Arbeitsbedingungen verbessern und Gewerkschaftsrechte sichern



Handlungshilfe zur Umsetzung globaler Rahmenvereinbarungen – in Deutschland und weltweit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

TEIL I: WAS GEHT? HINTERGRÜNDE

1 ***Globale Rahmenvereinbarungen:*** Instrument gewerkschaftlicher Betriebspolitik in Unternehmensnetzwerken 4

2 ***Globale Rahmenvereinbarungen zeigen Wirkung*** – weltweit 15

3 ***Globale Rahmenvereinbarungen helfen*** – auch in Deutschland 19

4 ***Globale Rahmenvereinbarungen im*** Organisationsbereich der IG Metall 22

TEIL II: WAS TUN? HILFESTELLUNG ZUR UMSETZUNG

5 ***Globale Rahmenvereinbarungen umsetzen:*** das Zwei-Säulen-Konzept 26

6 ***Zuständigkeiten*** festlegen 32

7 ***Unternehmensstrukturen und*** Standorte klären 34

8 ***Globale Rahmenvereinbarungen*** bekanntmachen 36

9 ***Kontakte und Kommunikationskanäle aufbauen,*** Vernetzungen schaffen 40

10 ***Vereinbarungsinhalte im*** Managementsystem verankern 46

11 ***Beschwerdestelle einrichten*** und bekanntmachen 51

12 ***Audits mitbestimmen*** und mitmachen 53

13 ***Verstöße bearbeiten, GRV-Bestimmungen durchsetzen,*** Eskalationsmöglichkeiten kennen 58

14 ***GRV weiterentwickeln:*** Verbesserungen und Spezifizierungen aushandeln 62

TEIL III: SERVICE

15 ***Kontakte*** 65

16 ***Hilfreiche Dokumente*** 67

17 ***Zum Weiterlesen*** 68

18 ***Glossar:*** Zentrale Begriffe und Organisationen rund um GRV 69

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Organisationsbereich der IG Metall haben mittlerweile mehr als 20 Unternehmen Globale Rahmenvereinbarungen abgeschlossen. Nur wenn diese aktiv und nachhaltig umgesetzt werden, können sie als gewerkschaftliches Instrument zur Absicherung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten sowie Sozialstandards erfolgreich sein, solange es hier keine gesetzlichen Regelungen für transnationale Konzerne gibt.

Die bestehenden Umsetzungspraxen und bisherigen Erfahrungen mit Globalen Rahmenvereinbarungen sind alles andere als einheitlich. Denn die Unternehmen, in denen Globale Rahmenvereinbarungen geschlossen wurden, sind bezüglich Größe, Internationalisierung, Aufbau oder Kultur sehr verschieden. Damit unterscheiden sich auch die Handlungsbedingungen von Gewerkschaften und Betriebsräten in diesen Unternehmen stark. Und daher gibt es keinen Weg der Umsetzung Globaler Rahmenvereinbarungen, der für alle gleichermaßen geeignet ist.

Mit der vorliegenden Handlungshilfe können und möchten wir daher auch kein Konzept anbieten, das in allen Unternehmen in derselben Weise mit Erfolg angewendet werden kann. Sie zeigt vielmehr unterschiedliche Wege auf, indem sie die praktischen Erfahrungen aus anderen Unternehmen vorstellt. Diese Erkenntnisse sollen dazu beitragen, sich in zukünftigen Fällen schneller orientieren und zielgerichteter vorgehen zu können. Zudem zeigen sie auf, wie die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall und der zuständige globale Gewerkschaftsverband, in die Umsetzung der Globalen Rahmenvereinbarung einbezogen werden sollten und wann und wie die Gewerkschaften Unterstützung leisten können.

Für die Umsetzung einer Globalen Rahmenvereinbarung in eurem Unternehmen wünschen wir euch den besten Erfolg. Und wir stehen euch mit Rat und Tat zur Seite!



Horst Mund

FB Transnationale Gewerkschaftspolitik der IG Metall



Rudolf Luz

FB Betriebspolitik der IG Metall

TEIL I:

Was geht?

Hintergründe

1

Globale Rahmenvereinbarungen: Instrument gewerkschaftlicher Betriebspolitik in Unternehmensnetzwerken

Unternehmen arbeiten und produzieren immer internationaler. Sie entwickeln sich zu transnationalen Unternehmensnetzwerken, in die eine Vielzahl anderer Firmen in komplexen Zulieferstrukturen eingebunden ist. Bei der Organisation dieser Netzwerke nutzen die Unternehmen die Schwächen arbeitsrechtlicher und tarifvertraglicher Regulierung und gewerkschaftlicher Organisierung.

Sie tun dies, um Produktionskosten zu drücken oder Arbeitsorganisationskonzepte (Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme etc.) auszutesten, die im Inland gegen den Widerstand der Gewerkschaften nicht durchsetzbar wären. Investiert wird oftmals dort, wo die Arbeitskosten niedrig und die rechtlichen wie gewerkschaftlichen Möglichkeiten der Artikulation und Durchsetzung von Beschäftigteninteressen schwach sind.

Mit Zuliefererstrukturen betriebliche Vertretungsstrukturen umgehen
Dies gilt in vielen Fällen auch dann, wenn die Internationalisierung nicht kosten- sondern marktgetrieben ist. Die Unternehmen sind bestrebt, in Ländern mit großen und expandierenden Märkten präsent zu sein, vor allem in den USA, Brasilien, Russland, Indien und China – alles Länder mit niedrigen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards. In ähnlicher Weise ermöglicht der Aufbau von Zulieferstrukturen, hohe tarifvertragliche Standards sowie starke betriebliche Vertretungsstrukturen durch Betriebsräte und Gewerkschaften zu umgehen. Und hier ist nicht einmal die Überschreitung nationaler Grenzen nötig, sondern es reicht aus, wenn Unternehmens- und Tarifgrenzen überschritten werden.

Globale Rahmenvereinbarungen sichern soziale Mindeststandards
Globale Rahmenvereinbarungen sind eine gewerkschaftliche Antwort auf diese Entwicklungen. Sie sichern soziale Mindeststandards konzernweit

und zumeist auch darüber hinaus unter Einschluss des Zuliefernetzwerks und sind damit ein Instrument, um gegen Sozialdumping vorzugehen. Sie können Gewerkschaften helfen, Arbeitskonflikte zu lösen, Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und gewerkschaftliche Organisierungskampagnen gegen „Union Busting"-Maßnahmen des Managements abzusichern. GRV sind da anwendbar, wo Unternehmen die Spielregeln nicht einhalten und grundlegende Arbeitsnormen nicht beachten. Sie sind in erster Linie ein politisches Instrument und verpflichten die unterzeichnenden Parteien – das Management einerseits, aber auch Gewerkschaften und Betriebsräte in den Unternehmenszentralen – sich um Beschwerden und die Beseitigung von Missständen zu kümmern, die eine Verletzung von Vereinbarungsbestimmungen darstellen.



Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)

Die Kernarbeitsnormen der ILO sind zentraler Bestandteil Globaler Rahmenvereinbarungen. Sie wurden im Juni 1998 in Form einer Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verabschiedet und verlangen die Einhaltung von vier Grundprinzipien:

1. die Vereinigungsfreiheit, d. h. die Freiheit, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, und die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen (ILO-Konventionen 87 und 98),
2. die Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit (ILO-Konventionen 29 und 105),
3. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit (Konventionen 138 und 182) und
4. das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Konventionen 111 und 100).

