngeren Vereinbarungen in diesem Punkt konkreter ausformuliert sind, beispielsweise hinsichtlich der Ausformung von „Monitoring Groups“ oder Konfliktlösungsmechanismen. Im Zeitverlauf ist also eine zunehmende Regelungssubstanz in den GRV zu beobachten.

Diese Veränderung resultiert nicht nur aus neuen internationalen Leitlinien der UN, ILO und OECD, sondern spiegelt auch einen Lernprozess bei den internationalen Gewerkschaftsföderationen. Gewerkschaften und Betriebsräte legen heute deutlich mehr Wert auf die Qualität einer Vereinbarung sowie auf den Mehrwert, den sie hat für Arbeitnehmerrechte, Prozesse, die Stärkung der grenzüberschreitenden Vernetzung und die Durchsetzung gewerkschaftlicher Organisationsrechte.

³⁰ Krzywdzinski und Schröder 2017.

Ähnliche Ergebnisse zeigt auch eine Untersuchung³¹ bestehender Vereinbarungen und Fallstudien zu einzelnen Unternehmen. Sie zieht das Fazit, dass es deutliche Unterschiede zwischen älteren und neueren Vereinbarungen gibt. Nach 2011 verhandelte GRV zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- einen deutlich stärkeren Bezug zur Liefer- und Wertschöpfungskette aufweisen – dies gilt in ganz besonderem Maße für Unternehmen der Textil- und Bekleidungsbranche;
- deutlich stärker auf unterstützende Maßnahmen der Implementierung (zum Beispiel Training und Schulung des Managements, Information und Kommunikation) setzen und hier oftmals auch Gewerkschaften und Betriebsräten eine aktivere Rolle beimessen;
- die Vereinbarung nicht nur als Ausdruck einer CSR-Strategie begreifen, wie dies bei früheren GRV zumeist der Fall war, sondern als präventive Maßnahme der Konfliktvermeidung und Regulierung;
- auch mit Blick auf Rechtsverbindlichkeit deutlich über frühere Vereinbarungen hinausgehen und Bestimmungen enthalten, die Konflikte zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten an Gerichte verweisen, unabhängig vom Entstehungsort des Konflikts. Dies gilt besonders für GRV von französischen Unternehmen, wie zum Beispiel vom Energiekonzern Électricité de France (EDF), dem zweitgrößten Stromerzeuger weltweit.

³¹ Hadwiger, et al. 2017.

3

3. Unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte – Bedeutung aus gewerkschaftlicher Sicht

Auf internationaler Ebene sowie in Deutschland und anderen europäischen und nichteuropäischen Ländern, versucht seit einigen Jahren eine Reihe von Initiativen, international agierende Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen, Verletzungen grundlegender Menschen- und Arbeitnehmerrechte innerhalb des eigenen Unternehmens und der Lieferkette zu identifizieren und Abhilfe zu schaffen. Diese Initiativen werden im Folgenden mit Blick auf den UN-, ILO- und OECD-Kontext sowie den Stand der Debatte in Deutschland und die Entwicklungen in anderen ausgewählten Ländern (zum Beispiel das im März 2017 in Kraft getretene Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Frankreich) kurz skizziert.

3.1 Internationale Rahmenwerke und Standards für Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten

Um global agierenden Unternehmen einen Orientierungsrahmen in ihren Geschäftstätigkeiten zu bieten, haben internationale Organisationen Leitlinien entwickelt, die Menschenrechts-, Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Anti-Korruptionsstandards Geltung verschaffen sollen. Unternehmen sollen die für sie relevanten Standards kennen, sich zu ihren Zielen bekennen und sie in ihrer Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigen.

Auf folgende internationalen Rahmenwerke und Standards im Bereich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte nehmen die GRV regelmäßig Bezug:

- **ILO-Kernarbeitsnormen:** Die vier Grundprinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie die Kernarbeitsnormen³² schaffen grundlegende Arbeitsstandards, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und ihren Schutz gewährleisten sollen.
- Im Jahre 1998 erfuhren die ILO-Kernarbeitsnormen dadurch eine Aufwertung, dass im Rahmen der Jahrestagung der ILO die „**Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**“ ohne Gegenstimme angenommen wurde. Damit bekennen sich alle Mitgliedsstaaten der Organisation ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen.
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:** 2011 wurden die UN-Leitprinzipien, die auf den international anerkannten Menschenrechten basieren, verabschiedet. Sie wurden insbesondere durch die folgenden Rahmenwerke im internationalen Recht verankert: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948, Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966, ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998.

³² Die 8 Kernarbeitsnormen:

- Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- Übereinkommen 98: Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
- Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit
- Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
- Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (1951)
- Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- Übereinkommen 138: Mindestalter (1973)
- Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

Die 31 UN-Leitprinzipien für Wirtschafts- und Menschenrechte stützen sich auf drei Säulen:

- (Protect) Schutzpflicht des Staates – d. h., die staatliche Verpflichtung, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu gewährleisten.
- (Respect) Unternehmensverantwortung zur Achtung der Menschenrechte – d. h., die Verantwortung der Unternehmen, geltende rechtliche Regelungen und Menschenrechte zu achten und Risiken, die aus der eigenen wirtschaftlichen Tätigkeit entstehen könnten, zu identifizieren. Kernstück dieser zweiten Säule sind die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen entlang ihrer globalen Wertschöpfungsketten.
- (Remedy) Abhilfe – d. h., die Notwendigkeit, dass staatliche Akteure und Unternehmen wirksame Abhilfemaßnahmen entwickeln, um der Verletzung von Menschenrechten entgegenzuwirken.
- **Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO MNE Declaration, 1977, überarbeitet 2017).** International tätige Unternehmen erhalten darin wichtige Hinweise, wie sie ihre CSR-Maßnahmen in Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen und darüberhinausgehenden internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen ausgestalten können.
- Die **MNE Declaration** ist das einzige Instrument der ILO, das nationalen und internationalen Unternehmen konkrete Handlungsorientierungen mit Blick auf sozialverantwortliche und nachhaltige Unternehmenspraxis bietet. Die Grundsatzerklärung beinhaltet auch die Forderung an Unternehmen, mögliche menschenrechtliche Risiken der eigenen Praxis zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen in Konsultation mit wichtigen Akteuren und Betroffenen, darunter Arbeitnehmervertretungen, zu entwickeln.

„Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Unternehmen – einschließlich multinationaler Unternehmen – alle tatsächlichen und potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Arbeitnehmerverbänden, umfassen, die der Größe des Unternehmens und der Art und dem Kontext seiner Tätigkeit entsprechen. Im Hinblick auf die Erreichung des Ziels der MNU-Erklärung sollte dieses Verfahren der zentralen Rolle der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen sowie der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs als fortlaufender Prozess Rechnung tragen.“

(ILO: Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, S. 5–6)

- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** (1974, überarbeitet 2011) mit Festlegungen zu verantwortlichem Unternehmensverhalten in Bezug auf Menschenrechte, Transparenz und Information, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Technologietransfer, Wettbewerb und Besteuerung sowie mit Regelungen zu Beschwerde-, Prüf- und Schlichtungsverfahren. Die OECD hat zudem einen allgemeinen **Due-Diligence-Leitfaden** verabschiedet (2018) sowie branchenspezifische Leitfäden erstellt (z. B. zu Konfliktmineralien, für die Textil- und Schuhindustrie, den Finanzsektor sowie für die Landwirtschaft).³³

³³ OECD 2018.

3.2 EU Verordnung und Regelungen

In den letzten Jahren hat die EU ebenfalls Verordnungen und Regelungen erlassen, die die unternehmerische Sorgfaltspflicht bei Menschen- und Arbeitnehmerrechten stärker in den Blick nehmen. So etwa die **Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung**.³⁴ Diese verpflichtet bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die wesentlichen Risiken und Auswirkungen ihrer Tätigkeit „mindestens auf Umwelt-, Sozial-, und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ darzustellen. Zudem sind Angaben zu den „angewandten Due-Diligence-Prozessen“ und -Konzepten mit Blick auf die genannten Themenfelder zu veröffentlichen.

In detaillierten Leitlinien zur nichtfinanziellen Berichterstattung, die durch die Europäische Kommission 2017 veröffentlicht wurden,³⁵ finden sich konkrete Empfehlungen, sich über die Arbeitsbedingungen innerhalb der Lieferkette und bei Vertragsunternehmen zu informieren sowie Vorschläge zu Indikatoren, die zu arbeitsrechtlichen und Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen erhoben werden sollten. Ergänzend erschien im Juni 2019 ein Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung,³⁶ der Empfehlungen, Anleitungen und bedeutende Leistungsindikatoren zur Klimaberichterstattung enthält.

Nach langem politischem Ringen gibt es seit 2016 eine EU-Verordnung zur verbindlichen Einhaltung der **Sorgfaltspflichten für EU-Importeure von Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten**.³⁷ Der Anwendungsbereich der Verordnung erfasst alle Konflikt- und Hochrisikoregionen weltweit. Das sind Gebiete, in denen bewaffnete Konflikte geführt werden oder die sich in einer fragilen Situation nach Konflikten befinden. In der Verordnung werden auch solche Gebiete als Konflikt- und Hochrisikogebiete bezeichnet, deren Staatsführung und Sicherheit schwach oder nicht vorhanden sind und in denen weit verbreitete und systematische Verstöße gegen internationales Recht einschließlich Menschenrechtsverletzungen stattfinden.

Die Verordnung sieht vor, dass ab 2021 alle EU-Importeure von Mineralien aus Konfliktgebieten³⁸ einen Zertifizierungsprozess durchlaufen müssen, bei dem nachgewiesen werden muss, dass die Beschaffungspolitik den OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht³⁹ entspricht. Darüber hinaus müssen EU-Importeure ein Risikomanagementsystem im Unternehmen einrichten. Mit der Umsetzungskontrolle der Verordnung werden die Behörden der Mitgliedstaaten betraut, sie müssen der Europäischen Kommission jährlich über die Anwendung dieser Verordnung berichten.

3.3 Nationale Entwicklungen

Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien haben bisher 23 Staaten Nationale Aktionspläne⁴⁰ verabschiedet, weitere 15 sind dabei, sie zu entwickeln. In weiteren 14 Ländern haben nichtstaatliche Organisationen entsprechende Initiativen angestoßen.

Nationale Gesetze und Gesetzesinitiativen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht

Neben den freiwilligen Due-Diligence-Ansätzen verabschiedeten einzelne Länder und Regionen gesetzlich bindende Regelungen, insbesondere gegen Kinderarbeit und moderne Formen der Sklaverei. Diese müssen auch deutsche Unternehmen beachten, deren Geschäftstätigkeit sich einschließlich der Lieferkette auf diese Märkte erstreckt.

Derzeit diskutieren die Parlamente von Österreich und Kanada entsprechende Gesetzesentwürfe. In der Schweiz wird voraussichtlich Ende 2019 eine Volksabstimmung zu einem Sorgfaltspflichtengesetz (Konzernverantwortungsinitiative) stattfinden. In den Niederlanden verabschiedete im Mai 2019 der Senat das Gesetz zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten gegen Kinderarbeit (Child Labour Due Diligence Law).⁴¹

In den USA wurden auf nationaler Ebene und in einzelnen Bundesstaaten in den letzten Jahren gesetzliche Regelwerke zur rechtsverbindlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen in Kraft gesetzt. Bereits seit 2010 gibt es zum Beispiel eine Regulierung von Importeuren von Mineralien aus Konfliktgebieten: Nach dem US-Dodd-Frank Act, Section 1502, sind Unternehmen, die an der US-Börse notiert sind, dazu verpflichtet, die Verwendung der Roh-

³⁴ Europäische Kommission 2014.

³⁵ Europäische Kommission 2017.

³⁶ Europäische Kommission 2019.

³⁷ Siehe Europäische Kommission 2017. Die Verpflichtung betrifft Zinn, Tantal, Wolfram und Gold. Die Verordnung gilt nicht für Unternehmen, die Produkte mit Konfliktmineraliengehalt auf den EU-Markt bringen, wie dies das EU-Parlament und die europäischen Gewerkschaften gefordert hatten.

³⁸ KMU sind bei geringeren Importmengen von der Verpflichtung ausgenommen.

³⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie / OECD 2014.

⁴⁰ Siehe Globalnaps o. J.

⁴¹ Business and Human Rights Resource Centre, o. J.

Auch zeigte sich, dass nur wenige Unternehmen Informationen zu den im Betrieb und den Lieferketten identifizierten Risiken sowie den entsprechenden Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken zur Verfügung stellten. Der Großteil der Unternehmen machte nur unzureichende Angaben zu Struktur und Komplexität der Lieferketten, die bereitgestellten Informationen zu den spezifischen Risiken waren noch spärlicher. Diese Ergebnisse entsprechen anderen Forschungsstudien: Zum Beispiel kam eine Untersuchung der CORE Coalition zu dem Ergebnis, dass lediglich 14 Prozent von mehr als 2.000 Unternehmenserklärungen zum MSA den Minimalanforderungen genügen.⁴⁵

3.4 Das französische Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht

Das französische Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht⁴⁶ wurde im Jahr 2017 verabschiedet. Mit diesem Gesetz wurde die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Unternehmen erstmalig umfassend in verbindliches nationales Recht umgesetzt.

Französisches Sorgfaltspflichtgesetz: Sorgfaltspflichtpläne (vigilance plans)

Die Unternehmen müssen einen Sorgfallsplan und die Schritte veröffentlichen, die zu seiner Umsetzung unternehmen wurden. Der Inhalt des Sorgfallsplans wird in Art. 1 des Gesetzes konkretisiert und muss folgende Elemente umfassen:

- Übersicht, in der Risiken identifiziert, analysiert und priorisiert werden
- Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung von Tochter- und Subunternehmen sowie Zulieferern
- Angemessene Gegenmaßnahmen zur Vermeidung und Milderung von Menschenrechtsverletzungen
- Ein Warnsystem, um Beschwerden entgegenzunehmen, das in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in den jeweiligen Unternehmen entwickelt wird
- Ein Verfahren, um die Umsetzung und Effektivität der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen

Die gesetzlichen Vorschriften zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht sind in das französische Handelsgesetz integriert worden.

Das Gesetz verpflichtet große französische Unternehmen dazu, jährlich einen Sorgfaltspflichtenplan (vigilance plan, siehe Textbox) zu erstellen, zu veröffentlichen und umzusetzen, mit dem sie ökologische und menschenrechtliche Risiken identifizieren und verhindern. Neben den Risiken im Unternehmen selbst sind auch die Risiken bei kontrollierten Tochterunternehmen und Unternehmen erfasst, mit denen eine etablierte Geschäftsbeziehung besteht. Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten können gerichtlich geahndet werden.

Das Gesetz betrifft nach ersten Schätzungen bis zu 300 Unternehmen in Frankreich. Erfasst sind Unternehmen, die einschließlich Tochterunternehmen bzw. Filialen in Frankreich mindestens 5.000 Beschäftigte oder einschließlich Tochterunternehmen bzw. Filialen mit Sitz im Ausland mindestens 10.000 Angestellte haben.

Der französische Gewerkschaftsverband CFDT weist darauf hin, dass sich aus dem Gesetz auch Ansatzpunkte für Euro- und Weltbetriebsräte ergeben. Sobald ein Unternehmen in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt, empfiehlt die CFDT, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Unternehmensleitung nach der Umsetzung des Sorgfaltspflichtplanes fragen und fordern, laut Gesetz in die Erstellung des Planes und der Konzepte zu Risikoidentifikation, Risikovermeidung und Beschwerde-mechanismen sowie in deren Umsetzung einbezogen zu werden. Die Mitglieder dieser Ausschüsse, die Beschäftigten in verschiedenen EU- und Nicht-EU-Ländern (als Beobachter) vertreten, verfügen über spezifische Erfahrungen und können helfen, Risiken in einer Tochtergesellschaft zu identifizieren und zu vermeiden.⁴⁷

Kommt ein Unternehmen den oben beschriebenen Pflichten nicht nach, kann jede Person mit berechtigtem Interesse beim zuständigen Gericht beantragen, das Unternehmen zur Erfüllung aufzufordern.

Die Verletzung der beschriebenen Sorgfaltspflichten kann auch zur Haftung gegenüber Betroffenen führen. Klagen zum Beispiel Betroffene wegen Gesundheitsverletzungen durch Umweltverschmutzungen oder einen Fabrikunfall, muss das Gericht prüfen, ob das Unternehmen alle angemessenen Sorgfallsverfahren im Sinne des neuen Gesetzes durchgeführt hat. War dies nicht der Fall und ist dadurch der Schaden entstanden, haftet das Unternehmen.

⁴⁵ http://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/06/Core_ExamplesFINAL.pdf

⁴⁶ Legifrance 2017.

⁴⁷ CFDT Gewerkschaft.

Eine Analyse von 80 Sorgfaltspflichtenplänen, die zwischen März und Dezember 2018 erarbeitet und veröffentlicht wurden, kommt zu ernüchternden Ergebnissen.⁴⁸ Zum einen ist bislang unklar, welche Unternehmen in der Pflicht stehen, Sorgfaltspflichtenpläne zu erarbeiten. Weiterhin macht der Bericht deutlich, dass eine Reihe von Großunternehmen ihrer Pflicht zur Veröffentlichung von Plänen bis Ende 2018 noch nicht nachgekommen war.

Die Auswertung zeigt auch, dass die Unternehmen die Auflagen des Gesetzes sehr unterschiedlich interpretieren – in vielen Fällen enthielten die Pläne lediglich kurze, wenig konkrete Textpassagen mit Standardaussagen.

Viele Unternehmen sprachen Risiken innerhalb der Lieferkette überhaupt nicht an.

Auch die französischen Gewerkschaften sind mit der Umsetzung des Gesetzes unzufrieden. Nach Erfahrungen des größten Gewerkschaftsdachverbandes CFDT sind Arbeitnehmervertretungen an der Erstellung der Sorgfaltspflichtenpläne und entsprechender Warn- bzw. Risikomanagementsysteme unzureichend beteiligt.⁴⁹

Bislang unternahm die französische Regierung wenig, um die Umsetzung und Einhaltung der Vorschriften zu Sorgfaltspflicht zu forcieren. Erst seit 2019 sind rechtliche Schritte möglich.