Die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fordert alle ILO-Mitgliedstaaten auf, die Kernarbeitsnormen als weltweite Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuerkennen und umzusetzen, auch wenn sie die acht Konventionen nicht oder nicht vollständig ratifiziert und in nationale Gesetze umgesetzt haben.

Die Möglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation, diese Mindeststandards rechtlich durchzusetzen, sind allerdings gering. Weil die ILO-Konventionen als Völkerrecht nur Staaten, nicht aber Unternehmen binden, ist die ILO darauf angewiesen, dass die Staaten tatsächlich daran interessiert und zugleich fähig sind, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen zu kontrollieren.

Die Gewerkschaften nutzen internationale Rahmenvereinbarungen deshalb als Instrument, die ILO-Kernarbeitsnormen auf einem anderen Weg durchzusetzen. Die ILO-Kernarbeitsnormen erfassen jedoch nur die schlimmsten Formen von Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft. Darum sind weitergehende Mindestsozialstandards notwendig – v. a. diejenigen, die in den Leitlinien von IndustriALL Global aufgeführt sind – um ein Minimum an sozialer Absicherung zu erreichen.

Was genau sind Globale Rahmenvereinbarungen?

Globale Rahmenvereinbarungen sind weltweit geltende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und transnationalen Konzernen mit Ausstrahlung auf Zulieferer, Vertragshändler und Subunternehmen. Kern der Vereinbarungen sind die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und eine so genannte Zulieferer-Klausel, in der sich die Konzerne verpflichten, auch Zulieferer oder Vertragshändler zur Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen anzuhalten.

Gleiche Ziele, unterschiedliche Namen

Zu den Inhalten von GRV gehören die Anerkennung der Menschenrechte, das Recht der Beschäftigten, sich Gewerkschaften anzuschließen und Arbeitnehmervertretungen zu gründen, die Verhandlungsfreiheit, der Ausschluss von Diskriminierung auf Grund von Rasse, Geschlecht und Religion, der Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeitszeiten. Die Verhandlung und der Abschluss Globaler Rahmenvereinbarungen erfolgen auf rein freiwilliger Basis. Keine Unternehmensleitung kann dazu rechtlich gezwungen werden. Globale Rahmenvereinbarungen heißen in den Unternehmen unterschiedlich, so beispielsweise Grundsätze sozialer Verantwortung (u. a. Bosch, GEA oder Rheinmetall), Internationale Rahmenvereinbarung (u. a. Siemens, Staedtler, thyssenkrupp), Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen (Leoni, Prym, Volkswagen) oder einfach Verhaltenskodex (Hartmann, Triumpf).

Drei Stränge der Umsetzung

Mit dem Abschluss einer Globalen Rahmenvereinbarung ist ein erster Schritt geschafft. Im zweiten Schritt muss mit ihr gearbeitet werden.

Grundsätzlich können Globale Rahmenvereinbarungen auf dreierlei Weise zur Anwendung kommen und genutzt werden:

1. Die Vereinbarungsbestimmungen werden in das Managementsystem integriert, so dass sie im besten Fall für Führungskräfte, Vorgesetzte und Entscheidungsträger/innen im Konzern (inklusive des Einkaufs gegenüber den Zulieferern) handlungsleitend werden.
2. Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften nutzen die Vereinbarungen unmittelbar in ihrer Arbeit vor Ort, ohne Betriebsräte, Gewerkschaften oder Management in der Konzernzentrale einzuschalten. Dies setzt voraus, dass es handlungsfähige Arbeitnehmervertretungen in den jeweiligen Betriebsstätten gibt und diese die Vereinbarungen und ihre Inhalte kennen und zu nutzen wissen.
3. Die Abschlussparteien der Vereinbarung – die Konzernleitungen einerseits, die Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften am Sitz der Unternehmenszentrale und der zuständige Globale Gewerkschaftsverband andererseits – spielen sowohl bei der Umsetzung der Vereinbarung als auch bei der Sicherung der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen eine dauerhaft aktive Rolle.

Idealerweise sollten in einem Unternehmen alle drei Stränge gleichermaßen entwickelt sein.

Welche unterschiedlichen Interessen stehen hinter GRV?

Die Gestaltung konzernweiter sozialer Mindeststandards darf nicht den Unternehmen allein überlassen werden. Denn Gewerkschaften und Unternehmen verbinden mit dem Abschluss Globaler Rahmenvereinbarungen unterschiedliche Ziele und Interessen. Geht es den Unternehmen in erster Linie darum, sich durch die Sicherung sozialer Mindeststandards davor zu schützen, in der Öffentlichkeit in Verruf zu geraten und an Reputation zu

verlieren, haben Gewerkschaften ein weitergehendes Interesse. Aus ihrer Sicht sollen GRV dazu genutzt werden, die gewerkschaftliche Organisation zu stärken, Vertretungsstrukturen der Belegschaften in den Betriebsstätten aufzubauen, Löhne und Arbeitsbedingungen kontinuierlich anzuheben und dadurch das bestehende Lohn- und Kostengefälle schrittweise zu reduzieren. Das heißt aber, dass Gewerkschaften und Betriebsräte sich in den Umsetzungsprozess einklinken und in diesem Sinne vorantreiben müssen.

Gewerkschaftliche Macht stärken

Zentraler Ansatzpunkt ist dabei, gewerkschaftliche Organisationsmacht aufzubauen und zu stärken. GRV dienen dabei zum einen dazu, die Gründung und Unterstützung von Gewerkschaften in Niederlassungen und Zulieferunternehmen transnationaler Konzerne voranzutreiben und dadurch die gewerkschaftliche Organisationskraft vor Ort zu steigern. Sie können andererseits dazu genutzt werden, transnationale gewerkschaftliche Koordinationsstrukturen aufzubauen, die abgestimmte Vorgehensweisen ermöglichen und verhindern, dass Belegschaften in- und ausländischer Standorte gegeneinander ausgespielt werden.

120 GRV weltweit sind nicht genug

In den letzten 20 Jahren sind Globale Rahmenvereinbarungen weltweit in etwa 120 multinationalen Unternehmen vereinbart worden (weitere Informationen[1]). Damit befinden wir uns, was die Zahl der Abschlüsse betrifft und mindestens ebenso was die Umsetzung betrifft, noch immer in der Anfangsphase und sind noch weit von einer wirklichen Absicherung sozialer Mindeststandards entfernt. Umso wichtiger ist es, weitere Initiativen zu starten, die Umsetzung voranzutreiben und Erfolge zu generieren.