3.5 Entwicklungen in Deutschland

Im Dezember 2016 wurde nach einem intensiven Konsultationsprozess der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) von der deutschen Bundesregierung verabschiedet.⁵⁰

Der NAP benennt die Erwartungen der Bundesregierung an das Verhalten deutscher Unternehmen bezüglich ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Er geht auf die wesentlichen Handlungsfelder ein (staatliche Schutzpflicht, staatliche Förderung, Herausforderungen in der Unternehmenspraxis, Unterstützungsangebote zur praktischen Umsetzung, Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung) und beschreibt jeweils die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der deutschen Bundesregierung

„Unternehmen sollen bei ihrer Geschäftstätigkeit nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen verhüten und mildern. Bei der Gestaltung und Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt sollten die positiven Auswirkungen unternehmerischen Handelns, die unterschiedlichen Perspektiven der eigenen Beschäftigten, der relevanten Stakeholder sowie möglicher weiterer Betroffener einbezogen werden. Hierzu gehören innerhalb von großen Unternehmen etwa die Abteilungen Personal, Einkauf, Compliance und Vertrieb. Im Umfeld des jeweiligen Unternehmens sollten Lieferanten, Kunden, Gewerkschaften, aber auch zivilgesellschaftliche Organisationen, Wirtschaftsverbände und Regierungen einbezogen werden. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Rechte der jeweiligen Beschäftigten sowie möglicher betroffener Anwohnerinnen und Anwohner gelegt werden.“

(Bundesregierung 2017: NAP, S. 7)

Die Bundesregierung überprüft von 2018 bis 2020 in einem Monitoring⁵¹, inwieweit in Deutschland ansässige Unternehmen ihrer im NAP verankerten Sorgfaltspflicht nachkommen. Die Zielvorgabe ist, dass 2020 mindestens die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland mit mehr als 500 Beschäftigten die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmensprozesse integriert hat. Vom Untersuchungsergebnis werden die nächsten Schritte oder gesetzlichen Maßnahmen der Bundesregierung im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte abhängen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) forderte eine stärkere Verbindlichkeit zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht,⁵² dennoch setzt die Bundesregierung auch im NAP auf die freiwillige Selbstverpflichtung. Gleichzeitig beinhaltet der Plan jedoch explizite Anforderungen an die unternehmerische Sorgfalt.

Klare Leitlinien bei der Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht gibt auch der Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten, der 2018 veröffentlicht wurde,⁵³ ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einem ordnungspolitischen Rahmen. Das Dokument wurde durch das Nationale CSR Forum (siehe Textbox) der Bundesregierung verabschiedet.

⁴⁸ ActionAid France 2019.

⁴⁹ Interview mit einem Experten der CFDT im März 2019.

⁵⁰ Die Bundesregierung 2017.

⁵¹ Siehe zum Monitoring: CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung, DGB, Forum Menschenrechte und VENRO 2018.

⁵² DGB 2018.

⁵³ Nationales CSR-Forum der Bundesregierung 2018.

Darin haben sich alle für CSR relevanten gesellschaftlichen Akteure einschließlich der Gewerkschaften erstmals darüber verständigt, welche Anforderungen in einer globalisierten Wirtschaft an ein verantwortliches Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten zu stellen sind.

Das Nationale CSR-Forum

Das CSR-Forum wurde 2009 vom Arbeitsministerium ins Leben gerufen wurde. Es setzt sich aus 41 Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Nicht-regierungsorganisationen, der Wissenschaft und Vertretern der beteiligten Bundesministerien zusammen. Die Mitgliedschaft ist auf Institutionen und Gruppen bezogen, weniger auf einzelne Personen.

Zu den wesentlichen Aufgaben des CSR-Forums gehören die Beratung der Bundesregierung bei der Weiterentwicklung der nationalen CSR-Strategie sowie die Entwicklung von Empfehlungen zu einzelnen Themen. Startpunkt war der Empfehlungsbericht von 2010, auf dessen Grundlage die Bundesregierung im gleichen Jahr den Nationalen Aktionsplan CSR im Bundeskabinett verabschiedete. Das Forum trifft sich je nach Bedarf, i. d. R. etwa zweimal jährlich. Die Sitzungen werden von einem neunköpfigen Lenkungskreis vorbereitet, in dem alle Stakeholder vertreten sind.

(Im Netz: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Politik/CSR-national/Nationales-CSR-Forum/nationales-csr-forum.html>)

Der Berliner CSR-Konsens verdeutlicht die Notwendigkeit, Gewerkschaften und Betriebsräte an der Umsetzung von Maßnahmen zu beteiligen.⁵⁴ So sollen laut Konsenspapier bei der Analyse möglicher Risikofelder in Geschäftsbereichen, bei Produktion und an Standorten die relevanten Beschäftigten und Betriebsräte miteinbezogen werden, da sie die Aussagekraft der Analyse erhöhen.⁵⁵ Darüber hinaus betont der Konsens die unterstützende Rolle globaler Rahmenvereinbarungen.

Der Berliner CSR-Konsens als Instrument für Gewerkschaften und Betriebsräte

„Der Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten ist ein letztlich unverbindliches Orientierungspapier, das sich aber durch seine Betonung der Wichtigkeit von Arbeitnehmerinnen sowie ihrer Betriebsräte und Gewerkschaften von anderen Ansätzen positiv abhebt. [...] CSR interessierten Betriebsräten sei das Konsenspapier als Einstiegslektüre in die Thematik empfohlen – und möglicherweise auch als Plattform für ein Gespräch mit der eigenen Geschäftsführung bzw. dem Vorstand.“

(DGB: Soziale Verantwortung von Unternehmen: Berliner CSR-Konsens verabschiedet. 14.11.2018)

Mitte Februar 2019 wurde ein Entwurf des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) für ein Gesetz zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten (kurz: Sorgfaltspflichtengesetz) bekannt.⁵⁶ Der kontrovers diskutierte Entwurf⁵⁷ kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass der Glaube an freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft zur Einhaltung von Menschenrechten schwindet und verstärkt der Weg einer gesetzlichen Regelung eingeschlagen wird. Noch hält die Bundesregierung jedoch am vereinbarten Pfad des NAP-Monitorings fest.

⁵⁴ Beteiligung wird als wichtiges Führungs- und Managementprinzip einer verantwortlichen und nachhaltigen Unternehmensführung beschrieben: „Beteiligung meint die Einbeziehung der an der Lieferkette beteiligten Hauptakteure in für sie relevante Dialog- und gegebenenfalls Monitoringprozesse. Dazu gehören vor allem Repräsentanten der Beschäftigten, Gewerkschaften, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Lieferanten, Dienstleister, Kunden und weiterer, von der Geschäftstätigkeit unmittelbar Betroffener.“ (Nationales CSR-Forum der Bundesregierung, S. 7).

⁵⁵ Nationales CSR-Forum der Bundesregierung, S. 9.

⁵⁶ Der Gesetzentwurf ist im Netz verfügbar. Siehe Die Korrespondenten 2019. Dazu auch die DGB Stellungnahme: DGB 2019.

⁵⁷ Siehe zum Beispiel Handelsblatt 2019.

4

4. Unternehmerische Sorgfaltspflicht und globale Rahmenvereinbarungen

Wie das vorangegangene Kapitel zeigte, gibt es trotz aller Reformdiskussionen und einiger nationaler gesetzlicher Regulierungen kein bindendes gesetzliches internationales Regelwerk, welches multinationale Unternehmen zur Sorgfaltspflicht bei Arbeitnehmer- und Menschenrechten verpflichtet.

Um internationale Standards und daraus abgeleitete Führungsprinzipien für das nachhaltige Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten in die betriebliche Praxis umzusetzen, sind somit ein adäquater, verpflichtender Rahmen sowie ein geeignetes Management erforderlich.

Wie in Kapitel 2 erläutert, sind globale Rahmenvereinbarungen ein von den Gewerkschaften initiiertes Instrument, um soziale Mindeststandards unternehmerischer Sorgfaltspflicht konzernweit zu fördern und zu entwickeln. Der Geltungsbereich von GRV erstreckt sich nicht zwingend, aber oft auch auf die Lieferkette. GRV können Gewerkschaften und Betriebsräte dabei unterstützen, Arbeitskonflikte zu lösen, Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weltweit zu verbessern und die eigene Einflussposition zu stärken. Sie sind ein Werkzeug, um Risiken bzw. Verletzungen grundlegender Rechte aufzuspüren, Beschwerden nachzugehen, sich um Missstände zu kümmern und diese nachhaltig zu beheben.

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Frage, inwieweit und auf welche Weise GRV in Anlehnung an internationale Normen und Leitlinien der UN, OECD und ILO Mechanismen unternehmerischer Sorgfaltspflicht auf freiwilliger Basis im Unternehmen etablieren und welche Vorkehrungen zu ihrer praktischen Umsetzung getroffen werden.

Im Folgenden werden deshalb die Ergebnisse der Textanalyse der 30 ausgewählten GRV dargestellt (alle Vereinbarungen sind in Anhang 1 aufgelistet). Dabei werden auch verschiedene Aspekte guter Praxis herausgefiltert, die sich positiv auf das Management der Sorgfaltspflicht auswirken und durch eine aktive Einbeziehung von Gewerkschaften und Betriebsräten geprägt sind.

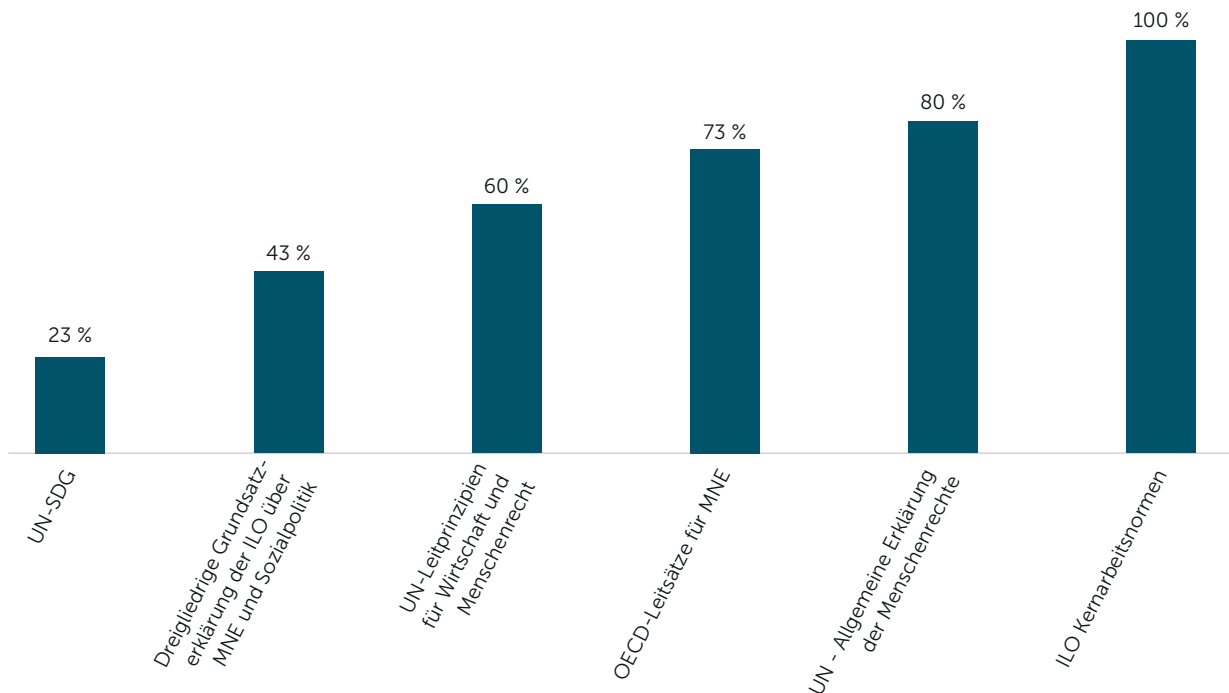
Strukturierendes Element der Analyse sind die fünf Kernelemente und Handlungsfelder der Sorgfaltspflicht für Menschen- und Arbeitnehmerrechte (vgl. Kapitel 1):

- Grundsaterklärung: Bekenntnis zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten
- Risikoanalyse: Gefahren identifizieren und bewerten
- Wirksamkeitskontrolle: Effektivität von Maßnahmen überprüfen
- Kommunikation: Interne und externe Berichterstattung
- Beschwerdemechanismus: Zugänge und Effektivität gewährleisten

Auch wenn sich die in dieser Studie untersuchten 30 GRV nicht ausdrücklich auf die fünf Kernelemente der Sorgfaltspflicht beziehen, fließen sie dennoch thematisch in die meisten ein. Dies gilt besonders für die Grundsaterklärung, die Kommunikation und die Existenz eines Beschwerdemechanismus.

Weiter beschreibt die Analyse Beispiele guter und besonders innovativer Praxis, die auch Betriebsräten in den Unternehmen Anregungen liefern können, die keine globale Rahmenvereinbarung abgeschlossen haben (siehe hierzu auch Abschnitt 5.3).

Abbildung 5: Bezugnahme globaler Rahmenvereinbarungen auf menschen- und arbeitnehmerrechtliche Mindeststandards



Quelle: wmp consult

4.1 Grundsatzerklärung: Bekenntnis zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten

Entsprechend der UN-Leitprinzipien und anderer oben genannter Standards ist die Grundsatzerklärung ein wesentliches Element unternehmerischer Sorgfaltspflicht. Mit ihr verdeutlicht ein Unternehmen nach innen wie außen, wofür es steht und welche ethischen Grundsätze ihm für die eigene Geschäftstätigkeit relevant sind.

Grundsatzklärungen im Sinne unternehmerischer Sorgfaltspflicht decken sich nicht notwendigerweise mit dem Text einer globalen Rahmenvereinbarung, dennoch enthalten GRV in der Mehrzahl Passagen mit ähnlichen inhaltlichen Elementen. Dies gilt besonders für den Verweis auf internationale Standards der Menschen- und Arbeitnehmerrechte, wie Abbildung 5 zeigt.

Während alle 30 untersuchten GRV auf die ILO-Kernarbeitsnormen verweisen, gibt es bei rund zwei Dritteln ein dezidiertes Bekenntnis zur UN-Menschenrechtscharta. Darüber hinaus beziehen sich 70 Prozent aller Rahmenabkommen auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und mehr als die Hälfte des Samples beinhaltet ein Bekenntnis zu den UN-Leitprinzipien für

Wirtschaft und Menschenrechte. Viele Vereinbarungen berufen sich in der Grundsatzerklärung auch auf UN-Konventionen, wie die zu den Rechten von Kindern oder zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Einzelne jüngere Vereinbarungen beinhalten einen Hinweis auf die Nachhaltigkeitsziele der UN, die im September 2015 im Rahmen der 2030 Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet wurden.⁵⁸

An dieser Stelle ist ein Vergleich zu der Auswertung von GRV interessant, die im Rahmen einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde und auf einer textlichen Analyse von 59 GRV basiert, die zwischen Januar 2009 und Januar 2016 neu abgeschlossen wurden.⁵⁹ In diesem etwas älteren Untersuchungssample berufen sich deutlich weniger GRV auf internationale Standards wie die UN-Menschenrechtscharta, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO und die OECD-Leitsätze. Bemerkenswert ist auch, dass sich bei der älteren Gruppe lediglich 21 Prozent der GRV auf die UN-Leitprinzipien beziehen,⁶⁰ während es im Falle des hier untersuchten Samples fast 60 Prozent sind. Daraus lässt sich schließen, dass die UN-Leitprinzipien als Referenzstandard wichtiger werden.

⁵⁸ Siehe hierzu die Zusammenfassung auf der Webseite des Bundesumweltministeriums: <https://www.bmu.de/themen/nachhaltigkeit-internationales/nachhaltige-entwicklung/2030-agenda/>

⁵⁹ Hadwiger et al. 2017.

⁶⁰ Dies sind die Vereinbarungen von H&M, Carrefour, Total, Codere, Loomis, Enel, Telenor, Lafarge und Securitas. Siehe Hadwiger et al., S. 108.

Der Trend einer stärkeren rechtlichen Regulierung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht zeigt sich in der qualitativen Entwicklung jüngerer GRV: Sie verweisen auf nationale Standards und Regelungen. Dies gilt speziell für französische Unternehmen mit Blick auf das Sorgfaltspflichtgesetz von 2017.

So beziehen sich etwa die 2018 mit UNI Global und IndustriALL Global / PSI International neu verhandelten GRV von BNP Paribas und EDF dezidiert und ausführlich auf das Gesetz.

Gewerkschaftliche Stimmen zur neuen GRV bei EDF 2018

Dominique Bousquenaud, CFDT-FCE: „Diese Vereinbarung macht uns stärker. Zu den darin enthaltenen Verpflichtungen gehören die Entwicklung und Umsetzung eines Sorgfaltsplans in den Tochtergesellschaften des Unternehmens sowie die Verpflichtung zu sozialem Dialog und zur Beratung, die für uns Voraussetzung ist. Wir tragen jetzt eine kollektive Verantwortung, um sie zum Leben zu erwecken.“

Mauro Rebughini, FILCTEM-CGIL: „Diese Vereinbarung ist sehr wichtig für die darin enthaltenen wesentlichen Grundsätze und Verpflichtungen. Als EDISON-Mitarbeiter [italienische Tochtergesellschaft von EDF] bin ich umso mehr erfreut, da wir zuvor eine separate CSR-Vereinbarung hatten und jetzt von dieser Gruppenvereinbarung mit erfasst werden und uns noch stärker in die EDF-Gruppe integrieren. Wir müssen jetzt gemeinsam daran arbeiten, sie am Arbeitsplatz zum Leben zu erwecken.“

Daria Cibrario, PSI: „Diese erneuerte Vereinbarung enthält innovative, progressive Bestimmungen, die sie an die Spitze der neuen Generation globaler Rahmenvereinbarungen setzt.“

(PSI International 2018, eigene Übersetzung)

Auch in anderen GRV finden sich Hinweise auf nationale Regelungen, die über die Standardklausel von nationalen Mindestlohnbestimmungen, Arbeitszeitgesetzen und anderen arbeits- und kollektivrechtlichen Regelungen hinausgehen. Beispielsweise enthält die GRV der PSA Gruppe die Bestimmung, bei der Umsetzung der Vereinbarung nationale Gesetze und Regelungen zu respektieren und zusätzlich die jeweiligen Standards der ILO-Konventionen anzuwenden, wenn diese über die nationalen Standards hinausgehen.

Eine weitere Besonderheit neuerer Rahmenvereinbarungen, die wesentlich auch auf die Forderungen der Gewerkschaften zurückzuführen ist, sind die klareren und

dezidierten Bezüge der GRV zu kollektiven Arbeitnehmerrechten, beispielsweise der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit. Einige Vereinbarungen formulieren gute industrielle Beziehungen nicht mehr nur als allgemeines Lippenbekenntnis, sondern als Arbeitsauftrag und gemeinsame Aufgabe des Managements – auf Ebene der zentralen Leitung ebenso wie auf den unteren Managementebenen.

Die Rahmenabkommen von Esprit und Safran etwa bekennen sich deutlich zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht bei grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechten und zu dem Ziel, die industriellen Beziehungen aktiv zu gestalten.

Bekenntnis zu guten industriellen Beziehungen

„Dieses Abkommen erkennt die entscheidende Rolle an, die die Vereinigungsfreiheit und die Tarifverhandlungen beim Aufbau gut funktionierender industrieller Beziehungen spielen. Daher ist es angebracht, einen Rahmen für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsorganisationen, die die Arbeitnehmer*innen innerhalb der Lieferkette von Textilwaren, Schuhe und Bekleidung vertreten, zu schaffen. [...] Die Vertragsparteien verstehen, dass die Vereinbarung in erster Linie darauf abzielt, eine starke lokale Regulierung der industriellen Beziehung in Produktionsorten der Esprit-Lieferkette zu fördern. Des Weiteren erkennen sie an, dass starke lokale Regulierung nur erreicht werden kann, wenn die Arbeiter in der Lieferkette das Recht zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen haben und dass dies die einzige nachhaltige Methode ist, mit der fundamentale Arbeitnehmerrechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen erreicht und erhalten werden können.“ GRV Esprit 2018

„Jedes Unternehmen der Gruppe soll eine freie und unabhängige Gewerkschaftsorganisation oder eine gewählte Arbeitnehmervertretung haben, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Grundrechte der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden.“ GRV Safran 2017

Ähnlich ist es in der GRV des italienischen Energiekonzerns ENI aus dem Jahre 2016 formuliert:

ENI: Förderung und Weiterentwicklung der industriellen Beziehungen

„ENI verpflichtet sich, gemeinsam mit den Arbeitsorganisationen, die dieses Abkommen unterzeichnet haben, das System zur Einbindung der Arbeitnehmervertreter*innen und des sozialen Dialogs auf globaler, auf europäischer und nationaler Ebene zu überprüfen und zu verbessern.“ GRV ENI 2016

Dieses aktive und gestalterische Herangehen an kollektive Arbeitsbeziehungen ist eine Reaktion auf die insgesamt ernüchternde und oftmals frustrierende Erfahrung mit unilateral vom Management eingeführten Codes of Conducts bzw. Verhaltenskodizes, auf deren Inhalte Arbeitnehmervertretungen keinerlei Einfluss haben und an deren Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle sie nicht beteiligt sind.

4.2 Risikoanalyse: Gefahren identifizieren und bewerten

Ein zentrales Ziel des verantwortlichen Managements von Liefer- und Wertschöpfungsketten und somit der unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist es, die Auswirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns und damit verbundenen Risiken zu identifizieren und geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Risiken zu erfassen heißt, einen Überblick zu gewinnen über die eigenen Beschaffungsprozesse, über die Struktur und Akteure in der Lieferkette sowie über die wichtigen Personengruppen einschließlich der Anwohnenden, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein können.

Das Konsenspapier des Nationalen CSR-Forums beschreibt zentrale Bestandteile einer umfassenden Risikoanalyse und hebt Kernelemente eines effizienten Risikomanagements hervor.

Unternehmerische Sorgfaltspflicht: Risikoanalyse

„Ein erhöhtes Risiko kann insbesondere durch Geschäftsbeziehungen in Ländern entstehen, in denen Menschenrechtsverletzungen existieren, Arbeitnehmerrechte nicht geachtet werden, Korruption verbreitet ist oder wenn in Lieferketten viele Unterauftragnehmer beteiligt sind. Eine erste Analyse potenzieller Risikofelder kann nach Geschäftsfeldern, Produkten oder auch Standorten erfolgen. Sie ist insbesondere dann aussagekräftig, wenn sowohl die relevanten Beschäftigten und Betriebsräte einbezogen werden als auch lokale Ansprechpartner wie staatliche Behörden, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen und betroffene Gruppen.“

(Berliner CSR Konsens 2018, S. 9)

Darauf aufbauend sollte ein effizientes **Risikomanagement** im Rahmen unternehmerischer Sorgfaltspflicht laut CSR-Konsens folgende Elemente umfassen:

- Integration der Ergebnisse der Risikoanalyse in bestehende oder zu entwickelnde Prozesse;
- Berücksichtigung der Ergebnisse der Risikoanalyse in Unternehmensabteilungen, insbesondere im Einkauf und in der Schulung der Beschäftigten (beispielsweise im Einkauf), um die Ergebnisse der Risikoanalyse in ihre Tätigkeitsbereiche zu integrieren;
- Erwartungen gegenüber Zulieferern kommunizieren und überprüfen, ggf. Angebot von Hilfen;
- Kooperation des Unternehmens beim Management seiner Risiken und deren Auswirkungen mit anderen Unternehmen, Sozialpartnern, NGOs, staatlichen Behörden und Betroffenen.

Aufgrund des engeren Geltungsbereichs von globalen Unternehmensvereinbarungen (er erstreckt sich nicht notwendigerweise auf die Liefer- und Wertschöpfungskette) überrascht es nicht, dass es deutliche Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Bezüge und konkreteren Bestimmungen und Regelungen der Risikoanalyse und des Risikomanagements in den 30 Unternehmen gab.

Insgesamt beinhalten nur einige GRV Hinweise auf konkrete mögliche Risiken innerhalb des Unternehmens oder in der Zulieferer- und Wertschöpfungskette. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass im Mittelpunkt der überwiegenden Mehrheit der GRV das Bekenntnis zu internationalen Normen der Menschen- und Arbeitnehmerrechte steht sowie deren Umsetzung und Respektierung im eigenen Unternehmen.

Die untersuchten GRV beinhalten vor allem **prozessuale Regelungen**, insbesondere im Bereich des sozialen Dialogs, bei möglichen Verstößen gegen die Substanz bzw. Bestimmungen des Rahmenabkommens:

- Betonung der zentralen Rolle nationaler und lokaler Betriebsräte und Gewerkschaften bei der Identifikation und Aufdeckung von Verstößen (zum Beispiel bei Safran)
- Vorschläge zum Ergreifen von präventiven Maßnahmen (zum Beispiel bei Thyssen-Krupp)
- Periodische und sozialpartnerschaftliche Überprüfung der Vereinbarungen bzw. besonderer Indikatoren der GRV (zum Beispiel bei Renault)
- Einbindung lokaler Gewerkschaften zur Identifizierung von Risiken und Verletzungen (zum Beispiel bei Tchibo)
- Offenlegung von Informationen zu Lieferketten und Lieferanteninformationen und Ausweitung der GRV auf die Lieferkette (zum Beispiel bei Inditex, Esprit)
- Trainingsmaßnahmen und Sensibilisierung von Zulieferunternehmen (zum Beispiel bei H&M, Inditex, Carrefour)

Diese Maßnahmen und Praxisansätze fallen nur indirekt in den Bereich einer systematischen Identifikation möglicher Risiken und des Risikomanagements im Sinne der unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Sie sind eher in den Bereichen Wirksamkeitskontrolle, Beschwerdemechanismen sowie Information und Kommunikation zu verorten (siehe die entsprechenden Abschnitte weiter unten).

Praxisbeispiele: Globale Rahmenvereinbarungen und Lieferkette

„Solvay erwartet von seinen Lieferanten, Auftragnehmern und Subunternehmern, die Grundsätze dieser Vereinbarung einzuhalten.“ GRV Solvay 2017

„Die Grundsätze dieser Vereinbarung spiegeln sich im Siemens-Verhaltenskodex für Lieferanten wider. Daher ist Siemens auch bestrebt, diese Grundsätze in die Verhaltenspolitik seiner Lieferanten einfließen zu lassen. Die Anwendung dieser Prinzipien auf Zulieferer- und Lohnunternehmen betrachtet Siemens als positive Voraussetzung für die gegenseitigen Geschäftsbeziehungen.“

GRV Siemens 2012

„UNI und Codere teilen die Besorgnis über die Auswirkungen von Glücksspiel auf die physische und menschliche Umgebung und verpflichten sich, alles zu tun, um diesem Problem angemessen beizukommen.“

GRV Codere 2013

„Falls eine lokale Gewerkschaft, die der IndustriALL Global Union angeschlossen ist, einen potenziellen Verstoß in Bezug auf die Durchsetzung dieser Vereinbarung in der Tchibo Non Food-Lieferkette feststellt und die Versuche, diesen Verstoß zu lösen, fehlgeschlagen sind, benachrichtigt sie die Kontaktpersonen von Tchibo und IndustriALL Global Union.“ GRV Tchibo 2016

„Das für den Personalbereich zuständige Vorstandsmitglied der ThyssenKrupp AG informiert das Internationale Komitee über gemeldete Verstöße von wesentlicher Bedeutung, die auf lokaler Ebene nicht gelöst werden können. Das Internationale Komitee kann geeignete Maßnahmen vorschlagen, um solche Verstöße zu beseitigen, wenn die lokalen oder nationalen Vermittlungsmöglichkeiten ohne Erfolg geblieben sind. Es kann außerdem Präventivmaßnahmen vorschlagen. Das für den Personalbereich zuständige Vorstandsmitglied der ThyssenKrupp AG berät mit dem Internationalen Komitee die Vorschläge mit dem Ziel, Verstöße abzustellen und zukünftige Verstöße zu verhindern.“ GRV Thyssen-Krupp 2015

„Carrefour fordert seine Hauptlieferanten und Subunternehmer auf, die Menschenrechte und die von der International Labour Organisation (ILO) festgelegten Grundrechte zu wahren. [...] Carrefour fordert seine Zulieferer für Eigenmarken auf, die Supplier Charta zu unterzeichnen und sicherzustellen, dass die Hersteller dieser Produkte diese Charta einhalten.“ GRV Carrefour 2015

Die bereits genannten GRV von EDF und BNP Paribas haben einen deutlich stärkeren Bezug zu Risikoidentifizierung und -management bei der unternehmerischen Sorgfaltspflicht und beinhalten einen direkten Hinweis auf das französische Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht.

Risikomonitoring bei BNP Paribas und EDF

„BNP Paribas hat während der Ausarbeitungsphase des Sorgfaltsplans im Einklang mit seinen Verpflichtungen eine Überprüfung seiner Richtlinien und Bewertungsinstrumente durchgeführt und bestehende Risiken im Rahmen des Gesetzestextes eingeordnet. Dies umfasst sowohl Mitarbeiter*innen, Lieferanten und Subunternehmer als auch die Hauptgeschäftsbereiche der Gruppe.“

GRV BNP Paribas 2018

„Die EDF-Gruppe überwacht die Anforderungen an Lieferanten und Subauftragnehmer und führt zu diesem Zweck einen Überwachungsplan ein. Dazu gehört die Einordnung von Risiken auf Seiten der Lieferanten und Unterauftragnehmer, die Bewertung dieser Risiken und Maßnahmen zu deren Vermeidung. [...] Wiederholte Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Abkommens, des Gesetzes, der Arbeitsschutzbestimmungen, der Grundsätze der Kundenbeziehung und der geltenden Umweltbestimmungen, die nach Benachrichtigung nicht beseitigt werden, können in Übereinstimmung mit den vertraglichen Verpflichtungen zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.“ GRV EDF 2018

Beide Unternehmen beziehen sich in ihren globalen Rahmenvereinbarungen direkt auf das französische Gesetz von 2017 und speziell auf die Verpflichtung der Risikoabschätzung und des Monitorings im eigenen Unternehmen sowie in der Liefer- und Wertschöpfungskette.

Zu einem effizienten Risikomechanismus gehören in beiden Rahmenabkommen auch Bestimmungen zu einem konkreten Beschwerdemechanismus. Whistle-blowing ist in beiden Unternehmen ausdrücklich geschützt (siehe Abschnitt 4.5).

Auch die GRV des italienischen ENI-Konzerns und der französischen PSA-Gruppe beinhalten einen Verweis auf unternehmensinterne Verhaltensregeln oder Regeln für Einkauf und Beschaffung bzw. Lieferanten.

Anwendung auf die Lieferkette bei ENI und PSA

„Eni fordert seine Lieferanten auf, sicherzustellen, dass diese bei der Durchführung von Arbeiten durch Subunternehmer diese Anforderungen erfüllen. [...] [Eni] hat Beschwerdeverfahren eingeführt, um lokale Beschwerden entgegenzunehmen, zu managen und um deren sofortige Identifizierung zu erleichtern.“ GRV Eni 2016

„Mit der Unterzeichnung dieser Charta verpflichten sich die Tier-1 Lieferanten, dieselben CSR-Kriterien für die Auswahl ihrer Subunternehmer zu verwenden (Tier-2 Lieferanten der PSA Gruppe). Diese Kriterien müssen daher im Rahmen der direkten vertraglichen Beziehungen zwischen einem Hauptverpflichteten und seinem Lieferanten an jeden Rang der Untervertragskette weitergegeben werden. [...] Die PSA-Gruppe hat gemäß den Empfehlungen der OECD einen Due-Diligence-Plan zur Achtung der Menschenrechte aufgelegt.“ GRV PSA Group 2017

4.3 Wirksamkeitskontrolle: Effektivität von Maßnahmen überprüfen

Wirksamkeitskontrollen zeigen einem Unternehmen, ob die unternehmerische Sorgfalt in menschen- und arbeitnehmerrechtlichen Fragen angemessen umgesetzt wird und ob den ermittelten Risiken und Verletzungen von Standards und Normen wirksam begegnet wird. Zudem treiben sie kontinuierlich Verbesserungen an.

Anhand folgender Leitfragen des Berliner CSR-Konsenses kann die unternehmerische Praxis einer Prüfung unterzogen werden:

- Gibt es ein regelmäßiges Monitoring?
- Wurden die relevanten Stakeholder im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle beteiligt?
- Wurden auch relevante Stakeholder vor Ort einbezogen?
- Wird die Wirksamkeit gegebenenfalls auch durch unabhängige Dritte geprüft?
- Steuert das Unternehmen nach, wenn es fehlende Wirksamkeit feststellt?

Wie bereits im Verlauf dieses Berichts deutlich wurde, sehen alle Rahmenvereinbarungen ein Monitoring der GRV durch zumindest jährliche, oftmals halbjährliche Treffen vor. Bei diesen Treffen gibt es deutliche Unterschiede hinsichtlich des Teilnehmerkreises und der Tagungsorte.

In vielen Unternehmen treffen sich lediglich auf globaler Spitzenebene die zentrale Leitung und die globale Gewerkschaft. Andere beziehen Stakeholder des transnationalen sozialen Dialogs ein (zum Beispiel Vertreter von Euro-, Welt-, oder Konzernbetriebsräten sowie nationale Gewerkschaftsvertreter). In einigen Unternehmen finden zumindest einige Treffen – zum Beispiel eines der Halbjahrestreffen – außerhalb des Hauptsitzlandes statt mit dem ausgewiesenen Ziel, lokale Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften anzuhören (zum Beispiel Safran).

Diejenigen GRV, in denen besondere Gremien mit der Umsetzung der Vereinbarung betraut sind, haben einen deutlich breiter gefächerten Stakeholder-Kreis in das Monitoring des Abkommens miteinbezogen. Dies gilt besonders bei der Integration von Arbeitnehmervertreter*innen nationaler Standorte und Gewerkschaften. Lediglich das Rahmenabkommen zwischen EDF, IndustriALL und PSI beinhaltet auch die Durchführung regelmäßiger lokaler Dialogveranstaltungen im Rahmen des Monitorings.

Praxisbeispiele

„Zur Bewertung der Implementierung und zur Bewältigung aller Probleme, die bei der Durchsetzung dieses Abkommens auftreten, treten Vertreter von Carrefour und UNI Global Union zweimal jährlich zusammen.“

GRV Carrefour 2015

„Ein weiteres jährliches Treffen wird in einer Zone oder einem Land organisiert, in der die Gruppe tätig ist, um diese Aspekte für die Überwachung auf einer lokalen Ebene zu erfassen.“ GRV Safran 2017

„Um die Umsetzung dieses Abkommens zu erleichtern, gibt ASOS zweimal jährlich die Standorte seiner Zulieferer gegenüber IndustriALL Global Union und allen Tochtermarken bekannt, die ASOS besitzt.“ GRV Asos 2017

„[...] der globale Betriebsrat überwacht die vorliegende Vereinbarung.“ GRV PSA Group 2017

„Die Referenzgruppe kann einen Kontrollbesuch an einem Projektstandort von BESIX durchführen, um die Situation vor Ort bei der Umsetzung der Grundsätze dieses Abkommens zu bewerten.“ GRV Besix 2017

„Der lokale Dialog findet mindestens einmal im Jahr zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern der Gewerkschaften/Arbeitnehmer*innen statt.“ GRV EDF 2018

Nur wenige Rahmenabkommen präzisieren die Rolle des lokalen Managements als aktiven Part in der Umsetzung der GRV und nicht nur als passiven Akteur, der informiert und ggf. geschult wird. Ein Beispiel ist das Rahmenabkommen bei BNP Paribas, welches bei der Sorgfaltsverpflichtung des Managements folgende Maßnahmen vorsieht:

- BNP Paribas-Manager in allen Ländern respektieren die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und lehnen den Beitritt zu einer Gewerkschaft oder die Ausübung der Rechte als Mitglied in einer Gewerkschaft nicht ab.
- Das Recht, eine Gewerkschaft frei zu wählen, wird von BNP Paribas im Rahmen dieser Vereinbarung unterstützt und den Mitarbeitern kommuniziert.
- Der Gewerkschaftsvertretung oder -anerkennung stehen keine Hindernisse entgegen. Eine Gewerkschaft wird nach den anzuwendenden gesetzlichen Verfahren anerkannt, sofern sie die gesetzlichen Anforderungen für die Anerkennung nach geltendem Recht erfüllt.
- Sobald Tarifverhandlungen eingeleitet werden, nehmen die Manager von BNP Paribas diese Verhandlungen in guter Absicht auf und bemühen sich, soweit möglich, eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern zu treffen, wie dies das nationale Recht des jeweiligen Landes vorsieht.