1) http://www.industriall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements

Umsetzung von Globalen Rahmenvereinbarungen (GRV): Akteure und deren Aufgaben

1. Wer verhandelt?

GUF (z.B. IndustriALL GU) + Konzern → GRV

2. Wer informiert wen?

GUF/EIF (z.B: IA GU, IA EU) → Mitgliedsgewerkschaften

Fordert auf

Gewerkschaft im Mutterland (z. B. IG Metall) → KBR, GBR, WKBR, EBR, SE-BR

Fordert auf

Zentrales Management → Standorte weltweit



3. Wer macht was?

Zentrales Konzernmanagement

- GRV-Inhalte in der Managementhierarchie und Außenbeziehungen verankern
- Beschwerde- und Überwachungsverfahren einrichten
- Verstöße vermeiden/aufspüren/beseitigen
- Sensibilisierung für Umsetzung an allen Standorten

Alle BR- und VL-Gremien

- Vernetzen von AN-Vertretern + Betrieben weltweit
- Umsetzungsstrategien entwickeln
- Verstöße aufspüren, bearbeiten, Rechte durchsetzen
- Beteiligung an Managementaktivitäten zur Umsetzung

Beteiligung

Unterstützung

GUF/EIF

- Koordinierung gew. Netzwerke, Kampagnen bei Verstößen
- Entgegennahme von Beschwerden

IGM-Zentrale

- Schulung/ Sensibilisierung von gew. + AN-Vertretern
- Unterstützung BR bei Strategieentwicklung
- Bereitstellung länderspez. Infos, Handlungshilfe zur GRV-Umsetzung

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

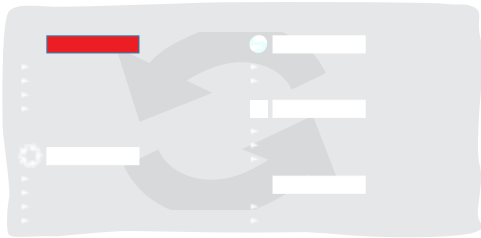
- Nichtfinanzielle Berichterstattung einfordern
- GRV als Risikomanagement einbringen

Umsetzung von Globalen Rahmenvereinbarungen (GRV): Akteure und deren Aufgaben

Zentrales Management des Konzerns im Mutterland:

- GRV-Texte bekanntmachen
- GRV-Inhalte in der Managementhierarchie verankern
- Sensibilisierung/Schulung für die aktive Umsetzung von GRV-Inhalten an allen Standorten
- Beschwerde- und Überwachungsverfahren einrichten
- Verstöße vermeiden/aufspüren/bearbeiten/beseitigen

zurück Grafik



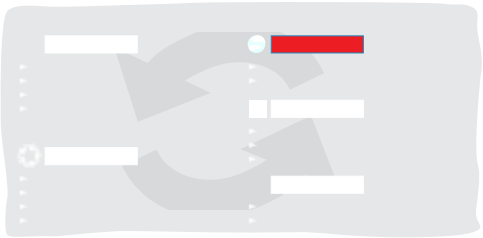
GUFs – IndustriALL Global Union (IA GU) und BHI – Vertreter der Gewerkschaften weltweit

- Koordinierung des Verhandlungs- und Umsetzungsprozesses von GRV: Abstimmung des Verhandlungsprozesses, Bekanntmachung neu unterzeichneter GRV und Aufruf zur Umsetzung, Informationsvermittlung bei Beschwerden
- Kampagnen gegen einen Konzern bei Verstößen, wenn andere Lösungswege nicht erfolgreich waren
- Unterstützung beim Aufbau von unternehmensbezogenen Netzwerken
- Organisation von und Beteiligung an (transnationalen) Workshops zur Umsetzung von GRV in den Unternehmen, Erarbeitung von Informationsmaterialien und guten Praxisbeispielen zu GRV, Bereitstellung von länderspezifischen Informationen

EIFs – IndustriALL European Trade Union (IA EU) und EFBH

- Bekanntmachung von neu unterzeichneten GRV bei ihren Mitgliedsgewerkschaften
- Kontaktvermittlung in Europa
- Monitoring und Bekanntmachung von (europaspezifischen) Verstößen
- Bereitstellung von länderspezifischen Informationen

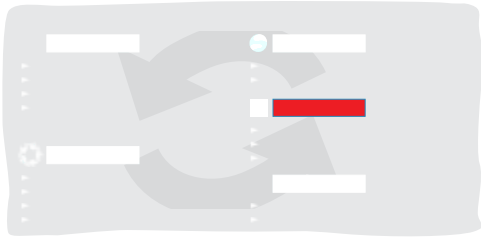
zurück Grafik



Gewerkschaft (z. B. IG Metall) im Mutterland des Konzerns in Kooperation mit Unternehmensbeauftragten (UNB)

- Bekanntmachung der GRV bei Betriebsbetreuern und AR-Mitgliedern, bei BR und VL
- Sensibilisierung der Arbeitnehmervertreter im Betrieb zur Umsetzung von GRV
- Unterstützung und Beratung der betrieblichen Kollegen bei der Entwicklung von Strategien zur Kontrolle und Umsetzung von GRV
- Entwicklung von Handlungshilfen, Informationsmaterialien, z. B. länderspezifische Informationen und Praxisbeispiele, Schulung von betrieblichen KollegInnen
- Unterstützung bei der Vernetzung von Arbeitnehmervertretern / Gewerkschaftsvertretern im Konzern weltweit (Ausbau von EBR durch Gastmandate aus Nicht-EU-Ländern-, Einrichtung von Netzwerken oder WKBR, ...)
- GRV nutzen, um gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen bzw. zu stärken

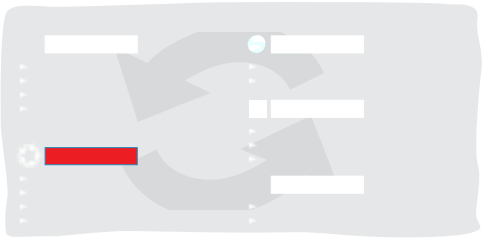
zurück Grafik



Zentrale Arbeitnehmervertretung (z. B. GBR, KBR, EBR) des Konzerns am Stammsitz

- GRV-Inhalte in Belegschaft, ANV- und VL-Strukturen sowie Gewerkschaften verbreiten
- Kontakte und Kommunikationskanäle zu ausländischen Arbeitnehmervertretungen aufbauen
- Strategien eines aktiven Umgangs mit der GRV entwickeln
- Verstöße aufspüren/bearbeiten/Rechte aktiv durchsetzen
- sich an Managementaktivitäten zur Umsetzung der GRV aktiv beteiligen (z. B. Audits)
- Monteure oder Expats – im Ausland tätige Beschäftigte – in die Umsetzungsaktivitäten und Netzwerkbildung einbeziehen, ihr Wissen über ausländische Standorte nutzen

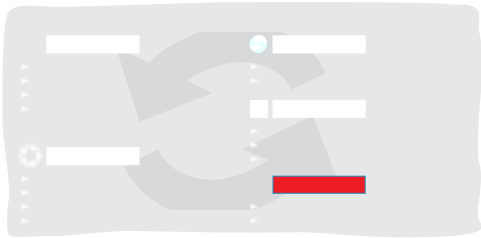
zurück Grafik



Gewerkschaftliche und betriebliche ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat (AR)

- Bekanntmachung der GRV unter den AR-Mitgliedern, auch auf der Kapitalseite
- Einforderung einer proaktiven Umsetzung der GRV-Inhalte im Konzern
- GRV kann Rolle beim Risikomanagement spielen (z. B. Störung der Produktion durch dauerhafte oder wiederkehrende Streiks an Standorten, an denen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte nicht beachtet werden (⇢ Produktionsausfälle, Verluste etc.)
- Einforderung von der Bearbeitung und Beseitigung von Verstößen bei vorliegenden Fällen aus dem In- und Ausland
- Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte, sog. „nichtfinanzielle Leistungsindiktatoren“, z. B. zur Achtung der Menschen-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte oder der sozialen Belange einfordern

zurück Grafik



2

Globale Rahmenvereinbarungen zeigen Wirkung – weltweit

In Unternehmen mit funktionierenden Kommunikationskanälen, Beschwerdeverfahren und Überwachungsmechanismen kommen Globale Rahmenvereinbarungen zur Anwendung. Sie tragen dort dazu bei, Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften zu verbessern – in den Unternehmen selbst, aber auch bei ihren Lieferanten und Auftragnehmern.