Bei der Einbeziehung weiterer lokaler Stakeholder, zum Beispiel von Zulieferunternehmen in das Monitoring der Vereinbarung, gibt es im Untersuchungssample nur sehr wenig konkrete Beispiele (siehe unten). Insgesamt konzentrieren sich die Maßnahmen der Förderung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten innerhalb der Lieferkette auf Informations- und Schulungsmaßnahmen (siehe Abschnitt 4.3.2). Darüber hinaus gehende Maßnahmen, etwa die Einbeziehung in jährliche Treffen oder indikatorgestützte Auswertungen, finden sich nur in einzelnen Fällen, zum Beispiel bei Esprit oder Solvay.

Indikatorgestützte Wirksamkeitskontrolle

„IndustriALL Global Union wird zur Umsetzung dieser Vereinbarung jährlich im ersten Quartal des Jahres bei der Solvay-Global-Forum-Sitzung eine Präsentation geben. Zu diesem Anlass wird Solvay ein Bewertungsdokument mit den vereinbarten Indikatoren und den Bewertungsergebnissen von IndustriALL Global Union und Solvay von den durch diese Vereinbarung abgedeckten Ländern präsentieren.“ GRV Solvay 2017

Viele Rahmenabkommen legen fest, die Wirksamkeit der Vereinbarung und einzelner Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Auch hier kommt den globalen Gewerkschaftsverbänden in vielen Fällen eine besondere Bedeutung zu. So sieht die GRV bei Esprit zum Beispiel vor, dass IndustriALL jährlich eine Wirkungsanalyse der Rahmenvereinbarung durchführt. Die GRV macht keine Angaben zur konkreten Ausgestaltung der Wirksamkeitskontrolle, das Unternehmen verpflichtet sich aber, der Gewerkschaft hierfür ein jährliches Budget zur Verfügung zu stellen.

Wirksamkeitskontrolle in der Lieferkette

„Dieses Rahmenabkommen soll die Aushandlung detaillierter Tarifverträge zwischen lokalen Gewerkschaften und allen Lieferanten von Esprit auf nationalem Level oder anderen Ebenen erleichtern. Es sollte als wichtige Grundlage für die Entwicklung eines ausgereiften Systems der industriellen Beziehung innerhalb jedes Unternehmens und der gesamten Lieferkette eines Unternehmens dienen. [...] IndustriALL Global Union unterstützt Esprit bei der Entwicklung eines Schulungsprogramms für effektive moderne industrielle Beziehungen, das Esprit seinen Zulieferern zur Verfügung stellen wird, um dieses Abkommen innerhalb des gesamten Esprit-Lieferkette zu kommunizieren.“ GRV Esprit 2018

In den Unternehmen, die für das Monitoring und die Umsetzung gesonderte Gremien schufen, werden jene Gremien mit der Aufgabe betraut, zum Beispiel in der Renault GRV: „Alle drei Jahre führen die Unterzeichner eine globale Überprüfung dieser Vereinbarung durch und ermitteln gegebenenfalls erforderliche Anpassungen.“⁶¹

Eine Reihe von Unternehmen schuf eigene Gremien und Umsetzungsmechanismen sowie flankierende Maßnahmen im Bereich der Schulung und Sensibilisierung. Diese sollen gewährleisten, dass die Wirksamkeit der Umsetzung von GRV effektiv kontrolliert wird. Sie werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Schaffung von Gremien und Arbeitnehmerbeteiligung

Wie oben deutlich wurde, sehen alle 30 hier untersuchten Rahmenvereinbarungen vor, dass zumindest jährlich oder zweijährlich Treffen zwischen Management und den unterzeichnenden Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmervertretungen auf globaler Ebene stattfinden, bei denen über die Umsetzung der GRV beraten wird. Einige Unternehmen

gingen deutlich darüber hinaus und erweiterten den Teilnehmerkreis in den Gremien bzw. die Frequenz der Treffen (Tabelle 2).

Die vergebenen Kompetenzen, Aufgaben und die Zusammensetzung der Gremien unterscheiden sich stark. Einige dienen nur der fortlaufenden Kommunikation zwischen dem Unternehmen und der globalen Gewerkschaftsföderation, andere haben weiterreichende Aufgaben und Einflussmöglichkeiten. Je nach der Rolle, die dem neuen Gremium zugewiesen wird, kann es einen direkten Einfluss auf die Effektivität der Vereinbarung ausüben. Deshalb zeigt die vorliegende Untersuchung qualitative Unterschiede zwischen den Gremien auf und Best Practices als Vorbild für zukünftige Vereinbarungen.

Die Zusammensetzung des Dialogue Committee on Corporate Social Responsibility (CDRS) aus der Vereinbarung zwischen dem Unternehmen EDF und den globalen Gewerkschaftsverbänden Public Services International (PSI) und IndustriALL ist deutlich komplexer als Gremien aus anderen Vereinbarungen. Insgesamt sind 24 Arbeitnehmervertreter*innen im CDRS: Vertretungen von vier verschiedenen Gewerkschaften in Frankreich (8), dem Vereinigten Königreich (4), Italien (2), Belgien (2) und Deutschland (2). Zudem sind Repräsentanten der IndustriALL Global Union (1) und PSI (1) vertreten. Vertreter des Managements kommen nicht nur aus der zentralen Leitung, sondern auch aus regionalen Gesellschaften, d. h. Asien-Pazifik (1), Nordamerika und Latein Amerika (2), Afrika und Mittlerer Osten (1).

EDF stellt den Monitoring-Prozess ausführlich dar: Das Dialogue Committee on Corporate Social Responsibility (CDRS) hat konkret definierte Aufgaben⁶² und ist für die Implementierung der Vereinbarung von zentraler Bedeutung. Damit das CDRS seinen Aufgaben nachkommen kann, wird es von der EDF Group mit relevanten Informationen zur Implementierung versorgt.

Nur auf dieser Grundlage können die Gremien arbeiten und evaluieren, ob die vereinbarten Ziele umgesetzt werden und wo Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen werden können. Um den Informationsfluss sicherzustellen, sollte der Monitoring-Prozess schriftlich in der GRV festgehalten werden.

Auch BNP Paribas und UNI Global Union haben sich in ihrer GRV auf die Gründung eines gemeinsamen Monitoring Committees verständigt.

⁶¹ Originaltext: „Every 3 years, the signatories will carry out a global review of this agreement in action and will investigate any adjustments which may be required.“

⁶² Dazu gehört insbesondere die Auswahl der Themen und Indikatoren des Sorgfaltspflichtenplans und des entsprechenden Monitorings. Weiterhin ist ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch zu Monitoring-Ergebnissen zwischen CDRS und HR-Direktoren einzelner Unternehmen der EDF Gruppe festgelegt. Außerdem spielt das CDRS eine zentrale Rolle bei der Überwachung der Umsetzung und Kontrolle der Wirksamkeit aller vereinbarten Maßnahmen, die zur Beseitigung von Problemen und Risiken getroffen wurden.

Tabelle 2: Gremien zur Umsetzung und deren Zusammensetzung

Unternehmen	Gremien zur Umsetzung	Anzahl der Treffen	Zusammensetzung
Aker	„Annual Review Group“	Mindestens alle zwei Jahre, ad-hoc Treffen falls gewünscht	Vertreter der Vertragsparteien Aker, IndustriALL Global und norwegischen Gewerkschaften
ASOS	Gemeinsame Gruppe	Halbjährlich	ASOS, IndustriALL Global Union (inkl. Director of Textile, Garment, Leather and Shoe sector sowie ggf. Vertreter aus relevanten Regionen)
BESIX	„Reference Group“	Jährlich	BESIX (HR Director, CSR Officer), BWI (Repräsentanten der zugehörigen Gewerkschaften in Belgien, EWC und der BWI Koordinator)
BNP Paribas	Gemeinsames Monitoring Komitee	Jährlich	UNI Global Union (falls mögl. Vertreter aus Amerika, Asien-Pazifik, Afrika und Europa), BNP Paribas EWC Sekretariat, BNP Paribas HR Department
Carrefour	Vertragsparteien	Jährlich	Carrefour und UNI Global
Codere	Umsetzungsgruppe (Implementation Group) und „Oversight Committee“ (Schlichtung)	Jährlich oder bei Bedarf	Jeweils drei Repräsentanten Codere und UNI Global
Électricité de France (EDF)	Dialog-Komitee Dialogue Committee on Corporate Responsibility bzw. Steering Committee	Halbjährlich	EDF (Chairman, Team aus Managern aus betreffenden Regionen), Gewerkschaftsvertreter (nach Ländern geschlüsselt), jeweils ein Vertreter PSI und IndustriALL
Enel	Weltbetriebsrat	Jährlich	Gewerkschaftsvertreter nach Anzahl der Angestellten pro Land (max. 12 Repräsentanten insgesamt), 2 Vertreter European Trade Union Federations, 1 Vertreter Global Trade Union Federation, Koordinator des EWC
ENI	Jahrestreffen und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmerkoordinator	Jährlich	Gewerkschaftlicher Koordinator der Arbeitnehmerseite (IndustriALL Global, drei italienische Gewerkschaften) und Vertreter des Managements
Esprit	Joint Esprit – IndustriALL Group	Halbjährlich	Esprit, IndustriALL Global Union sowie ggf. Vertreter aus relevanten Regionen
Essity	Review Gruppe	Alle 2 Jahre	Essity Management, UNIONEN, IndustriALL Global, Essity EWC team
H&M	National Monitoring Committee (NMC) - Joint Industrial Relations Development Committee (JIDRC)	Mindestens jährlich (JIDRC)	NMC: 2 Repräsentanten pro Vertragspartei (H&M, IndustriALL, IF Metall); JIDRC: Gleiche Anzahl an Vertretern pro Vertragspartei
Inditex	Review Gruppe	Jährlich	Jeweils 3 Repräsentanten Inditex und IndustriALL Global Union
Lukoil	Internationales Gewerkschaftsnetzwerk Lukoil	Jährlich	Lukoil Management und Gewerkschaften, IndustriALL
Norske Skog	Jahrestreffen	Jährlich	Norske Skog Management, IndustriALL Global und norwegische Arbeitnehmervertreter*innen, Vorsitzender des betrieblichen Gewerkschaftsgremiums
Petrobras	Treffen der Vertragsparteien	Nicht festgelegt	Petrobras Management, ICEM und Petrobras Gewerkschaft

Unternehmen	Gremien zur Umsetzung	Anzahl der Treffen	Zusammensetzung
PSA Group	Weltbetriebsrat	Jährlich	Vertreter des Managements und der Arbeitnehmervertretungen aus allen Landesgesellschaften plus IndustriALL Vertreter (Global und Europe)
Renault	Renault Konzernbetriebsrat	Jährlich	Management, Konzernbetriebsrat und IndustriALL Global
Safran	Global Monitoring Komitee	Jährlich	Safran Management, IndustriALL Global Union und zugehörige Gewerkschaften nach Region (Frankreich 4, Rest Europa 1, Amerika 2, Afrika 1, Asien 1)
Securitas	Implementation Group	Jährlich	Vertreter der drei Vertragsparteien (Securitas, UNI Global Union und Swedish Transport Workers Union)
Siemens	Verhandlungsdelegation des Konzernbetriebsrates	Jährlich	Management, KBR Vertreter sowie IG Metall und IndustriALL Global
Sodexo	Sodexo-IUF annual meeting	Jährlich	Sodexo (HR Management und führende Vertreter der Arbeitnehmerseite), IUF Delegation
Solvay	Global Panel	Mindestens jährlich	Solvay (3 Repräsentanten), IndustriALL (2 Repräsentanten), ein Repräsentant aus den Regionen Nordamerika, Südamerika, Europa, Asien, IndustriALL Global
Statoil (formerly Statoil Hydro)	Treffen der Vertragsparteien	Jährlich	4–5 leitende Vertreter Industri Energi Gewerkschaft, IndustriALL und Statoil Management
Stora Enso Oyi	Gemeinsames Komitee	Alle 2 Jahre	Stora Enso Management, IndustriALL, UNI, BWI, Stora Enso EWC, Finnish and Swedish Paper Workers Unions; Swedish Forestry, Wood and Graphical Workers Union
SCA	Review Gruppe	Alle 2 Jahre	Vertreter des SCA Managements, Pappers Gewerkschaft, IndustriALL Global und SCA EBR
Tchibo	GFA (Global Framework Agreement) Committee Country Working Groups (CWG)	Alle 2 Jahre CWG nach Bedarf	Tchibo Management, IndustriALL Global für beide Gremien
Thyssen Krupp	International Committee	Mindestens einmal jährlich	ThyssenKrupp Management, Vorsitzender des Thyssen Krupp KBR sowie zwei Stellvertreter, IG Metall, IndustriALL Global
Total	„FAIR“ Komitee	Einmal jährlich	Total HR Management, IndustriALL Global, EBR Vertreter und Arbeitnehmervertreter*innen aus Nicht-EU-Ländern
ZF Friedrichshafen	Kein festes Gremium	Keine festen Treffen vereinbart („Die Konzernleitung berichtet und berät mit den internationalen Arbeitnehmervertretungen regelmäßig ...“)	ZF Friedrichshafen Management und KBR, IG Metall/IndustriALL

Quelle: wmp consult

In diesem Gremium sind Repräsentanten der beiden Parteien und Vertreter des BNP Paribas European Works Council Sekretariats. In jährlich stattfindenden Treffen sollen Best Practices zur Umsetzung der Vereinbarung identifiziert und verbreitet werden. Das Monitoring Committee kann auch konsultiert werden, sollte sich ein Konflikt bezüglich der GRV nicht auf lokaler Ebene lösen lassen. Somit hat es einen deutlich höheren Einfluss auf die Interpretation und Umsetzung der Vereinbarung als ein Gremium, das lediglich dem regelmäßigen Austausch zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen dient.

Weitergehende Gremien zur Umsetzung von GRV

„Um einen ständigen sozialen Dialog mit der Unternehmensleitung in Bezug auf die vorgenannte Vereinbarung sicherzustellen, wird die Position des Koordinators, gemeinsam mit den Arbeitsorganisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, bestimmt.“ GRV ENI 2016

„IndustriALL wird mit Unterstützung von LUKOIL ein internationales Gewerkschaftsnetzwerk aus Organisationen der LUKOIL-Gruppe aufbauen und einen effizienten Informationsaustausch zwischen ihnen sicherstellen.“

GRV Lukoil 2018

„In Bezug auf die Weiterverfolgung der Anwendung dieser Vereinbarung, vereinbaren die Parteien die Schaffung eines „FAIR Committee“ (um die Anwendung zu erleichtern, alle zu involvieren und um regelmäßig die Ergebnisse der Vereinbarung zu messen). Das Komitee trifft sich jährlich im ersten Halbjahr. Alles zwei Jahre soll das Treffen außerhalb von Frankreich stattfinden.“

GRV Total 2015

Welchen Effekt ein Kontrollgremium auf die Umsetzung der Vereinbarung hat, hängt auch davon ab, wie das Monitoring in der Vereinbarung formuliert wurde.

Im Gegensatz zu obigen ausdifferenzierten Bestimmungen, die oftmals mit detaillierten Hinweisen zu Aufgaben und Kompetenzen verbunden sind, sehen andere GRV lediglich jährliche Spitzentreffen der Unternehmensleitung mit Vertretern der unterzeichnenden globalen Gewerkschaft vor.

In der globalen Rahmenvereinbarung zwischen IndustriALL und ASOS wird beispielsweise ein Gremium gegründet, das sich zweimal jährlich trifft, um die Implementierung der Vereinbarung zu überprüfen. Das Gremium setzt sich ausschließlich aus Repräsentanten von Unternehmen und IndustriALL zusammen. Explizite Aufgaben, etwa zum Monitoring oder zur Streitschlichtung, fallen dem Gremium nicht zu.

In einem anderen Beispiel ist selbst die Zusammensetzung des Gremiums nur vage festgehalten: Das gemeinsame Komitee von Inditex und IndustriALL Global Union soll lediglich gleichermaßen viele Vertreter der beiden Vertragsparteien in einen Austausch bringen. In dieser Vereinbarung ist nicht geregelt, wer genau die beiden Vertragsparteien repräsentieren soll. Es bleibt unklar, wen das Management von Inditex in das Komitee entsendet oder aus welchen Regionen die Vertreter der Gewerkschaft kommen. Auch kann die Frage nicht beantwortet werden, ob Repräsentanten der IndustriALL-zugehörigen Gewerkschaften berücksichtigt werden oder es sich nur um Vertreter der globalen IndustriALL Global Union handelt.

Die Vereinbarung zwischen Codere und UNI Global Union beinhaltet allein im Bedarfsfall die Einberufung eines Oversight Committees. Sodexo und IUF vereinbarten nur ein jährliches Meeting, um die Anwendung der Vereinbarung zu prüfen.

Andere Vereinbarungen gehen deutlich weiter. Die GRV bei Tchibo sieht etwa die Einrichtung eines GFA (Global Framework Agreement)⁶³ Komitees vor, in dem zwar lediglich Vertreter des zentralen Managements und der IndustriALL Global Union sitzen, das aber eng mit anderen Gremien auf der globalen Ebene verzahnt ist, insbesondere dem Steuerungskreis bzw. Beirat des Tchibo Worldwide Enhancement of Social Quality Programme (WE).