Fünf Beispiele aus der Praxis zeigen, wie das gehen kann.

Daimler: Schutz von Arbeitnehmervertretungsrechten
Stellvertretend für andere zeigen die Erfahrungen bei Daimler, dass GRV als wirksames Instrument der gewerkschaftlichen Problem- und Konfliktlösung verankert werden können. Bei Daimler haben der deutsche Gesamtbetriebsrat (GBR) und das seit 2002 bestehende Weltarbeitnehmervertretungsgremium bis heute 30 Anwendungsfälle bearbeitet. Die große Mehrheit der Fälle bezieht sich auf die Verletzung von Gewerkschafts- und Arbeitsnehmervertretungsrechten (Koalitionsfreiheit, Behinderung der Gründung und Praxis von Belegschaftsvertretungen), insbesondere auch im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Erschließungsaktivitäten (Organising).

Gewerkschaften machen auf Verstöße aufmerksam
Drei der Fälle beziehen sich auf Daimler selbst, die überwiegende Mehrheit auf Zulieferer und Vertriebspartner. Die Fälle betreffen Verstöße in Nord- und Südamerika (USA, Mexiko, Costa Rica), Asien (Malaysia, Südkorea) und Europa (Türkei, Deutschland). In fast allen Fällen waren es Gewerkschaften (IndustriALL Global, IG Metall oder die nordamerikanische Automobilarbeiter-Gewerkschaft United Auto Workers, UAW), die den Verstoß an den GBR bzw. die Weltarbeitnehmervertretung herantrugen. Die Konflikte konnten in der Mehrzahl der Fälle, in denen die GRV zur Anwendung

kam, durch das Machtwort der Daimler-Leitung gegenüber den Zulieferern und Geschäftspartnern (in Form eines Briefes) beigelegt werden.

Daimler setzt GRV bei Zulieferern durch
In der Türkei half die GRV dabei, das Management eines Zulieferers zu verpflichten, sich in einer gewerkschaftlichen Konkurrenzsituation neutral zu verhalten. Ebenfalls in der Türkei ermahnte das Daimler-Management einen Zulieferer nach Gerichtsprozessen, die zur Wiedereinstellung zuvor entlassener Gewerkschafter/innen führten, nicht noch einmal gegen die GRV-Bestimmungen zu verstoßen. In einem anderen Fall wurde die Einkaufsabteilung von Daimler auf Arbeitsrechtsverstöße bei einem zukünftigen südkoreanischen Zulieferer hingewiesen, in Costa Rica kaufte Daimler sogar einmal ein Unternehmen auf, das entgegen der GRV handelte.

Verfahren bei anhaltender Verletzung von GRV entwickeln
Mittlerweile gibt es aber auch eine zunehmende Zahl ungelöster Fälle, weil Zulieferer sich vom Anschreiben der Daimler-Leitung nicht beeindrucken lassen und eine Verletzung der GRV-Bestimmungen abstreiten. Für diese Fälle müssen Verfahren einer weiteren Eskalation noch entwickelt werden. Generell erscheint es bei Daimler leichter, gegen Verstöße der GRV in deutschen Zulieferbetrieben vorzugehen. Eine Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen aus den Zulieferbetrieben braucht ein Mindestmaß an Vertrauen. Die gemeinsame IG Metall-Mitgliedschaft oder auch die gemeinsame Kenntnis des jeweiligen Arbeitsrechts helfen bei der Bearbeitung von GRV-Verstößen.

Unternehmen der holzverarbeitenden Industrie: Arbeitssicherheit

In Unternehmen der holzverarbeitenden Industrie wurden im Rahmen regelmäßiger von Management und Gewerkschaften bzw. Betriebsräten gemeinsam durchgeführter Audits in einer Reihe von ausländischen Unternehmensstandorten und Zulieferbetrieben Mängel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz festgestellt und behoben. Dies betraf beispielweise die Einkapselung von Maschinen, die Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze oder Vorschriften zum Tragen von Schutzkleidung. Die Audits werden zudem dazu genutzt, Kontakte zu Gewerkschaften vor Ort herzustellen und die Einrichtung betrieblicher Gewerkschaftsvertretungen anzustoßen und zu unterstützen.

Staedtler: Durchsetzen gewerkschaftlicher Organisierung

Bei Audits von Staedtler-Standorten in Indonesien und Thailand wurde auch über die Frage der gewerkschaftlichen Organisierung gesprochen. Das Management beider Standorte hat zugesichert, sich bei gewerkschaftlichen Organisierungskampagnen neutral zu verhalten und die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen in den Werken nicht zu behindern.

Audit deckt Mängel bei Zulieferer auf
Das jüngste Sozialaudit bei Staedtler fand in Südafrika statt. Im Staedtler-Standort selbst hat das Audit-Team nichts gefunden, das auf eine Verletzung der Vereinbarungsbestimmungen hingewiesen hätte. Dagegen wurde bei einem ebenfalls auditierten Zulieferer, bei dem Staedtler-Stifte für den südafrikanischen Markt verpackt werden, eine ganze Reihe an Mängeln festgestellt: Die Packerinnen waren auf Tagelöhner-Basis eingestellt. Sie erhielten nur 70 südafrikanische Rand (umgerechnet rund fünf Euro) am Tag. Die Produktionshalle war zugig. Die Sanitärräume waren in einem schlimmen Zustand. Es gab keine Umkleideräume und keinen Pausenraum. Die Arbeiterinnen saßen auf übereinander gestapelten Plastikstühlen an altertümlichen Maschinen und wackeligen Arbeitsflächen.

Verbesserungen durchgesetzt
Das Auditteam forderte die Abstellung der Missstände, eine Anhebung des Lohns um zwei Drittel und Festanstellungen. Der Druck auf den Zulieferer ist groß. Er macht 80 Prozent seines Umsatzes mit Staedtler und riskiert bei Nichteinhaltung der geforderten Standards die Fortsetzung der Zulieferbeziehung. Obgleich der Zulieferer die Forderungen noch nicht in Gänze erfüllt hat, hat sich die Situation für die Beschäftigten bereits erheblich verbessert. Die Löhne wurden um 30 Prozent erhöht und alle Arbeiterinnen erhielten Verträge. Sozialauditteam und Konzernrevision arbeiten weiter daran, um die geforderten Standards in Gänze durchzusetzen (weitere Informationen[2]).

Faber-Castell: Verhandlungen mit Gewerkschaften

An den größeren Faber-Castell-Standorten in Asien und Lateinamerika, in denen Gewerkschaften nicht vertreten waren, wurden Kontakte über die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) geknüpft und in den Auditprotokollen festgehalten, dass Verhandlungen mit Gewerkschaften aufgenommen werden sollen. Dies führte unter anderem dazu, dass bei Faber-Castell in Peru im April 2016 erstmals ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, der beispielsweise Lohnerhöhungen, Sonder- und Prämienzahlungen und Verbesserungen der Sozialleistungen vorsah.