⁶³ Englisch für globale Rahmenvereinbarung

Umsetzungsgremien bei Tchibo

„Die Vertragsparteien kommen überein, Sitzungen/ Workshops abzuhalten, um die Strategie und die Länder-Unterstrategien zu entwickeln und eine Überprüfung des WE [Weltweite Verbesserung der sozialen Qualität] Programms innerhalb von drei Monaten nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung durchzuführen. Für diese Treffen können IndustriALL Global Union-Mitglieder im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien eingeladen werden. Nach der ersten Strategieentwicklung vereinbaren die Vertragsparteien eine halbjährige Überprüfung der Anwendung des Abkommens und setzen einen Ausschuss (nachstehend „GFA-Ausschuss“) ein, der aus mindestens zwei Vertretern von Tchibo und IndustriALL Global Union besteht. [...]

Zur Umsetzung der Länder-Unterstrategien können die Vertragsparteien vereinbaren, Arbeitsgruppen (nachstehend „Länderarbeitsgruppe“) zu ernennen, die sich aus Vertretern der IndustriALL Global Union und Tchibo zusammensetzen. In Einklang mit der Gesamtstrategie und der jeweiligen Länderunterstrategie kann die Länderarbeitsgruppe die folgenden Aktivitäten ausführen:

- Maßnahmen zur Schaffung eines förderlichen Umfelds für ausgereifte industrielle Beziehungen auf betrieblicher und industrieller Ebene;
- Vertrauens- und kapazitätenbildende Aktivitäten auf Fabrikebene für Fabrikbesitzer*innen, Fabrikmanager*innen, Arbeitnehmervertreter*innen, Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsvertreter*innen;
- falls notwendig, Unterstützung bei der Lösung von Verstößen gegen diese Vereinbarung bei Lieferanten und Herstellern von Tchibo Non-Food [...];
- wenn hilfreich, Zusammenarbeit mit Unternehmen in relevanten Branchen, die ebenfalls einen globalen Rahmenvertrag mit IndustriALL unterzeichnet haben.
- Die Länderarbeitsgruppe erstattet dem GFA-Ausschuss und den benannten Ansprechpartnern regelmäßig schriftlichen Bericht.“ GRV Tchibo 2016

Darüber hinaus haben das Tchibo-Management und die globale Gewerkschaft die Aufgabe, nationale und lokale Vertreter des Managements und der Arbeitnehmer*innen bzw. der Gewerkschaft in die Umsetzung bzw. das Monitoring der Rahmenvereinbarung zu integrieren.

Die Vereinbarung zwischen Aker und IndustriALL Global Union legt zwar nicht die Gründung eines permanenten Gremiums fest, dafür ist sie aber in anderer Hinsicht ein gutes Beispiel für eine umfassende globale Rahmenvereinbarung: Die Vertragsparteien haben den Zugang zu nötigen Ressourcen für den Monitoring-Prozess in der Vereinbarung festgehalten. Dabei werden den globalen Arbeitnehmervertreter*innen die Informationen, der Zugang zu Betrieben in anderen Ländern und ein Recht zur Inspektion zugesichert, um die Implementierung der Vereinbarung zu ermöglichen. Zwar beziehen sich die Zusagen in diesem Falle auf die Arbeitnehmervertreter*innen im Allgemeinen und nicht auf die Arbeit eines konkreten Gremiums, was jedoch nicht bedeutet, dass Ressourcen dieser Art nicht auch einem neugeschaffenen Gremium zugeschrieben werden könnten.

Es gibt noch weitere Möglichkeiten: In der Vereinbarung zwischen BESIX und der BWI Global Union wird den lokalen und nationalen Repräsentanten der BWI Global Union zugehörigen Gewerkschaften ein adäquater Zeitraum für Training und Beteiligung am Monitoring-Prozess zugesichert.

In einigen Unternehmen wurden keine speziellen Gremien oder Komitees eingerichtet, die für regelmäßige Beratungen der Umsetzung, begleitende Maßnahmen, das Monitoring oder die Evaluierung zuständig sind, sondern es wurden bereits bestehende gemischte Gremien des sozialen Dialogs oder auch Betriebsratsstrukturen mit diesen Aufgaben betraut. Hier spielen insbesondere Europäische Betriebsräte (Besix, BNP Paribas, Essity, SCA) und Weltbetriebsräte (ENEL und PSA Group) eine wichtige Rolle in der Umsetzung der jeweiligen globalen Rahmenvereinbarung. Bei Renault-Peugeot und Thyssen-Krupp sind der Konzernbetriebsrat (Thyssen-Krupp) bzw. der unternehmensweite „Group Works Council“ die zentralen Gremien. In allen Fällen sind auch die globalen Gewerkschaftsverbände als Unterzeichner der GRV beteiligt.

„Essity, Unionen, IndustriALL Global Union und das EBR-Team von Essity (Essity Group EXE EWC) treffen sich alle zwei Jahre, um die Praxis dieser Vereinbarung zu überprüfen und weiter zu verfolgen.“ GRV Essity 2018

„Der globale Betriebsrat ist das Gremium, das die vorliegende Vereinbarung überwacht [...]. Um ausreichend Zeit für Diskussionen zu haben und um diese Vereinbarung ordnungsgemäß zu überwachen, wird das Treffen für einen Zeitraum von mindestens zwei Tagen organisiert.“

GRV PSA Group 2017

Trainings- und Schulungsmaßnahmen für Management und Arbeitnehmervertreter*innen

In den untersuchten Vereinbarungen ist immer wieder von verschiedenen Trainingsmöglichkeiten zu lesen. Viele beziehen sich auf Job-Trainings und Mitarbeiterentwicklung und untersagen Diskriminierung bei der Auswahl von Schulungsteilnehmern in ihrem Unternehmen (bspw. H&M). Es gibt jedoch auch Trainingsvorhaben, die sich auf die Wahrnehmung von Menschenrechten und die sie betreffenden Vereinbarungen im Speziellen fokussieren.

Einige Vereinbarungen enthalten auch Schulungen zu der Ausführung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Vereinigungsfreiheit (vgl. die Übersicht in Tabelle 3).

Neben den Arbeitnehmerrechten und der Wahrnehmung von Menschenrechten sowie der Vereinbarung als solcher, beinhaltet fast die Hälfte aller untersuchten Vereinbarungen Sicherheits- und Gesundheitsschulungen. Diese sollen vor allem Verstößen gegen die Arbeitssicherheit vorbeugen, was den präventiven Charakter globaler Rahmenvereinbarungen unterstreicht.

37 Prozent beziehen Trainings und Schulungen zur Wahrnehmung von Menschenrechten sowie anderweitiger Rechte ein, auf die im Rahmen der Vereinbarung Bezug genommen wurde. 17 Prozent der Vereinbarungen enthalten Abschnitte zu Schulungen im Bereich der Arbeitnehmerrechte, vor allem zu Tarifverhandlungen und der Vereinigungsfreiheit. Nur eine der 30 Vereinbarungen weist Textstellen zu allen drei Kategorien auf (EDF).

Sicherheitstrainings können in globalen Rahmenvereinbarungen unterschiedlichen Gesichtspunkten zugeordnet werden. Die Vereinbarung zwischen dem Luft- und Raumfahrtunternehmen Safran und IndustriALL sichert ein spezielles Sicherheitstraining insbesondere für jüngere Beschäftigte⁶⁴ zu. Bezug nehmend auf die ILO-Konventionen 155⁶⁵ und 167⁶⁶ messen das Unternehmen Aker und IndustriALL der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung zu und möchten sie kontinuierlich verbessern. Daher sollen alle Arbeiter*innen zu Berufsrisiken und deren Prävention geschult werden, um Verstöße gegen die Konventionen sowie Arbeitsunfälle und Verletzungen möglichst zu verhindern.

Während Sicherheitsschulungen im direkten Bezug zu Verpflichtungen des Unternehmens im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stehen, sind Schulungen zu Arbeitnehmerrechten aus einem anderen Grund interessant: Sie können den kontinuierlichen Dialog zwischen Arbeitnehmervertretern und Repräsentanten des Unternehmens fruchtbarer machen. Dabei ist es zunächst wichtig, einen geeigneten Rahmen zu schaffen, in dem dieser soziale Dialog stattfinden kann. Schulungen können dazu einen wesentlichen Teil beitragen, indem sie das nötige Wissen über arbeitsrechtliche Regulierungen vermitteln. Die Schulungen sind nicht auf Vertreter der Arbeitnehmer*innen begrenzt, auch die Arbeitgebervertreter müssen für einen solchen Dialog sensibilisiert werden. Wenn Zulieferer in besonders inklusiven Vereinbarungen mit in solche Schulungen einbezogen werden, erhöht das die Wirkung der Vereinbarung auf die gesamte Lieferkette.

Ein Beispiel für Schulungsmaßnahmen zur Verbesserung des sozialen Dialoges in der Lieferkette ist die Vereinbarung zwischen ASOS und IndustriALL.

„Durchführung eines Schulungsprogramms für Arbeiter und Fabrikmanager sowie für Lieferanten, um ein förderliches Umfeld für die Vereinigungsfreiheit zu schaffen und einen nachhaltigen internen Dialog in den Fabriken zu schaffen; [...]“ GRV Asos 2017

Dieselbe Formulierung befindet sich auch in der Vereinbarung zwischen Esprit und IndustriALL.

In einem anderen Beispiel haben sich das Unternehmen Inditex und IndustriALL Global Union darauf geeinigt, die Entwicklungen der Vertragsfreiheit und der kollektiven Verhandlungen in der gesamten Lieferkette von Inditex gemeinsam zu prüfen. Dort, wo Probleme sichtbar werden, sollen Lösungen entwickelt werden. Es wurde auch eine Zusammenarbeit bei Trainingsprogrammen für das Management und für betreffende Arbeiter bei den Zulieferern beschlossen.

„Inditex und IndustriALL Global Union werden insbesondere Entwicklungen des Rechts auf Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Tarifautonomie innerhalb der Inditex Lieferkette überwachen. Dort, wo Probleme bestehen, werden Inditex und IndustriALL Global Union gemeinsam nach Lösungen suchen, zum Beispiel durch gemeinsam durchgeführte Schulungsprogramme für das Management und Arbeitnehmer*innen.“ GRV Inditex 2014

⁶⁴ Ohne Definition bzw. altersspezifischen Angaben, welcher Personenkreis den jüngeren Beschäftigten zuzuordnen ist.

⁶⁵ Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981.

⁶⁶ Übereinkommen über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988.

Tabelle 3: GRV mit Schulungsplänen zu bestimmten Themenfeldern

Unternehmen	Awareness (Menschenrechte)	Sicherheit und Ge- sundheit	Arbeitsrecht (Tarifver- handlungen, Vereini- gungsfreiheit)
Aker	✗	✓	✗
ASOS	✗	✗	✓
BESIX	✗	✓	✗
BNP Paribas	✓	✗	✗
Carrefour	✗	✗	✗
Codere	✗	✓	✗
EDF	✓	✓	✓
Enel	✓	✓	✗
ENI	✓	✗	✗
Esprit	✓	✗	✓
Essity	✗	✗	✗
H&M	✗	✓	✗
Inditex	✓	✗	✓
Lukoil	✗	✓	✓
Norske Skog	✗	✗	✗
Petrobras	✗	✓	✗
PSA Group	✓	✓	✗
Renault	✓	✓	✗
Safran	✗	✓	✗
Securitas	✗	✗	✗
Siemens	✗	✗	✗
Sodexo	✗	✗	✗
Solvay	✓	✗	✗
Statoil	✓	✓	✗
Stora Enso Oyi	✓	✗	✗
SCA	✗	✗	✗
Tchibo	✓	✓	✗
Thyssen-Krupp	✗	✗	✗
Total	✗	✓	✗

Quelle: wmp consult

Als dritte Art von Schulungen in globalen Rahmenvereinbarungen identifizierte die vorliegende Studie Awareness und überprüfte, inwieweit Schulungsangebote oder Trainingsmöglichkeiten vereinbart wurden, die darauf abzielen, die Wahrnehmung von fundamentalen Menschenrechten und anderen Normen aus der jeweiligen Vereinbarung zu verbessern.

Im Falle der Vereinbarung zwischen BNP Paribas und Uni Global Union wird ein Online-Modul thematisiert, das Pflicht ist für Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen mit potentiellen Risiken für Menschenrechtsverletzungen in Verbindung kommen.

„Die Schulung der Mitarbeiter*innen ist ein zentraler Aspekt des menschenrechtsbezogenen Risikomanagementprozesses. Daher wurde das Online-Modul „Menschenrechte verstehen und in das Unternehmen integrieren“ zur Bewusstseinsbildung eingeführt. Dieses Modul ist obligatorisch für Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Arbeit möglicherweise potenzielle Risiken für Menschenrechtsverletzungen erkennen müssen (CSR, Risiko-, Einkaufs-, Verkaufsmanager...).“

GRV BNP Paribas 2018

Der italienische Energiekonzern Enel gestaltet in seiner Vereinbarung mit IndustriALL und PSI die Sicherung von fundamentalen Menschenrechten und sozialen Rechten sowie guter Arbeitspraxis proaktiv. Das heißt, es können gemeinsame Projekte durchgeführt werden, etwa Informationstrainings, Befragungen und Untersuchungen, damit die Mitarbeiter*innen und das verantwortliche Management angemessen auf Risiken durch die eigene Geschäftstätigkeit geschult werden und entsprechend reagieren können.

In ähnlicher Weise verpflichtet sich Stora Enso in seiner GRV dazu, Schulungen in menschenrechtlichen Fragen für das eigene Personal durchzuführen und „zu intensivieren“ und in diesem Zusammenhang auch die Auswirkungen der eigenen Unternehmenspraxis auf menschenrechtliche Standards zu bewerten.

4.4 Kommunikation: Interne und externe Berichterstattung

Die UN-Leitprinzipien sehen vor, dass über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte Rechenschaft gegenüber internen wie externen Stakeholdern abgelegt wird. Besonders Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollen formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen.

Weder in den UN-Leitprinzipien noch im Nationalen Aktionsplan (siehe Textbox) sind Art und Weise der Kommunikation genauer präzisiert. Sie kann vielgestaltig erfolgen, etwa in Form von persönlichen Begegnungen, E-Mail-Austauschen, Konsultationen und Dialogen mit betroffenen Stakeholdern oder Nachhaltigkeitsberichten.

„Unternehmen sollten Informationen bereithalten und ggf. extern kommunizieren, um darzulegen, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen. Diese Informationen sollten in ihrer Form adressatengerecht sein. Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen birgt, sollten regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit darüber berichten. Für eine solche Berichterstattung können sowohl bestehende Berichtsformate des Unternehmens als auch ein eigenständiges menschenrechtsbezogenes Format genutzt werden. Dabei sollen die Berichtspflichten nicht zu unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand für die KMU in den Lieferketten oder berichtspflichtigen Gesellschaften führen.“

(Bundesregierung 2017: NAP, S.9)

Auch internationale Standards und Regulierungen im Bereich der Nachhaltigkeits- und CSR-Berichterstattung haben Einfluss auf die externe Kommunikation und Berichtspraxis multinationaler Unternehmen, zum Beispiel die seit 2017 bestehende gesetzliche nichtfinanzielle bzw. CSR-Berichtspflicht für bestimmte große kapitalmarkt-orientierte Unternehmen. Menschenrechte, Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Anti-Korruptionsstandards sind schon lange Bestandteil nationaler und internationaler Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, etwa des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes oder der Global Reporting Initiative (GRI). Auch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Reformdiskussionen über die Umsetzung der UN-Leitprinzipien ist davon auszugehen, dass nationale gesetzliche Regelungen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht und die damit verbundenen Berichtspflichten die Transparenz in den kommenden Jahren erhöhen werden.

Die Umsetzung globaler Rahmenvereinbarungen unterliegt keiner Veröffentlichungspflicht und wird in der Regel auch nicht veröffentlicht. Zwar gab es immer Ausnahmen, bei denen die Unternehmen zum Beispiel ihre Vereinbarung als Bestandteil der CSR-Strategie begreifen. Die meisten GRV haben jedoch eher einen internen Regulierungscharakter, der sich auch in der Informations- und Kommunikationspraxis spiegelt:

- Übersetzungen der Vereinbarung in relevante Landessprachen (zum Beispiel Aker, Siemens)
- Übergabe der GRV mit dem Arbeitsvertrag an alle neuen Beschäftigten (zum Beispiel Solvay)
- Veröffentlichung der Vereinbarung auf der Webseite (zum Beispiel Aker) und im Unternehmensintranet
- Die GRV wird Lieferanten und Zulieferern zur Kenntnisnahme gegeben und innerhalb der Lieferkette kommuniziert und verbreitet (zum Beispiel Safran, PSA Group)
- Veröffentlichung der Ergebnisse des jährlichen Treffens von Arbeitnehmer- und Managementvertretern (zum Beispiel BESIX)

Praxisbeispiele interne und externe Kommunikation

„Die Regierungs- und Verwaltungsbehörden in jedem Land wurden offiziell über dieses globale Rahmenabkommen informiert. [...] Die Renault Gruppe verpflichtet sich, diese Vereinbarung ihren Lieferanten und Subunternehmern mitzuteilen. Sie werden aufgefordert, sich zur Anwendung der in dieser Vereinbarung festgelegten sozialen Grundrechte in ihrem eigenen Unternehmen zu verpflichten.“ GRV PSA Group 2017

„[...] Integration der in dieser Vereinbarung eingegangenen Verpflichtungen in die Charta ‚Verantwortlicher Einkauf‘, um Lieferanten und Subunternehmer auf die Inhalte aufmerksam zu machen.“ GRV Safran 2017

„Die EDF Gruppe organisiert Kommunikationskampagnen für alle Beschäftigten und für das Management, welche in die Lage versetzt werden, die jeweiligen Teams bei der Umsetzung der Vereinbarung zu unterstützen. Beide Parteien werden außerdem gemeinsame Initiativen zur Sensibilisierung durchführen, um die Vereinbarung innerhalb des Unternehmens anzuwenden und bei Zulieferern sowie Vertragspartnern bekannt zu machen.“

GRV EDF 2018

4.5 Beschwerdemechanismus: Zugänge und Effektivität

Um tatsächliche oder potenziell nachteilige Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit frühzeitig zu erkennen, sollten Betroffene oder potentiell Betroffene die Möglichkeit haben, dem Unternehmen Missstände und Fehlverhalten zu melden. Dazu ist die Einrichtung eigener Beschwerdekannäle oder eine Beteiligung an externen Mechanismen, wie bspw. Brancheninitiativen, notwendig.

Wie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte präzisiert, sind Beschwerdeverfahren effektiv, wenn sie zugänglich, ausgewogen und berechenbar sind und ihre Inanspruchnahme nicht negativ sanktioniert wird. Dafür kann es sinnvoll sein, anonyme Anlaufstellen einzurichten. Die betroffenen Stakeholdergruppen sollten über die bestehenden Beschwerdeverfahren und Verfahren zur Wiedergutmachung verständlich und – soweit relevant – in den jeweiligen Landessprachen informiert werden.

Wirksamkeit von Beschwerdemechanismen

„Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Die obigen Kriterien dienen als Zielmarken für die Gestaltung, Überarbeitung oder Bewertung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen, um sicherstellen zu helfen, dass diese in der Praxis wirksam sind. Schlecht gestaltete oder umgesetzte Beschwerdemechanismen können Gefahr laufen, bei den betroffenen Stakeholdern ein verschärftes Unrechtsempfinden auszulösen, indem sie ihnen verstärkt das Gefühl geben, durch den Prozess entmachtet und nicht respektiert zu werden.“

(UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 39/40)

In allen GRV sind kollektive Beschwerdemechanismen (durch Arbeitnehmervertretungen und lokale bzw. nationale Gewerkschaften) mehr oder weniger detailliert beschrieben. Das gilt nicht für individuelle Beschwerdemechanismen. Diese sind nur in wenigen Rahmenvereinbarungen vorgesehen, zum Beispiel in Form einer Hotline für Beschäftigte (ASOS, ZF Friedrichshafen). Individuelle Beschwerdemöglichkeiten wie Whistleblowing und Schutz von Whistleblowern garantieren lediglich die französischen Rahmenvereinbarungen bei BNP Paribas, EDF und Safran.

Die GRV bei Inditex enthält einen Hinweis auf das „Ethik-Komitee“ und den „Whistleblowing Kanal“, welche das Unternehmen im Rahmen des Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers der Inditex Gruppe eingerichtet hat. Er richtet sich direkt an Zulieferunternehmen und ist als Anlage direkter Bestandteil des GRV.

Whistleblowing-Mechanismen bei BNP Paribas und EDF

„Darüber hinaus sollte beachtet werden, dass das in der Gruppe zur Verfügung stehende Whistleblowing-Recht jedem/jeder BNP Paribas-Mitarbeiter*in die Meldung eines nachgewiesenen Verstoßes – oder des Verdachts eines Verstoßes – gegen den Verhaltenskodex, einer Konzernrichtlinie oder -vorgabe oder Regelung nicht nur gegenüber dem Linienmanagement, sondern auch der Compliance-Abteilung auf höherer Ebene erlaubt.“

GRV BNP Paribas 2018

„Die Vertragsparteien verpflichten sich zum Schutz von Whistleblowern sowie der oder den Beschuldigten und der gesammelten Informationen. Dieser Mechanismus zielt darauf ab, die Vertraulichkeit zu gewährleisten und den Schutz von Whistleblowern, die selbstlos und in gutem Glauben eine Angelegenheit melden, von der sie persönlich Kenntnis hatten und die unter die gesetzlich vorgesehen Warnmechanismen fällt, vor Repressalien oder Diskriminierung zu gewährleisten.“ GRV EDF 2018

Die in dieser Studie analysierten globalen Rahmenabkommen verdeutlichen, dass Beschwerdemechanismen in den Unternehmen sehr individuell gestaltet und auf die jeweiligen Besonderheiten des Konzerns zugeschnitten sind.

Ein wichtiges gemeinsames Kennzeichen aller GRV ist aber, dass Beschwerdemechanismen mit dem Ziel eingerichtet werden, unternehmensintern eine Lösung bei Problemen der Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflicht herbeizuführen. Die Einschaltung unternehmens-externer Parteien ist nur in seltenen Fällen vorgesehen.

Ein weiteres gemeinsames Kennzeichen der Beschwerdemechanismen ist die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips: Dort, wo Probleme anfallen, sollen sie möglichst auch gelöst werden, wie es die GRV der belgischen BESIX oder die der norwegischen AKER Gruppe illustrieren.

Subsidiarität und mehrstufiges Verfahren beim Umgang mit Beschwerden

„Jede Beschwerde muss von der lokalen Geschäftsleitung von BESIX bearbeitet werden. Wenn das lokale Management das Problem nicht lösen kann, dann wird es an die nationale Ebene verwiesen, an der die nationalen Gewerkschaften und gegebenenfalls das BESIX-Länder-Management beteiligt sind. Falls die Beschwerde nicht auf Unternehmens-, lokaler oder nationaler Ebene bearbeitet werden kann, wird sie an den Chief Human Resources Director der BESIX Group und den Corporate Social Responsibility Officer der BESIX Group weitergeleitet. Wenn das Problem weiterhin ungelöst bleibt, wird es an die Referenzgruppe zur Diskussion bei der nächsten geplanten Sitzung oder vorher, je nach Dringlichkeit der geplanten Sitzung oder vorher, je nach Dringlichkeit des Vorfalls, weitergeleitet.“ GRV BESIX 2017

„Letztendlich, und falls es nicht gelingt, eine Einigung bei der Beschwerde zu erzielen, wird sie an eine Überwachungsgruppe verwiesen, die sich aus einer gleichen Anzahl von Führungskräften des Unternehmens und Gewerkschaftsvertretern (einschließlich IndustriALL) zusammensetzt (3+3). Im Falle einer Blockade wird das Schiedsverfahren von der ILO oder einer neutralen Partei durchgeführt, auf die sich Unternehmensführung und Gewerkschaften zuvor geeinigt haben.“ GRV Aker 2012

Auf ähnliche Weise versuchen auch andere Unternehmen (zum Beispiel BNP Paribas, Carrefour, EDF) zunächst, lokal auftretende Probleme bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarung auf lokaler Ebene zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften sowie dem lokalen Management zu lösen. Erst wenn dies nicht gelingt, werden nationale Gewerkschaften und das jeweilige Landesmanagement hinzugezogen. Als letzte Instanz wird ein Problem in der Regel durch ein konzernweites Umsetzungs-komitee behandelt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Beschwerden innerhalb des Unternehmenssystems verbleiben und dort gelöst werden.

Die folgenden Praxisbeispiele machen deutlich, dass bei der Suche nach unternehmensinternen Lösungen die gewerkschaftliche Vertragspartei eine wichtige Rolle spielt, sowohl bei der Entwicklung und Einrichtung eines adäquaten Beschwerdemechanismus als auch bei der Behandlung von Beschwerden und der Suche nach Lösungen.

Rolle der Gewerkschaften bei der Umsetzung von Beschwerdemechanismen

„IndustriALL Global Union verpflichtet sich, Esprit bei der Beilegung von Streitigkeiten und damit verbundenen Problemen in seiner Lieferkette zu unterstützen, wenn diese Angelegenheiten in direktem Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit stehen. Diese Unterstützung umfasst unter anderem die Bereitstellung von Ratschlägen, Kontakten, Unterstützung bei der Mediation und eine angemessene Unterstützung für gemeinsame Standpunkte innerhalb der ILO oder anderer Foren.“ GRV Esprit 2018

„CODERE und Uni vereinbaren, Mittel zu prüfen, um den Arbeitnehmer*innen ein Beschwerdeverfahren gemäß den Ruggie-Prinzipien bereitzustellen, falls sich kein Gewerkschaftsvertreter im Betrieb befindet [...]“

GRV Codere 2013

„Im Falle von Streitigkeiten über die Auslegung oder Nichteinhaltung der Vereinbarung verpflichten sich die Unterzeichner, sich gegenseitig so bald wie möglich zu unterrichten, damit sie zusammenarbeiten können, um im Wege des Dialogs und innerhalb einer angemessenen Frist eine wirksame und konstruktive Lösung zu finden, die im Interesse aller Parteien liegt. Diese Gespräche müssen stattfinden, bevor eine der Parteien Informationen über den Streitfall preisgibt.“ GRV EDF 2018

„Auf Wunsch kann ein/e Arbeitnehmer*in von einem Vertreter einer örtlichen Gewerkschaftsorganisation unterstützt werden.“ GRV Safran 2017

Erst wenn alle Versuche einer unternehmensinternen Lösung von Beschwerden und Problemen scheitern, sehen GRV die Einschaltung von externen Stellen zur Mediation oder Schiedsgerichtsbarkeit vor. Auch hier kommt den transnationalen Gewerkschaftsorganisationen eine wichtige Rolle und Aufgabe zu, wenn es zum Beispiel um die Einschaltung eines neutralen Schlichters geht.

In vielen Unternehmen ist vorgesehen, dass die ILO diese Rolle einnehmen soll.⁶⁷

4.6 Zusammenfassung

Die Analyse 30 neuerer globaler Rahmenvereinbarungen zeigte, dass GRV interessante Praxisansätze und Anstöße bieten für adäquate Mechanismen zur Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflicht mit Blick auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte im Unternehmen selbst sowie in Liefer- und Wertschöpfungsketten. Sie verdeutlichte auch, dass viele GRV und besonders diejenigen in risikoreichen Branchen, wie etwa die Textilindustrie, die unternehmerischen Sorgfaltspflichten auch auf Zulieferer und Geschäftspartner ausweiten und dadurch mögliche Missstände aufdecken und Abhilfe schaffen oder – als letzte Konsequenz – durch Beendigung des Vertragsverhältnisses sanktionieren.

Auf der Basis der fünf Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflicht für Menschen- und Arbeitnehmerrechte können GRV ein Ansatz sein, zumindest auf der Ebene eines multinationalen Unternehmens, seiner Zulieferer und Geschäftspartner, das Vakuum rechtlich bindender Normen und Standards durch unternehmensspezifische Maßnahmen zu füllen.

Die Analyse ergab mit Blick auf einzelne Handlungsfelder unternehmerischer Sorgfaltspflicht Folgendes:

- Alle GRV von 2011 bis 2018 beziehen sich auf **globale Standards**, wie sie in den ILO-Kernarbeitsnormen festgeschrieben sind. 60 Prozent der GRV haben als normativen Bezugsrahmen auch die UN-Leitprinzipien für Wirtschafts- und Menschenrechte.
- Die Textanalyse machte deutlich, dass GRV mit Blick auf die Risikoanalyse und Bewertung nur bedingt ein Mittel der Erfassung, Bewertung und Folgenabschätzung von **Risiken innerhalb der Liefer- und Wertschöpfungskette** sind. Als Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretungen und der globalen Unternehmensleitung steht im Fokus von GRV das Aufdecken möglicher Risiken durch lokale Arbeitnehmervertretungen. In diesem Kontext können GRV zu einem effizienten Risikomanagementsystem beitragen, dieses aber nicht ersetzen.

⁶⁷ Anderenfalls bestimmen die Vertragsparteien einen neutralen Schlichter.

- Dies gilt in ähnlicher Weise für die **Kommunikation**, insbesondere gegenüber externen Akteuren: GRV sind unternehmensinterne und auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen hin orientierte Vereinbarungen, die vor allem intern wirken. Kommunikation ist hier vor allem bezogen auf diese Beziehungen innerhalb des Unternehmens und bestenfalls noch die Liefer- und Wertschöpfungskette. Sie dient der Erfassung von Problemen und Missständen im Bereich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte und der Konsultation und Aushandlung von Lösungswegen.
- Durch letzteres trägt die in GRV vereinbarte Praxis der Kommunikation maßgeblich dazu bei, dass **Beschwerdemechanismen** effektiv genutzt werden und Wirksamkeit entfalten. Die in der Analyse vorgestellten praktischen Lösungen kollektiver wie individueller Beschwerdemechanismen zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie in ein gemeinsames, durch Arbeitnehmer*innen und Unternehmen entwickeltes Rahmenwerk integriert sind. Auch wenn die Wirksamkeit der jeweiligen Beschwerdemechanismen nicht Gegenstand dieser Studie ist, kann dieser gemeinsame Charakter sicherlich als Stärke verstanden werden.

Globale Rahmenvereinbarungen bilden ein Verfahren, dass somit die Unternehmen in die Pflicht nimmt, einerseits die Vereinbarungsbestimmungen in den Unternehmenswerten und Managementsystemen zu verankern, andererseits aber auch ein eigenes System der Kontrolle der Einhaltung dieser Bestimmungen zu installieren. Die Analyse machte auch deutlich, dass unternehmerische Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmerrechte zwar eine Verantwortung des zentralen Unternehmensmanagements darstellt, der Arbeitnehmerseite in Form von lokalen Betriebsräten, nationalen Gewerkschaften und transnationalen Gewerkschaftsverbänden aber wichtige Aufgaben bei der Umsetzung aller Kernelemente zukommen. Dies gilt insbesondere für die Risikoidentifizierung, die Wirksamkeitskontrolle und für die Lösung von Beschwerden und Konflikten. Dies wurde in der Analyse vor allem dort deutlich, wo globale Rahmenvereinbarungen die Schaffung von neuen transnationalen Arbeitgeber-Arbeitnehmergremien vorsehen. Dennoch können GRV nur einzelne Aspekte der unternehmerischen Sorgfaltspflicht unterstützen, ein systematisches Management jedoch nicht ersetzen.

5

5. Fazit und Ausblick: Relevanz der GRV für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und betrieblicher Ebene

5.1 Von der politischen auf die betriebliche Ebene

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind globale Rahmenvereinbarungen eine mögliche Antwort auf die zunehmende Internationalisierung der Produktions- und Zuliefererstrukturen von Unternehmen. Globale Rahmenvereinbarungen sind ein **gewerkschaftspolitisches Instrument**, um in multinationalen Unternehmen fundamentale soziale Rechte abzusichern und sich dabei zumindest auf die Kernarbeitsnormen der ILO zu stützen. Komplexe globale Produktions- und Arbeitsstrukturen ermöglichen es, die Schwächen arbeitsrechtlicher und tarifvertraglicher Regulierung und gewerkschaftlicher Organisation auszunutzen und Standards zu umgehen. Globale Rahmenvereinbarungen tragen dazu bei, soziale Mindeststandards zu sichern und unternehmerische Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmerrechte grundsätzlich, aber auch als Mechanismus in der täglichen Management- und Unternehmenspraxis, zu etablieren. Sie sollten somit als Instrument gewerkschaftlicher Betriebspolitik in globalen Unternehmensnetzwerken angesehen werden.

Das arbeitspolitische Ziel der Vereinbarungen ist es, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen weltweit zu schützen und umzusetzen. Globale Rahmenvereinbarungen bieten darüber hinaus Ansatzpunkte zum Aufbau von weltweit vernetzten Vertretungsstrukturen und zur Förderung des Dialogs und Informationsaustauschs zwischen verschiedenen Arbeitnehmervertretungen und der Geschäftsführung auf internationaler Ebene. Die in dieser Studie untersuchten neueren GRV haben in der überwiegenden Mehrheit einen Bezug zu den UN-Leitprinzipien und damit zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Viele globale Rahmenvereinbarungen sehen dafür regelmäßige Treffen zwischen Arbeitnehmervertretungen und der Unternehmensspitze vor, bei denen die Umsetzung der Inhalte der Rahmenvereinbarungen in allen Konzernteilen evaluiert, eventuelle Verletzungen der niedergelegten Arbeitnehmer- und Menschenrechte diskutiert und Lösungen gesucht werden sollen. Die in dieser Studie untersuchten Beispiele verdeutlichen, dass GRV in vielen Unternehmen zur Entwicklung spezieller Gremien führten, in einigen Fällen zur Gründung von Weltbetriebsratsgremien (zum Beispiel bei Solvay).

Für nationale und transnationale Gewerkschaften und Betriebsräte sind somit globale Rahmenvereinbarungen ein Terrain, das zunehmend wichtiger wird. Auf der **betrieblichen Ebene** sorgen GRV für eine stärkere Einbindung in und Einflussnahme auf die Anerkennung des Unternehmens seiner Sorgfaltspflicht gegenüber Menschen- und Arbeitnehmerrechten. Arbeitnehmervertretungen werden am häufigsten eingebunden, wenn es um das schriftlich formulierte Menschenrechtsverständnis (Grundsatzerklärung) des Unternehmens, seine Beschwerdemechanismen und die Erfassung von Problemen und Risiken in der Liefer- und Wertschöpfungskette geht. Wenn eine globale Rahmenvereinbarung besteht, arbeitet die betriebliche Arbeitnehmervertretung häufig in Kooperation mit den internationalen Gewerkschaftsföderationen an ihrer Umsetzung mit. Bestandteile der Rahmenvereinbarungen können z. B. soziale Mindeststandards, Beschwerdeverfahren, Betriebsprüfungen und Wirksamkeitskontrollen sein, die auch die Lieferkette mit einbeziehen. Besonders bedeutsam sind die Vereinbarungen, die Arbeitnehmervertretungen anderer Länder Rechte einräumen, wie z. B. die Koalitionsfreiheit, die dort gesetzlich nicht kodifiziert sind. Einige Rahmenvereinbarungen enthalten weitergehende Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, um einen sozialen Dialog in den Niederlassungsländern zu fördern, zum Beispiel bei Esprit, Solvay, EDF und BNP Paribas.

Die Unterschiede zwischen den ersten Generationen und den hier untersuchten neueren GRV waren nicht der Mittelpunkt der Untersuchung, doch ein Überblick über relevante Forschungsarbeiten verdeutlicht, dass in den neueren GRV der besseren Verknüpfung von globaler und lokaler Ebene der Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Praxis mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird. Die hier analysierten Rahmenvereinbarungen verdeutlichen, dass in GRV mit Blick auf die fünf Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflicht jeweils unternehmensspezifische Lösungen entwickelt und spezielle Umsetzungsmechanismen etabliert wurden, in denen Arbeitnehmervertretungen und gewerkschaftliche Akteure eine maßgebliche Rolle spielen.

5.2 Globale Rahmenvereinbarungen und unternehmerische Sorgfaltspflicht: Neue Potentiale für Mitbestimmungsmöglichkeiten

Nach dem Verständnis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte muss die unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschen- und Arbeitnehmerrechte entlang der gesamten Unternehmensstruktur einschließlich der Liefer- und Wertschöpfungskette in alle Entscheidungsprozesse integriert werden und die Auswirkungen der eigenen Tätigkeit und Geschäftsbeziehung auf die Menschenrechte müssen kontinuierlich analysiert werden.