Wiedereinstellung von Gewerkschaftern und Vertragsentfristungen
Die Globale Rahmenvereinbarung kam im selben Werk 2016 erneut zur Anwendung, als 24 Mitglieder der erst ein Jahr zuvor gegründeten Betriebsgewerkschaft „kalt“ entlassen wurden: Sie waren befristet beschäftigt und erhielten keine Vertragsverlängerungen. Mithilfe der Vereinbarung wurde erreicht, dass Faber-Castell die Betriebsgewerkschafter wieder einstellte – und dies mit festen Verträgen. Außerdem verpflichtete sich Faber-Castell, innerhalb von zwei Jahren mindestens 100 der fast 1.000 Beschäftigten, von denen viele oft jahrelang auf Basis von befristeten Verträgen arbeiten, zu entfristen.

Gewerkschaftsdelegationen vor Ort
Zudem ist das Management des Werks in Peru zu einem fairen Dialog mit den Beschäftigten zurückgekehrt und respektiert die mittlerweile auf 224 Mitglieder angewachsene Betriebsgewerkschaft. Vorausgegangen waren diesem Erfolg nicht nur monatelange Verhandlungen zwischen IG Metall bzw. BHI und Faber-Castell, sondern auch der Besuch einer Delegation der beiden Gewerkschaftsorganisationen im peruanischen Werk im Rahmen eines Sozialaudits im November 2016 (weitere Informationen[3]).

Siemens: Sicherung gegen Union Busting

Bei Siemens in den USA wurde 2014 die Globale Rahmenvereinbarung mit Erfolg dazu genutzt, die gewerkschaftlichen Organisierungsaktivitäten einer medizinischen Service-Niederlassung gegen „Union Busting“-Maßnahmen abzusichern. Mithilfe der 2012 abgeschlossenen Globalen Rahmenvereinbarung wurde erreicht, dass das Management dieser Niederlassung keine der in den USA sehr weit verbreiteten professionellen Gewerkschaftsbekämpfer (so genannte Union Buster) engagierte, um eine Gewerkschaftsgründung zu verhindern.

2) www.igmetall.de/sozial-audit-bei-staedtler-in-suedafrika-21403.htm
3) www.igmetall.de/ig-metall-fuer-sichere-jobs-bei-faber-castell-peru-24350.htm

Gewerkschaft bindet GBR ein

Als günstig erwies sich, dass die zuständige Gewerkschaft International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) den Siemens-Gesamtbetriebsrat und dieser wiederum die Konzernleitung schon im Vorfeld über die geplante Organising-Initative informiert hatte, so dass beide die Nachricht der IBEW, dass das US-Management aktiv gegen die Gewerkschaftswahlen vorging, nicht unerwartet traf. Die Intervention der Zentrale und der Verweis auf die GRV konnte den Einsatz professioneller Union Buster, nicht aber gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen des US-Managements selbst verhindern. Diese reichten aber nicht aus, um die Beschäftigten von der Wahl einer gewerkschaftlichen Vertretung in der Siemens-Niederlassung abzuhalten (weitere Informationen[4]).

4) https://www.dialog.igmetall.de/artikel/?tx_ttnews%5Byear%5D=2014&tx_ttnews%5Bmonth%5D=09&txttnews%20%5Bday-%5D=09&tx_ttnews%5Btt_news%5D=8302&cHash=a6c827035c35d518fa11cc3b1822a5bc

3

Globale Rahmenvereinbarungen helfen – auch in Deutschland

Viele sind der Auffassung, dass Globale Rahmenvereinbarungen Mindestbedingungen sicherstellen, die in Europa und zumal in Deutschland gesetzlich bzw. durch tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen geregelt sind. Sie halten die Vereinbarungen daher für die Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften hierzulande für irrelevant. Ein Irrtum, wie Anwendungsfälle bei Zulieferern und Auftragnehmern von Unternehmen zeigen, die eine GRV abgeschlossen haben.

Auch in Deutschland und Europa bestehen Lücken arbeitsrechtlicher Schutzrechte und Hürden der Rechtsanwendung, die GRV als weiteren Einflusskanal zu einem wichtigen und wirksamen Instrument machen. GRV greifen auch da, wo das Recht nicht zur Anwendung gebracht wird oder werden kann – indem das abnehmende Unternehmen mit Verweis auf die GRV in die Pflicht genommen wird, Druck auf Zulieferer und Auftragnehmer auszuüben.

GRV beweisen Kraft über unternehmensrechtliche Grenzen hinaus

GRV sind insofern auch für die deutschen industriellen Beziehungen innovativ, als eine solche Vereinbarung Ausstrahlungskraft über die unternehmensrechtlichen Grenzen des Unternehmens, in dem sie geschlossen wurde, hinaus hat. Sie kann dazu genutzt werden, die Situation der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in Unternehmen, die lediglich vertraglich mit einem GRV-Unternehmen in Verbindung stehen (Zulieferer, Auftragnehmer, Vertragshändler etc.), zu verbessern. Die folgenden Beispiele zeigen, dass GRV auch für Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften in Deutschland hilfreich sein können.

19

Daimler: Verstöße gegen GRV bei Zulieferern gelöst

Bei Daimler wurde eine Reihe von Verstößen gegen die GRV-Bestimmungen bei Zulieferern und Vertragshändlern an den GBR herangetragen und erfolgreich gelöst. Die Verletzungen der Vereinbarungsbestimmungen betrafen die Behinderung von Betriebsratswahlen, die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern bzw. eines Betriebsratsvorsitzenden, einen Verstoß gegen die Tarifvereinbarung, eine illegale Videoüberwachung und die nicht korrekte Durchführung einer Standortschließung.

Behinderungen von Betriebsratswahlen unterbunden

Dabei erwies sich die GRV in den deutschen Anwendungsfällen als besonders wirkungsvoll. So konnte den Kolleg/innen, die von Behinderungen der Betriebsratswahlen in ihrem Betrieb betroffen waren, effektiv geholfen werden. Mit Verweis auf die GRV-Bestimmungen intervenierte das Daimler-Management bei dem betreffenden Zulieferer bzw. Vertragshändler. Danach ließen die Einschüchterungen nach, mit den Wahlen verbundene Kündigungen wurden zurückgenommen und der Betriebsrat konnte gewählt werden. In einigen Fällen gab es parallele Prozesse vor Arbeitsgerichten. Bei diesen Fällen ist nicht ohne weiteres zu klären, ob die Gerichtsentscheidung oder die GRV letztlich zur Lösung des Konflikts beitrug. Unabhängig davon hat die Aufforderung von Daimler, die GRV-Bestimmungen zu beachten, die Position der Betriebsratskolleg/innen zumindest gestärkt.