Die klare Verpflichtung der Unternehmen zur Sorgfalt im Umgang mit Menschen- und Arbeitnehmerrechten eröffnet zumindest potentiell neue Ansätze und Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitbestimmung für nationale und lokale Arbeitnehmervertretungen. Wie diese Studie zeigt, findet ein Austausch zwischen betrieblicher Arbeitnehmervertretung und dem Management über menschenrechtliche Belange in verschiedenen Gremien statt. In diese werden nicht nur gewerkschaftliche Vertreter der globalen Branchenförderungen miteinbezogen, sondern auch nationale und lokale Arbeitnehmervertreter*innen.

Globale Rahmenvereinbarungen bringen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten sowohl für die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite mit sich, wodurch die Aufgaben beider Seiten eng verzahnt und verbunden werden können.

Die **Arbeitgeberseite** hat sich mit Abschluss einer GRV dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass

- Verstöße gegen die Vereinbarung vermieden werden;
- bestehende Risiken und Verstöße identifiziert werden;
- Beschwerden nachgegangen wird und diese lösungsorientiert bearbeitet werden.

Die Arbeitgeberseite hat die Aufgabe, das Rahmenabkommen und dessen Inhalte in der Managementhierarchie zu verankern und im Managementsystem zu integrieren, die GRV gegenüber Zulieferern und Geschäftspartnern bekannt zu machen, diese darauf zu verpflichten sowie effiziente Überwachungs- und Beschwerdemechanismen einzurichten.

Die hier analysierten GRV machen deutlich, dass **Gewerkschaften und Betriebsräten** eine eminent wichtige Rolle bei der Umsetzung und Wirksamkeit der Vereinbarungen zukommt. Betriebsräte und Gewerkschaften können das Management in die Pflicht nehmen, dafür zu sorgen, dass

- die Vereinbarungstexte allen Beschäftigten zugänglich sind (Übersetzung, Veröffentlichung, flankierende Informations- oder Schulungsmaßnahmen);
- die in der Vereinbarung festgeschriebenen Normen und Standards des Umgangs und der Sorgfaltspflicht gegenüber Beschäftigten und deren Vertretungen vom Management der verschiedenen Bereiche und Hierarchieebenen weltweit eingehalten werden;
- Mindestnormen auch in den Außen- und Geschäftsbeziehungen des Unternehmens mit Zulieferern, Auftragnehmern, Vertragspartnern etc. Anwendung finden;
- Verfahren zur Risikoidentifizierung, Überwachung und Beschwerdemechanismen eingerichtet werden, die es ermöglichen, Verstöße effektiv nachzugehen;
- Konfliktlösungsverfahren geschaffen werden, die es ermöglichen, Verstöße nachhaltig zu beseitigen.

Dies bedeutet, dass Gewerkschaften und Betriebsräte auf allen relevanten Ebenen des Unternehmens an dem managementseitigen Umsetzungsprozess beteiligt und in die Kontrolle seiner effektiven Umsetzung eingebunden sein sollten.

Zudem können und sollten GRV von Betriebsräten und Gewerkschaften als strategisches Instrument genutzt werden, um eine grenzüberschreitende Vernetzung und Zusammenarbeit im Unternehmen voranzutreiben. Die Analyse verdeutlichte, dass in einigen Unternehmen durch die GRV permanente Strukturen des sozialen Dialogs und der Arbeitnehmervertretung auf transnationaler Ebene etabliert wurden, die eine unterstützende Funktion für lokale und nationale Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsgremien gerade dort haben, wo die Rahmenbedingungen eher negativ sind.

Tabelle 4: Handlungsfelder und Aufgaben gewerkschaftlicher Betriebspolitik in transnationalen Unternehmen

Ebene	Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsgremium	Aufgaben
Global	Globaler Gewerkschaftsverband	• Aushandlung transnationaler Vereinbarungen • Koordination gewerkschaftlicher Netzwerke • Kampagnen bei Verstößen • Entgegennahme von Beschwerden • Beteiligung an Managementaktivitäten der Umsetzung
Europäisch	Europäischer Gewerkschaftsverband	
National	Nationaler Gewerkschaftsverband	• Schulung und Sensibilisierung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen • Unterstützung von Betriebsräten bei Strategieentwicklung • Bereitstellung länderspezifischer Informationen • Handlungshilfen zur GRV-Umsetzung
National	Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat	• GRV und unternehmerische Sorgfaltspflicht als Instrument des Risikomanagements einbringen • Berichterstattung einfordern
Gemischt	Betriebsratsgremien	• Umsetzungsstrategien entwickeln • Vernetzung von Arbeitnehmervertretungen und Betrieben auf transnationaler Ebene • Verstöße aufspüren, bearbeiten und Rechte durchsetzen • Beteiligung an Managementaktivitäten der Umsetzung

Quelle: wmp consult

Tabelle 4 zeigt die Aufgaben gewerkschaftlicher Betriebspolitik auf den unterschiedlichen Ebenen.

Diese Analyse liefert einen ersten Überblick zu Praxisbeispielen, wie Gewerkschaften und Betriebsräte durch GRV in die fünf Handlungsfelder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht eingebunden werden können. Die Lösungswege zur Identifikation von menschen- und arbeitsrechtlichen Risiken im Unternehmen und seinen Lieferketten bieten Betriebsräten Ansatzpunkte, das Thema unternehmerische Sorgfaltspflicht im eigenen Unternehmen zu verbreiten.

Auch wenn sich diese Studie auf Unternehmen mit einer GRV konzentriert, ist ausdrücklich anzumerken, dass der

Anspruch der UN-Leitprinzipien universell und damit für alle Unternehmen gleichermaßen gültig ist, ungeachtet dessen, ob sie eine GRV haben oder nicht. Vor diesem Hintergrund sollte das Thema der unternehmerischen Sorgfaltspflicht für Menschen- und Arbeitnehmerrechte im internationalen Kontext als eigenständiges Handlungs- und Aktionsfeld der Betriebsratsarbeit wahrgenommen und entwickelt werden.

Daher könnten Betriebsräte und Gewerkschaften prüfen, inwieweit einzelne Instrumente und Elemente unternehmerischer Sorgfaltspflicht auch von Unternehmen genutzt werden können, die global agieren, aber keine GRV vereinbart haben. Hierzu im Folgenden einige praxisorientierte Überlegungen und Empfehlungen.

5.3 Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es für Arbeitnehmervertreter*innen bei der Umsetzung der UN-Leitprinzipien in Unternehmen ohne GRV?

Die gesellschaftliche und politische Forderung nach einer stärkeren unternehmerischen Sorgfaltspflicht ist in den vergangenen Jahren deutlich größer geworden. Auch wenn gesetzliche Regelungen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht noch wenig konkret erscheinen, sollten Gewerkschaften und Betriebsräte sich bereits heute mit der Thematik auseinandersetzen.

Es lohnt sich ein Blick in das Nachbarland Frankreich: Trotz der bislang eher ernüchternden Umsetzung der Berichtspflichten, die sich für größere Unternehmen aus dem Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Frankreich ergeben, verdeutlicht die neue Regelung, dass eine Auseinandersetzung mit den menschen- und arbeitsrechtlichen Risiken sehr schnell zu einem wichtigen Tagesgeschäft betrieblicher Arbeitnehmervertretungen werden kann. Dies wird an den neu verhandelten GRV in Unternehmen wie EDF oder BNP Paribas deutlich, besonders was die Verknüpfung von globaler und lokaler Ebene der Interessenvertretung und Gewerkschaftspolitik angeht.

Die Etablierung eines Managements der Überwachung menschen- und arbeitnehmerrechtlicher Standards im Unternehmen bietet zudem nicht nur aus ethischer, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht Vorteile und stellt somit ein grundsätzlich gemeinsames Interesse von Geschäftsführung und Betriebsrat dar. Da sich die Folgen von Verstößen gegen grundlegende Menschenrechte und Arbeitsstandards negativ auf das Image des Unternehmens auswirken, hat es in der Regel ein Interesse daran, diese Fragen zu einem Bestandteil des unternehmerischen Risikomanagements zu machen und ggf. die Betriebsräte einzubeziehen.

Wie in anderen Studien⁶⁸ ausführlicher dargestellt, ist der Zuständigkeitsbereich des deutschen Betriebsrates rein rechtlich auf Deutschland begrenzt. Gleichzeitig sind Betriebsräte in europäische oder weltweite Gremien eingebunden und nehmen dort wichtige Aufgaben wahr, z. B. im Kontext Europäischer Betriebsräte, von Weltbetriebsräten oder, wie in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt, im Rahmen von Gremien zur Umsetzung von GRV. Formal ist die Achtung der Menschenrechte auf internationaler Ebene jedoch kein Thema, das sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz für den Betriebsrat ergibt.

Die vorliegende Analyse globaler Rahmenvereinbarungen liefert jedoch auch für Arbeitnehmervertreter*innen in Unternehmen ohne eigene Vereinbarung Anregungen, um eigene Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte in der Liefer- und Wertschöpfungskette zu entwickeln.

Betriebsräte und Gewerkschaften könnten proaktiver werden und sich aktiv am Prozess und der Ausgestaltung unternehmerischer Sorgfaltspflicht beteiligen.

Welche Ansatzpunkte hierfür gibt es?

Zunächst können Betriebsräte prüfen, ob ihr Unternehmen von einer GRV eines transnationalen Konzerns erfasst ist, zum Beispiel durch Zuliefer- oder Kooperationsbeziehungen.⁶⁹ Falls ja, sollten die entsprechenden Verpflichtungen umgehend geprüft und umgesetzt werden, da ansonsten unmittelbare wirtschaftliche Risiken für das Unternehmen entstehen können. Wichtig ist, dass Arbeitnehmervertretungen hier selbst aktiv werden und sich nicht darauf verlassen, dass das Unternehmen bzw. die entsprechenden Bereiche und Auslandsgesellschaften entsprechende Kenntnis haben. Zwar sollen die Inhalte der Vereinbarung oft durch das unterzeichnende Unternehmen selbst in alle relevanten Unternehmen innerhalb der Wertschöpfungskette kommuniziert werden, aber ob dies auch effektiv umgesetzt wird, ist unklar.

Auch wenn das eigene Unternehmen nicht in direkter Weise in den Geltungsbereich einer bestehenden GRV fällt, könnten Betriebsräte global oder transnational agierender Unternehmen angesichts der zunehmenden Relevanz unternehmerischer Sorgfaltspflicht die Unternehmensleitung dazu drängen, sich zu Kernelementen der menschen- und arbeitnehmerrechtlichen Sorgfaltspflicht zu bekennen und eine entsprechende **Grundsatzerklärung** zu entwickeln. Damit verdeutlicht das Unternehmen nach innen und außen die ethischen Grundsätze der Geschäftstätigkeit. Anregungen für einen Katalog derartiger Grundsätze bieten die in Abschnitt 4.1. dargestellten menschen- und arbeitnehmerrechtlichen globalen Mindeststandards, die u. a. durch die Nachhaltigkeitsziele der UN ergänzt werden sollten.

Die Selbstverpflichtung auf grundsätzliche Werte und Orientierungen des Unternehmens sowie deren Umsetzung kann so dazu beitragen, dass arbeitnehmer- und menschenrechtliche Risiken in Ländern identifiziert und minimiert werden, in denen diese Rechte bis dato nur

⁶⁸ Siehe insbesondere Hadwiger et al. 2017.

⁶⁹ Die Auflistung aller untersuchten GRV ist im Anhang dieser Studie. Alle GRV sind auch in der Datenbank der EU Kommission verfügbar (Europäische Kommission o. J.) und sind die einzig verfügbare offizielle Quelle, um Unternehmen mit GRV zu identifizieren, mit denen das eigene Unternehmen wirtschaftliche Beziehungen unterhält. Der Betriebsrat sollte prüfen, welche Aspekte deren Vereinbarung auch für das eigene Unternehmen relevant sind und spezifische Verpflichtungen und Aktivitäten der Sorgfaltspflicht implizieren.

schwach umgesetzt werden. So können auch Unternehmen ohne eigene GRV dazu beitragen, die Relevanz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in globalen Lieferketten zu erhöhen, Aufmerksamkeit zu generieren und zu einer besseren Durchdringung von Standards in allen Teilen des Unternehmens und seiner Liefer- und Wertschöpfungskette beizutragen.

Aber nicht nur die Grundsatzerklärung, auch die weiteren Kernelemente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht bieten Ansatzpunkte für Betriebsräte, konkret initiativ zu werden und sich gestaltend einzubringen. Diese sind in Abbildung 6 zusammengefasst und anschließend erläutert. Dabei stellen die aufgeführten Möglichkeiten keine abschließende Liste dar. Auch müssen die jeweiligen besonderen Bedingungen des Unternehmensumfeldes berücksichtigt werden.

Neben der bereits oben skizzierten Grundsatzerklärung, welche die Ausgangsbasis des sozialen Dialogs und ggf. einer entsprechenden Vereinbarung (z. B. zwischen KBR und Unternehmensleitung) darstellen kann, lassen sich für die weiteren vier Kernelemente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht folgende praktische Ansatzpunkte für Betriebsräte skizzieren:

Betriebsräte können auf eigene Initiative die unterschiedlichen Elemente mit Leben füllen, indem sie ihr Engagement für die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflicht über die oben genannten Vorschläge hinaus ausdehnen. Zudem setzen die Vorschläge eine Berücksichtigung des spezifischen Unternehmensumfeldes voraus.

So können Betriebsräte, unabhängig von einer eigenen GRV, in allen Elementen unternehmerischer Sorgfaltspflicht aktive Rollen bei der Einhaltung der UN-Leitprinzipien wahrnehmen. Die wohl wichtigste Implikation mit Blick auf die (1) **Grundsatzerklärung** ist, dass sie sich auf Normen und Richtlinien bezieht, die einen universellen Anspruch haben und deren Gültigkeit durch eine spezifische Vereinbarung zwar gestärkt werden kann, davon aber keinesfalls abhängig ist. Zudem wird die Sorgfaltspflicht über die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette eines Unternehmens ausgelegt. Dadurch sind mehr Unternehmen von der Grundsatzerklärung betroffen, als sie unterzeichnet haben. Der Anspruch auf Gültigkeit kann zwar in Bezug auf die spezifische Vereinbarung relativ leicht abgelehnt werden, nicht jedoch die damit verknüpften Grundsätze.

Abbildung 6: Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflicht in der Praxis



Bezüglich der (2) **Risikoanalysen** (siehe auch Abschnitt 4.2) sollte sich der Betriebsrat mit möglichen Risiken der eigenen Lieferkette auseinandersetzen und eine aktive Beteiligung an der Risikoanalyse einfordern. Arbeitnehmervertreter*innen können die Unternehmensführung auf Strukturen und Akteure in der eigenen Lieferkette aufmerksam machen, bei denen der Verdacht besteht, dass Grundsätze und Standards (zum Beispiel die UN-Leitprinzipien) missachtet werden. Werden solche Missstände bekannt, kann die Folge eine Rufschädigung des eigenen Unternehmens sein, was auch im Interesse des Arbeitgebers vermieden werden sollte. Daher sollte die Risikoanalyse nicht als Randthema im sozialen Dialog behandelt, sondern mit angemessener Ernsthaftigkeit erörtert werden. Um auf Risiken in durch Geschäftsbeziehungen verbundenen Unternehmen aufmerksam zu werden, empfiehlt sich im Rahmen der Risikoanalyse ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretern aus Zulieferunternehmen, insbesondere in nicht-europäischen Ländern. Auch die aktive Einbindung von nationalen und globalen Gewerkschaften kann dazu beitragen, den Druck auf die Arbeitgeber zur Identifikation etwaiger Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit zu erhöhen. Dieser Austausch im transnationalen Kontext erfordert entsprechende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den Arbeitnehmervertretungen.

Regelmäßige Kooperations- und Austauschprozesse zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertretungen innerhalb der Zuliefererkette sollten als Bestandteil einer effektiven (3) **Wirksamkeitskontrolle** entwickelt werden. Auch hier bieten die im Rahmen dieser Studie beschriebenen Beispiele aus multinationalen Unternehmen (siehe auch Abschnitt 4.3) einige Anhaltspunkte. Betriebsräte können Monitoring-Verfahren vorschlagen,⁷⁰ bei denen lokale Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen sollten. Auch könnten sie auf die beratende Expertise von globalen Gewerkschaftsföderationen zurückgreifen, die bei der Beurteilung der Einhaltung grundlegender Prinzipien

helfen können. Im Optimalfall ist die Gründung eines permanenten Gremiums möglich, so dass eine institutionelle Rahmenstruktur für die dauerhafte Aufgabe der Überwachung dieser Prinzipien gewährleistet ist.

Die UN-Leitprinzipien sehen vor, dass über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen des Unternehmens internen wie externen Stakeholdern gegenüber Rechenschaft abgelegt wird. Daher sollte dem Element der (4) **Kommunikation** insbesondere in Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit menschen- oder arbeitnehmerrechtliche Risiken mit sich bringt, eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Angesichts der zunehmenden Bedeutung der sozialen Medien und der rapiden Zunahmen unterschiedlicher webbasierender Informations- und Kommunikationskanäle gilt dies umso mehr. Wie die in Abschnitt 4.4 beschriebenen Beispiele verdeutlichen, sollte Kommunikation nach innen und nach außen wirken und sich keinesfalls auf die Information über grundlegende Werte und Orientierungen des Unternehmens beschränken. Daher sollten die veröffentlichten Unternehmensberichte auf Richtigkeit und Vollständigkeit geprüft werden.

Schließlich sind Betriebsräte eine mögliche Anlaufstelle bei fehlenden, institutionalisierten (5) **Beschwerdemechanismen** (siehe auch Abschnitt 4.5). Zunächst müssen Arbeitnehmervertreter*innen klären, ob es in ihrem Unternehmen Beschwerdestellen gibt, die Verletzungen der UN-Leitprinzipien abdecken. Falls nicht, ist der Betriebsrat gefordert, einen Dialogprozess mit dem Arbeitgeber zu initiieren und eine solche Funktion einzurichten. Darüber hinaus sollten Mechanismen und Prozesse evaluiert werden, die zur Lösung von Verletzungen der Sorgfaltspflicht beitragen. Auch hier bieten die in der Studie dargestellten Beispiele hilfreiche Ansatzpunkte, etwa hinsichtlich der wichtigen Rolle lokaler Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bei der Aufdeckung und Klärung von Problemen.