Volkswagen: Verbesserungen einfordern, Unterstützung anbieten

Auch bei Volkswagen sind deutsche Anwendungsfälle keine Ausnahme. Vielmehr gibt es zunehmend auch hierzulande Fälle, in denen es insbesondere um Themen wie Entgelt, Arbeitszeit, prekäre Arbeitsverhältnisse oder auch Vereinigungsfreiheit geht. Im folgenden Beispiel kam die GRV bzw. Sozialcharta in einem deutschen Zulieferunternehmen von Volkswagen erfolgreich zur Anwendung. Besonderheit bei Volkswagen ist, dass die inhaltlichen Bestimmungen der Sozialcharta in der Vereinbarung zur „Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ auf die Zulieferbeziehungen ausgeweitet wurden.

Betriebsunfall bei Zulieferer sorgt für schlechte PR

In einem deutschen mittelständischen Unternehmen, das mehrere Automobilendhersteller – darunter auch Volkswagen – in größerem Umfang beliefert, hatte ein Leiharbeiter einen schweren Arbeitsunfall, bei dem er seine rechte Hand verlor. Der Fall wurde durch die Medien öffentlich und nach dem Motto „Bei Zulieferer von Volkswagen werden Arbeitsbedingungen mit Füßen getreten. Leiharbeitsquote von 70 Prozent. Geringe Entlohnung etc.“ skandalisiert. Der Fall wurde bei Volkswagen als ein möglicher Verstoß gegen die GRV-Bestimmungen (Sozialcharta, Vereinbarung zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu den Geschäftspartnern) aufgegriffen. Es wurde beschlossen, dem Zulieferer einen – unangemeldeten – Besuch abzustatten, um sich selbst ein Bild zu machen.

Besuch beim Zulieferer

Beschaffung, Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung und Betriebsrat von Volkswagen waren einen Tag lang direkt vor Ort: Sie schauten sich die Situation intensiv an, sprachen mit Mitarbeitern und nahmen Einsicht in Entlohnungsverfahren. Die Geschäftsführung des Zulieferers war über diesen Besuch (noch dazu unter Beteiligung des Betriebsrats) wenig begeistert, konnte aber nichts dagegen unternehmen, weil die Zulieferer die Möglichkeit derartiger Besuche in den Vertragsbeziehungen mit Volkswagen einräumen müssen. Dabei wurden trotz anderweitiger Beteuerungen der Geschäftsführung massive Mängel der Arbeitssicherheit deutlich.

Zulieferer muss Konzept vorlegen und erhält Hilfestellung
Gegenüber der Geschäftsführung wurde die Erwartung formuliert, dass sie Sofortmaßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit ergreift und ein schlüssiges, nachhaltiges Personalentwicklungskonzept vorlegt, das aufzeigt, wie in den kommenden Jahren die geforderten Qualitätsstandards gesichert werden können. Parallel zu diesen eingeforderten Maßnahmen wurden zugleich Hilfestellungen (unter Bereitstellung eigener Arbeitssicherheitsexperten) angeboten. Denn der bei Volkswagen verfolgte Ansatz ist nicht, auf solche Zulieferer mit dem Finger zu zeigen und sich von ihnen zu trennen, sondern sie mitzunehmen, Verbesserungen einzufordern und sie zugleich dabei zu unterstützen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.

Staedtler: gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bei dem Schreibwarenhersteller Staedler kam es bislang in zwei Fällen zur Anwendung der Globalen Rahmenvereinbarung, weil bei den in deutschen Standorten regulär durchgeführten Audits zur Überwachung der GRV Verletzungen des darin vereinbarten Gleichheitsgrundsatzes (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) festgestellt wurden.

Ungleichbehandlung im Rahmen des Audits gelöst
In einem Fall ging es um die gleiche Entlohnung für Leiharbeiter/innen und Kernbelegschaft, im anderen um unterschiedliche Eingruppierungen von Männern und Frauen, die die gleiche Arbeit verrichteten. Beide Punkte wurden im Rahmen des Audits angesprochen und erfolgreich gelöst. Im Fall der Ungleichbehandlung der Leiharbeiter wurde eine Vereinbarung geschlossen, die die Bezahlung der Leiharbeiter entsprechend der Festangestellten absichert.

4

Globale Rahmenvereinbarungen im Organisationsbereich der IG Metall

Seit 1999 hat die IG Metall – zusammen mit Betriebsräten und den zuständigen globalen Gewerkschaftsverbänden – mehr als 20 Globale Rahmenvereinbarungen angestoßen und abgeschlossen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die Globalen Rahmenvereinbarungen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall aufgelistet. Allerdings werden drei der 24 Vereinbarungen von den globalen Gewerkschaftsverbänden nicht als Globale Rahmenvereinbarungen anerkannt, weil sie nicht von einem globalen Gewerkschaftsverband unterzeichnet (Hartmann, Triumpf) oder nur europaweit gültig sind (GM Europe).

Globale Rahmenvereinbarungen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall

Unternehmen	Abschlussjahr	Originaltitel der Vereinbarung
Airbus (vormals EADS)	2005	Internationales Rahmenabkommen
BMW	2005	Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
Bosch	2004	Grundsätze sozialer Verantwortung
Daimler	2002	Grundsätze zur sozialen Verantwortung
Faber-Castell	2000 / 2008	Sozialcharta
Ford	2003 / 2012	Internationale Rahmenvereinbarung zu sozialen Rechten und Grundsätzen sozialer Verantwortung (Vereinbarung von 2003 galt nur für europäischen Konzernteil)
GEA	2003	Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct
Gebr. Röchling	2005	Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct
GM Europe	2002	Grundsätze sozialer Verantwortung (gilt nur für europäischen Konzernteil)
Hartmann	1999	Verhaltenskodex (nicht von IndustriALL Global unterzeichnet)
Leoni	2003	Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen
MAN	2012	Internationale Rahmenvereinbarung
Mann & Hummel	2011	Internationale Rahmenvereinbarung / Sozialcharta
Prym	2004	Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen
Rheinmetall	2003	Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct
Schwan-Stabilo	2005	Internationale Rahmenvereinbarung
Siemens	2012	Internationales Rahmenabkommen
Staedtler	2006	Internationale Rahmenvereinbarung
thyssenkrupp	2015	Internationale Rahmenvereinbarung
Triumpf	2001	Verhaltenskodex (nicht von IndustriALL Global unterzeichnet)
Vallourec	2008	Vereinbarung über Verantwortungsprinzipien
Volkswagen	2002	Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen
Wilkhahn	2009	Internationale Rahmenvereinbarung über soziale Verantwortung und Förderung von Arbeitnehmerrechten
ZF Friedrichshafen	2011	Grundsätze sozialer Verantwortung

Der größte Teil dieser Vereinbarungstexte und viele andere mehr finden sich auf der Website der IndustriALL Global unter: http://admin.industriall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreements

oder auf der Website von BHI Bau- und Holzarbeiter Internationale unter: https://www.bwint.org/de_DE/cms/prioritaten-10/gewerkschaft-11/multinationale-unternehmen-12/ira-14

Die Liste der Vereinbarungen lässt erahnen, dass die Bedingungen, Möglichkeiten und Erfordernisse der praktischen Umsetzung der GRV sehr unterschiedlich sind: Wilkhahn mit 600 Beschäftigten steht in einer Reihe mit Volkswagen mit 600.000 Beschäftigten oder Staedtler mit weltweit zehn Produktionsstätten in einer Reihe mit Siemens mit mehreren hundert Produktionsstätten. In großen Unternehmen haben Betriebsräte wiederum andere Handlungsbedingungen als in kleinen, allein was die Anzahl freigestellter Betriebsräte betrifft oder die Möglichkeiten, auf einen Stab hauptberuflicher Referent/innen zurückzugreifen.