⁷⁰ Hier z. B. die auf Indikatoren gestützte Wirksamkeitskontrolle bei Solvay oder die Beispiele einer Verbesserung der Wirksamkeit der Sorgfaltspflicht mit lokalen Schulungsmaßnahmen.

5.4 Schlusswort

Diese kurze Übersicht bietet praktische Ansatzpunkte, die sich aus den Erfahrungen mit GRV für Betriebsräte in Unternehmen ergeben, in denen aufgrund von internationaler Vernetzung und Wertschöpfungsketten das Thema menschen- und arbeitnehmerrechtlicher Sorgfaltspflicht innerhalb der Lieferkette stärker in das Blickfeld der Arbeitnehmervertretung und des sozialen Dialogs mit der Unternehmensleitung rücken sollte.

Denn ein wichtiges Ergebnis dieser Studie ist, dass globale Mindeststandards und Arbeitsnormen keinesfalls nur in den Aufgabenbereich internationaler Gewerkschaftspolitik fallen, sondern nur dann effizient gefördert werden und sich Fortschritte erzielen lassen, wenn Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf der nationalen und lokalen Ebene aktiv eingebunden sind. Daher sollten Betriebsräte die Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflicht und Verantwortung in der Wertschöpfungs- und Lieferkette als wichtiges Arbeitsfeld der eigenen Arbeit annehmen.

Die in dieser Studie beschriebenen Praxisbeispiele können erste Anregungen zur betrieblichen Ausgestaltung dieses Arbeitsfeldes für Betriebsräte und gewerkschaftliche Betriebspolitik liefern. Ein Schritt zur weiteren Präzisierung einer stärkeren Arbeitnehmerbeteiligung können z. B. Workshops mit Gewerkschaftsvertreter*innen und betrieblichen Interessenvertretungen sein, in denen die Projektergebnisse mit konkreten betrieblichen Erfahrungen ergänzt werden.

Literaturverzeichnis

ActionAid France: Peuple Solidaires, Les Amis de la Terre France, Amnesty International France, CCFD-Terre Solidaire, Collectif Ethique sur l'étiquette, Sherpa: Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre - Année 1: les entreprises doivent mieux faire. Paris, Februar 2019: https://www.amisdela-terre.org/IMG/pdf/2019-etude-interasso_devoir_de_vigilance.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Branchenspezifische Leitfäden. o. J.: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Unternehmerische-Sorgfaltspflicht/Umsetzungshilfen/Branchenspezifische-Leitfaeden/branchenspezifische-leitfaeden.html>

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Nukleare Sicherheit: Die 2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung: <https://www.bmu.de/themen/nachhaltigkeit-internationales/nachhaltige-entwicklung/2030-agenda/>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie / OECD: Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, Berlin, 2014.

Business and Human Rights Resource Centre (BHRRRC): Modern Slavery in Company Operation and Supply Chains. Mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence. Report commissioned by the ITUC with support from the Friedrich-Ebert-Foundation, o. J.: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Modern%20slavery%20in%20company%20operation%20and%20supply%20chain_FINAL.pdf

Business and Human Rights Resource Centre: Berichterstattung unter dem UK Modern Slavery Act: Erste Erkenntnisse: <https://www.business-humanrights.org/de/berichterstattung-unter-dem-uk-modern-slavery-act-erste-erkenntnisse>. o. J.

Business and Human Rights Resource Centre: Modern Slavery Reporting: Weak and Notable Practice. Juni 2017: http://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/06/Core_ExamplesFINAL.pdf

California Department of Justice: The California Transparency in Supply Chains Act. A Resource Guide. 2015: <https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf>

CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung, DGB und Forum Menschenrechte und VENRO: Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte – Stellungnahme zum Monitoring der menschenrechtlichen Sorgfalt deutscher Unternehmen, o. O., 28.12.2018: https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Stellungnahmen/Monitoring_NAP_SN_2018_Web.pdf

Das Erste: Europas dreckige Ernte. 10.07.2018: <https://www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/sendung/europas-dreckige-ernte-114.html>

Der Tagesspiegel: Die FIFA kann nicht einfach weg-schauen. 21.11.2018: <https://www.tagesspiegel.de/sport/grosse-probleme-vor-der-wm-2022-in-katar-die-fifa-kann-nicht-einfach-wegschauen/23661304.html>

DGB: Menschenrechtsschutz in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten. 30.01.2018: <https://www.dgb.de/++co++a0cd3358-05a8-11e8-a594-52540088cada>

DGB: Soziale Verantwortung von Unternehmen : Berliner CSR-Konsens verabschiedet. 14.11.2018: <https://www.dgb.de/themen/++co++5a85c53e-e7fe-11e8-afc9-52540088cada>

DGB: Wer nicht hören will, muss fühlen – Globale Wertschöpfungsketten: Jetzt aber fair! 9.3.2019: <https://www.dgb.de/themen/++co++31b437fe-4a4f-11e9-ad9b-52540088cada>

Die Bundesregierung: Abschlusserklärung G7-Gipfel, 7.–8. Juni 2015, Schloss Elmau, 2015: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975254/398758/b2a8d4e26f0198195f810c572510733f/2015-06-08-g7-abschluss-deu-data.pdf?download=1>

Die Bundesregierung: Nationaler Aktionsplan Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschafts- und Menschenrechte 2016–2020, Berlin, September 2017: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab-29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>

Die Korrespondenten: Gestaltungsmöglichkeiten eines Mantelgesetzes zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften (Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz – NaWKG) einschließlich eines Stammgesetzes zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz-SorgfaltspflichtenG). VS-NfD. Stand: 01.02.2019: https://die-korrespondenten.de/fileadmin/user_upload/die-korrespondenten.de/SorgfaltGesetzentwurf.pdf

ETUC: Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies, Brüssel, 2016: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/160905_tca_final_report_en_proof_final.pdf

Europäische Kommission: Datenbank zu transnationalen Betriebsvereinbarungen, o. J.: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=de>

Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission – Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen (Methode zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen). C/2017/4234. OJ C 215, 5.7.2017: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2017:215:FULL&from=DE>

Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission – Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen: Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung. C/2019/4490. OJ C 209, 20.6.2019: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620(01)&from=EN)

Europäische Kommission: Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen. OJ L 330, 15.11.2014: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex_%3A32014L0095

Europäische Kommission: VERORDNUNG (EU) 2017/821 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&qid=1495186376778&from=DE>

Fichter, M.; Helfen, M.; Sydow, J.: Regulating Labor Relations in Global Production Networks. Insights on International Framework Agreements, in: ipg, Nr. 2/2011.

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN): Zuhören lohnt sich! Menschenrechtliches Beschwerdemanagement verstehen und umsetzen, Berlin, Oktober 2018: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN_GM-Leitfaden_20181005_WEB_Ringbuch.pdf

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (Hrsg.): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“, Berlin, 2014: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

Globalnaps: National Action Plans on Business and Human Rights: <https://globalnaps.org/>

Hadwiger, F.: Contracting International Employee Participation. Global Framework Agreements, Berlin/New York, 2018.

Hadwiger, F.; Hamm, B.; Vitols, K. und Wilke, P.: Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen. Internationale Arbeitnehmerrechte: Die UN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften, Bielefeld, 2017.

Handelsblatt: Menschenrechtsschutz light – Kanzleramt will neue Vorschriften für Wirtschaft verhindern. 02.04.2019: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/sorgfaltspflicht-fuer-unternehmen-menschenrechtsschutz-light-kanzleramt-will-neue-vorschriften-fuer-wirtschaft-verhindern/24167076.html?ticket=ST-83601-qRAke9X5aidHI62dUH9S-ap2>

IG BCE: Website für Eurobetriebsräte. o. J.

ILO: Cross-border social dialogue. Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-Border Social Dialogue, Genf, 12.-15. Februar 2019: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_663780/lang--en/index.htm

ILO: Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, Genf, 1998: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193727.pdf

ILO: Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) und abgeändert auf seiner 279. (November 2000), 295. (März 2006) und 329. Tagung (März 2017), Genf, 2017: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf

Krzywdzinski, M. und Schröder, A.: Globale Rahmenvereinbarungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie. WZB Diskussionspapier, Berlin, 2017.

Legifrance: LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. ORF n°0074 du 28 mars 2017 texte n° 1: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>

Nationales CSR-Forum der Bundesregierung: Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten. Beschlossen am 25. Juni 2018 in Berlin. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, 2018: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.pdf?__blob=publicationFile&v=2

OECD: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Paris, 2011: <http://www.oecd.org/corporate/mne/48808708.pdf>

Platzer, H.-W.; Rüb, S.: International Framework Agreements, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2014.

PSI International 2018: Renegotiated Global Framework Agreement with EDF Group enters into force. 25.06.2018: <http://www.world-psi.org/en/renegotiated-global-framework-agreement-edf-group-enters-force>

UK Public General Acts: Modern Slavery Act 2015: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: Draft optional protocol to the legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. o. J.: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: Guiding Principles on Business and Human Rights, New York 2011: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Anhang

Anhang 1: Untersuchte globale Rahmenvereinbarungen⁷¹

Aker (2017): Global Framework Agreement for the development of good working relations in companies that are part of Aker.

ASOS (2017): Global Framework Agreement.

BESIX (2017): International Framework Agreement.

BNP Paribas (2018): Agreement on fundamental rights and global social framework.

Carrefour (2015): International Agreement for the promotion of social dialogue and diversity and respect for basic employee rights.

Codere (2013): Global Agreement between CODERE and UNI GLOBAL Union for implementation of fundamental labour rights and decent work.

EDF (2018): Global Framework Agreement on the EDF Group's corporate social responsibility.

Enel (2013): Enel Global Framework Agreement.

Eni (2016): Global Framework Agreement on International Industrial Relations and Corporate Social Responsibility.

Esprit (2018): Global Framework Agreement.

Essity (2018): Agreement between Essity and IndustriALL GLOBAL UNION / UNIONEN / Essity Group EWC.

H&M (2015): Global Framework Agreement (GFA) between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL Global Union and Industrifacket Metall on compliance and implementation of international labour standards at the suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB.

Inditex (2014): Global Framework Agreement between INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) and IndustriALL Global Union on the implementation of international labour standards throughout the supply chain of INDITEX.

Lukoil (2018): Global Framework Agreement between IndustriALL Global Union. Russian Professional Oil, Gas and Construction Workers' Union, International Association of Trade Union Organizations of Public Open Joint Stock Company Oil Company "Lukoil" and Public Open Joint Stock Company Oil Company "Lukoil".

Norsk Skog (2013): Agreement between Fellesforbundet/IndustriALL Global Union and Norske Skogindustrier Asa on the development of good working relations in Norske Skogindustrier's worldwide operations.

Petrobras (2011): Terms of Understanding of Good Labor Relations.

PSA Peugeot Citroen (2017): Global framework agreement on the PSA Group's social responsibility.

⁷¹ Alle globalen Rahmenvereinbarungen sind verfügbar in der Datenbank der EU Kommission (Europäische Kommission o. J.)

Renault (2013): Global framework agreement on social, societal and environmental responsibility between the Renault Group, the Renault Group Works' Council and IndustriALL Global Union.

Safran (2017): Global framework agreement on working conditions, social responsibility and sustainable development.

Securitas (2012): Global agreement between Securitas AB and UNI Global Union and Swedish Transport Workers' Union.

Siemens (2012): International Framework Agreement between Siemens AG, the Central Works Council of Siemens AG, the IG Metall and the IndustriALL Global Union.

Sodexo (2011): „Sodexo – IUF“ International Framework Agreement.

Solvay (2017): Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriALL Global Union.

Statoil (2012): Agreement between Industri Energi/Tekna/NITO/ IndustriALL Global Union and Statoil.

Stora Enso Oyj (2018): Global Framework Agreement between Stora Enso Oyj, IndustriALL Global Union, UNI Global Union and the Building and Wood Workers' International.

Svenska Cellulosa SCA (2013): Agreement between SCA and IndustriALL Global Union / PAPPERS / SCA EWC.

Tchibo (2016): Global framework agreement on the implementation of international labour standards throughout the Tchibo non food supply chain.

ThyssenKrupp (2015): International Framework Agreement between ThyssenKrupp AG, the Group Works Council of ThyssenKrupp AG, IG Metall and IndustriALL Global Union.

Total (2015): Corporate social responsibility Total global agreement.

ZF Friedrichshafen (2011): Principles of Social Responsibility at ZF.

Anhang 2: Alle zwischen 2011 und 2018 identifizierten globalen Rahmenvereinbarungen

Unternehmen	Land	Jahr	Globale Gewerkschaft	Branche
1. Unilever	Vereinigtes Königreich	2018	IndustriALL Global Union /IUF	Konsumgüter
2. BNP Paribas	Frankreich	2018	UNI global union	Banken und Versicherungen
3. Stora Enso Oyi	Finnland	2018	BHI/IndustriALL/UNI Global Union	Papier und Verpackung
4. Esprit	Deutschland	2018	IndustriALL Global Union	Textil, Bekleidung, Mode
5. Électricité de France (EDF)	Frankreich	2018	IndustriALL Global Union	Energieversorgung
6. Lukoil	Russland	2018	IndustriALL Global Union	Öl/Gas
7. Essity	Schweden	2018	IndustriALL Global Union	Hygienepapier
8. Aker	Norwegen	2017	IndustriALL Global Union	Maritime Technik
9. Safran	Frankreich	2017	IndustriALL Global Union	Luft- und Raumfahrt, Verteidigung
10. Asos	Vereinigtes Königreich	2017	IndustriALL Global Union	Versandhandel für Mode
11. PSA Peugeot Citroen	Frankreich	2017	IndustriALL Global Union	Automobilindustrie
12. Solvay	Belgien	2017	IndustriALL Global Union	Chemie
13. Auchan Retail	France	2017	UNI global union	Einzelhandel
14. BESIX	Belgien	2017	BWI	Bauindustrie
15. Geo Post	Frankreich	2017	UNI global union	Post
16. Veidekke	Norwegen	2017	BWI	Bauindustrie
17. Tchibo	Deutschland	2016	IndustriALL Global Union	Einzelhandel/Kaffee und Konsumgüter
18. ENI	Italien	2016	IndustriALL Global Union	Öl/Gas
19. H&M	Schweden	2015	IndustriALL Global Union	Textil, Bekleidung, Mode
20. Thyssen Krupp	Deutschland	2015	IndustriALL Global Union	Stahl/Technologie
21. Carrefour	Frankreich	2015	UNI global union	Einzelhandel
22. ABN AMRO Bank	Niederlande	2015	UNI global union	Banken und Versicherungen
23. Total	Frankreich	2015	IndustriALL Global Union	Öl/Gas
24. Gamesa	Spanien	2015	IndustriALL Global Union	Energieversorgung
25. Telefónica	Spanien	2014	UNI global union	Telekommunikation
26. AEON	Japan	2014	UNI global union	Einzelhandel
27. Acconia	Spanien	2014	BWI	Energieversorgung und Infrastruktur
28. Sacyr	Spanien	2014	BWI	Bauindustrie

Unternehmen	Land	Jahr	Globale Gewerkschaft	Branche
29. Inditex	Spanien	2014	IndustriALL Global Union	Textil, Bekleidung, Mode
30. Salino-Impregilo	Italy	2014	BWI	Bauindustrie
31. Dragados	Spanien	2014	BWI	Bauindustrie
32. Svenska Cellulosa (SCA)	Schweden	2013	IndustriALL Global Union	Zellulose, Papier, Forstwirtschaft
33. Codere	Spanien	2013	UNI global union	Glücksspiel
34. Loomis	Schweden	2013	UNI global union	Private Sicherheitsdienste
35. Melia	Spanien	2013	IUF	Hotelindustrie
36. Enel	Italien	2013	IndustriALL Global Union/ PSI	Energieversorgung
37. Norske Skog	Norwegen	2013	IndustriALL Global Union	Papierherstellung
38. Metro	Deutschland	2013	UNI global union	Handel
39. Telenor	Norwegen	2013	UNI global union	Telekommunikation
40. Renault	Frankreich	2013	IndustriALL Global Union	Automobil
41. Statoil	Norwegen	2012	IndustriALL Global Union	Öl/Gas
42. Lafarge	Frankreich	2012	IndustriALL Global Union	Bauindustrie
43. Eurosport	Frankreich	2012	UNI global union	Medien
44. OHL	Spanien	2012	BWI	Bauindustrie
45. Siemens	Deutschland	2012	IndustriALL Global Union	Technologie
46. Saab	Schweden	2012	IndustriALL Global Union	Automobilindustrie
47. Ferrovial	Spanien	2012	BWI	Bauindustrie
48. Ford	USA	2012	IndustriALL Global Union	Automobilindustrie
49. MAN	Deutschland	2012	IndustriALL Global Union	Automobilindustrie
50. Securitas	Schweden	2012	UNI global union	Private Sicherheitsdienste
51. FFC Construcción	Spanien	2012	BWI	Bauindustrie
52. Sodexo	Frankreich	2011	IUF	Catering/Facilitymanagement
53. Umicore	Belgien	2011	IndustriALL Global Union	Rohstoffgewinnung und -verarbeitung
54. Mizuno	Japan	2011	IndustriALL Global Union	Textil und Bekleidung, Leder
55. Petrobras	Brasilien	2011	IndustriALL Global Union	Öl/Gas
56. ZF Friedrichshafen	Deutschland	2011	IndustriALL Global Union	Automobil, Antriebs- und Fahrwerktechnik
57. Mann + Hummel	Deutschland	2011	IndustriALL Global Union	Maschinenbau/Automobil

Quelle: wmp consult auf Basis der Datenbank der EU Kommission (Europäische Kommission o. J.)

**Stiftung Arbeit und Umwelt
der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie**

Inselstraße 6
10179 Berlin
Telefon +49 30 2787 1325

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon +49 511 7631 472

E-Mail: arbeit-umwelt@igbce.de
Internet: www.arbeit-umwelt.de