Vereinbarungen in großen Unternehmen kaum kontrollierbar
Auf der anderen Seite stellen Größe und Komplexität der Unternehmensorganisation besondere Anforderungen bei der praktischen Umsetzung der Globalen Rahmenvereinbarungen. Unternehmen mit mehreren hundert Standorten, verschiedenen Geschäftsbereichen und mehreren tausend Zulieferern sind kaum überschaubar, geschweige denn kontrollierbar – zumal wenn die Organisation in ständigem Fluss ist, ständig restrukturiert wird.

Entscheidend: Positionierung des Managements
Von zentraler Bedeutung für die Möglichkeiten der Umsetzung der Vereinbarungen ist aber auch, wie sich das Management verhält: ob und wie es die Umsetzung von sich aus vorantreibt, ob es bereit ist, die Arbeitnehmerseite (Betriebsräte, Gewerkschaften) an den eigenen Umsetzungsaktivitäten zu beteiligen und ob es die Umsetzungsaktivitäten der Arbeitnehmerseite unterstützt oder blockiert. Auch hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Unternehmen.

Inhalte und Qualität von GRV unterschiedlich
Und schließlich sind auch die Inhalte und die Qualität der Vereinbarungstexte unterschiedlich. Sind alle ILO-Kernarbeitsnormen integriert? Wie sind die Gewerkschaftsrechte verankert? Wie ist die Zulieferklausel formuliert? Inwieweit sind Verfahrensfragen der Umsetzung und Anwendung der Vereinbarungsbestimmungen mit enthalten? All dies entscheidet darüber, welche Handlungsmöglichkeiten die Vereinbarung im Umsetzungsprozess und konkreten Anwendungsfall eröffnet.

Qualität der Vereinbarungen steigt
Aber hier zeigt sich auch, dass die Qualität der Vereinbarungstexte im Laufe der Zeit zugenommen hat, dass Lernprozesse stattgefunden haben und insbesondere die frühen Vereinbarungen Pilotcharakter hatten. Die Erfahrung zeigt aber auch: Das Regelungsniveau sagt noch nichts über die Praxis aus. Ein geringes Regelungsniveau der Vereinbarung kann durch eine gute Umsetzungspraxis ebenso wettgemacht werden wie ein guter Vereinbarungstext ohne ordentliche Umsetzung praktisch wirkungslos bleibt.

TEIL II:

Was tun?

Hilfestellung zur Umsetzung

5

Globale Rahmenvereinbarungen umsetzen: das Zwei-Säulen-Konzept

Globale Rahmenvereinbarungen sind keine Betriebsvereinbarungen. Ihre normative Bindungswirkung ist ungeklärt, sie beziehen Zulieferer und Geschäftspartner ein und sie umfassen mit dem globalen Raum ein neues Terrain.

GRV sind eine Herausforderung für Betriebsräte, aber auch für Unternehmensbeauftragte und Betriebsbetreuer/innen der IG Metall. Gerade am Anfang des Umsetzungsprozesses braucht es Unterstützung. Zugleich liefert die Praxis Erfahrungen, Knowhow und gewerkschaftliche Unterstützungsstrukturen, auf die zurückgegriffen werden kann.

GRV in Managementprozessen verankern und Einhaltung kontrollieren
Das aus IG Metall-Sicht praktisch beste Konzept der Umsetzung Globaler Rahmenvereinbarungen ist ein Verfahren, das einerseits das Unternehmen in die Pflicht nimmt, die Vereinbarungsbestimmungen in der Unternehmensphilosophie und den Managementprozessen zu verankern und andererseits ein eigenes System der laufenden Kontrolle der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen aufbaut. Beide Säulen stehen aber nicht unabhängig voneinander. Ziel sollte es vielmehr sein, eine möglichst enge Verzahnung zu erreichen.

Beteiligung und Unterstützung einfordern
Betriebsräte und Gewerkschaften (IG Metall, IndustriALL Global, BHI etc.) sollten darauf drängen, möglichst stark am managementseitigen Umsetzungsprozess beteiligt zu werden (Beteiligung an Audits, gemeinsames Monitoring etc.) und von der Arbeitgeberseite Unterstützungsleistungen für den arbeitnehmerseitigen Umsetzungsprozess einfordern (Beteiligung an Finanzierung, Bereitstellung von Informationen etc.).

Das hier vorgestellte Verfahren wurde vornehmlich aus den bisherigen praktischen Erfahrungen der Anwendung Globaler Rahmenvereinbarungen im Metallbereich entwickelt, indem die jeweils besten Praktiken zusammengeführt wurden.

Umsetzung von GRV ist unternehmensspezifisch
Die Erfahrungen zeigen, dass die Umsetzung in den Unternehmen sehr unterschiedlich verläuft, verschiedene Schwerpunkte gesetzt werden und in keinem Unternehmen alle Umsetzungsmaßnahmen gleichermaßen zur Anwendung kommen. Vielmehr muss in jedem Einzelfall gemeinsam diskutiert und entschieden werden, welche Vorgehensweise sich angesichts der konkreten Gegebenheiten als am erfolgversprechendsten erweisen könnte.

Folgende Fragen spielen dabei eine Rolle:

- Welche Strukturen und Verfahren zur Umsetzung und Anwendung sind im Vereinbarungstext festgeschrieben?
- Wieviel Engagement zeigt das Management, die Vereinbarung tatsächlich umzusetzen? Wer sind mögliche Bündnispartner im Management?
- Welche Kontakte, Vorarbeiten und Strukturen gibt es, an die wir möglicherweise anknüpfen können?
- Wieviel Ressourcen können und wollen wir für die Umsetzung bereitstellen?

Im Allgemeinen gilt:

- schrittweise vorgehen
- Mut zur Lücke haben
- neue Ideen entwickeln
- da beginnen, wo bereits Ansatzpunkte bestehen
- sich nicht entmutigen lassen

Pflichten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite

Globale Rahmenvereinbarungen bringen Pflichten und Handlungserfordernisse sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerseite mit sich. Selbstverständlich bestehen Verschränkungen und Überlappungen und eine enge Verzahnung beider Aufgabenbereiche sollte selbstverständlich sein. Folgendes Schaubild stellt das Zwei-Säulen-Konzept zur Umsetzung Globaler Rahmenvereinbarungen dar.



Prinzipiell gilt: Die **Arbeitgeberseite** hat sich mit Abschluss einer GRV verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen um

- Verstöße gegen die Vereinbarung zu vermeiden,
- bestehende Verstöße aufzuspüren,
- Verstoßvorwürfen nachzugehen und diese lösungsorientiert zu bearbeiten.

Betriebsräte und Gewerkschaften können und müssen das Management entsprechend in die Pflicht nehmen,

- dafür zu sorgen, dass die Vereinbarungstexte allen Beschäftigten zugänglich sind (Übersetzung, angemessene Veröffentlichung) (» siehe Kapitel 8),
- dafür zu sorgen, dass die in der Vereinbarung festgeschriebenen Mindestnormen des Umgangs mit Beschäftigten und deren Vertretungen vom Management der verschiedenen Bereiche, Hierarchieebenen und weltweiten Unternehmensgliederungen eingehalten werden (» siehe Kapitel 10),
- dafür zu sorgen, dass diese Mindestnormen auch in den Außenbeziehungen des Unternehmens (Zulieferer, Auftragnehmer, Vertragshändler etc.) Anwendung finden (» siehe Kapitel 10),
- Beschwerde- und Überwachungsverfahren einzurichten, die es ermöglichen, Verstöße zu melden und aufzuspüren (» siehe Kapitel 11 und 12) und
- Konfliktlösungsmechanismen zu schaffen, die darauf ausgerichtet sind, Verstöße zu beseitigen (» siehe Kapitel 13).

Gewerkschaften und Betriebsräte sollten am managementseitigen Umsetzungsprozess beteiligt und in die Kontrolle einer ordnungsgemäßen Umsetzung seitens des Managements eingebunden sein.

In den folgenden Kapiteln werden für alle zuvor genannten Punkte Unternehmensbeispiele angeführt. Diese zeigen, wie eine Praxis der Arbeitgeberseite aussehen müsste, die den Abschluss der Vereinbarung ernst nimmt und sie nicht allein als PR-Maßnahme begreift.

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften tun?

Die Umsetzung einer Globalen Rahmenvereinbarung darf aber nicht der Arbeitgeberseite überlassen werden. Dies gilt nicht nur in den Fällen, in denen das Management dieser Aufgabe nur halbherzig nachkommt, sondern generell – und zwar mindestens aus drei Gründen:

Erstens können und sollten GRV genutzt werden, um die grenzüberschreitende Vernetzung und Zusammenarbeit von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter/innen im Unternehmen voranzutreiben.

Zweitens gibt es – je nach Unternehmen – teilweise enge Grenzen der alleinigen managementseitigen Umsetzung. Arbeitnehmervertretungen müssen also entsprechen am Ball bleiben und die Umsetzung überwachen bzw. einfordern. Im Idealfall gibt es Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften vor Ort, die die GRV kennen und zu nutzen wissen und die zudem in ein Netzwerk eingebunden sind, das es ermöglicht, Konflikte um die GRV nach oben zur Unternehmenszentrale eskalieren zu lassen. Bes-

tenfalls sollte der Abschluss einer GRV Betriebsräte und Gewerkschaften dazu motivieren, die vereinbarten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte aktiv durchzusetzen.

Drittens sollten GRV für die Beschäftigten als ein gewerkschaftliches Instrument sichtbar bleiben. Denn nur wenn allen Ebenen der Beschäftigten und ihrer Vertretungen die GRV bekannt sind, wird die Einhaltung der GRV-Inhalte auch beständig eingefordert.

Ungeachtet dessen, was das Management tut, können Betriebsräte und Gewerkschaften im Umsetzungsprozess einer GRV in verschiedenen Bereichen aktiv werden.

Eigene Aktivitäten zur Bekanntmachung der Vereinbarung entfalten
Betriebsräte und Gewerkschaften sollten über die Aktivitäten des Managements hinaus für die in der Vereinbarung enthaltenen Rechte und lokalen Handlungsmöglichkeiten sensibilisieren, ihr eigenes Verständnis der Vereinbarung und der damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten deutlich machen und die Aufmerksamkeit für die Globale Rahmenvereinbarung in Belegschaft und Management hochhalten. Dies bedeutet, nicht nur einmalig den Vereinbarungstext, sondern kontinuierlich damit verbundene Praxis, Konflikte und Erfolge zu verbreiten (» siehe Kapitel 8).

Eigene Kontakte und Kommunikationskanäle aufbauen
Betriebsräte und Gewerkschaften sollten eigene Kontakte und Kommunikationskanäle im weltweiten Unternehmenszusammenhang aufbauen: einerseits über Gewerkschaftsorganisationen und europäische und globale Gewerkschaftsverbände, andererseits zu betrieblichen und gewerkschaftlichen Belegschaftsvertreter/innen in Unternehmensstandorten (möglicherweise auch in Zulieferbetrieben) weltweit (» siehe Kapitel 9).

Standortstrukturen kennen
Diese Kommunikationskanäle sind erfahrungsgemäß von zentraler Bedeutung, um an Verstoßfälle zu kommen und den Belegschaftsvertreter/innen vor Ort die Möglichkeit zu geben, diese Konflikte – notfalls durch Einschaltung der Konzernzentrale – eskalieren zu lassen. Der Aufbau von Kontakten setzt wiederum Transparenz über den weltweiten Unternehmenszusammenhang, die Klärung der Standortstrukturen und der zentralen Zulieferbeziehungen voraus (» siehe Kapitel 7).

Strategien eines aktiven Umgangs mit der GRV entwickeln
Betriebsräte und Gewerkschaften müssen nicht nur auf Verstoßmeldungen warten. Sie können auch selbst überlegen, wo die GRV helfen könnte, Probleme zu lösen, wie etwa bei Fragen gewerkschaftlicher Organisierung. Sie können Initiativen starten, die Einhaltung der Vereinbarung dort aktiv zu kontrollieren, wo Probleme vermutet werden. Kurz: Sie können die Umsetzung der Vereinbarung aktiv angehen, indem sie eigene Schwerpunkte definieren und diese projektmäßig bearbeiten (» siehe Kapitel 14).

Strukturen und Verfahren der Bearbeitung gemeldeter Verstöße definieren
Es bietet sich an, bereits im Vorfeld zu klären, wer was tut, wenn Verstöße auftreten, und sich mit dem Management darauf zu verständigen, wie zu verfahren ist (» siehe Kapitel 13).
Betriebsräte und Gewerkschaften sollten dabei stets ausloten, inwieweit das Management bereit ist, die eigenen Initiativen zur GRV-Umsetzung zu unterstützen und wenn nötig die Umsetzung aktiv einfordern.

GRV Schritt für Schritt umsetzen: die Checkliste

Die Umsetzung Globaler Rahmenvereinbarungen ist ein ehrgeiziges Vorhaben. Komplexen Standortstrukturen und globalen Wertschöpfungsketten stehen begrenzte Kapazitäten der Belegschaftsvertretungen gegenüber. Sollte auf der einen Seite vom Management die systematische Umsetzung der GRV und ihre Integration in das Managementsystem eingefordert werden, so haben auf der anderen Seite Betriebsräte und Gewerkschaften oftmals keine andere Wahl, als pragmatisch und unter Umständen auch hemdsärmelig vorzugehen. Sie müssen Schwerpunkte setzen, machbare Umsetzungsprojekte definieren und diese Schritt für Schritt abarbeiten.

Steine ins Rollen bringen

Es geht darum, einzelne Steine ins Rollen zu bringen, die nach und nach ihre Wirkung entfalten. Je nach Gegebenheiten im Unternehmen (Standort- und Zuliefererstrukturen, Aufgeschlossenheit des Managements etc.), je nach den Kapazitäten, Erfahrungen und bereits bestehenden internationalen Kontakten von Betriebsräten und Vertrauensleuten und je nach den gewerkschaftlichen Betreuungsstrukturen sind unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, Schrittfolgen und Umsetzungsprojekte denkbar und sinnvoll. In den folgenden Kapiteln werden die einzelnen Schritte zur Umsetzung eines Rahmenabkommens erläutert. Basis für diese Ausführungen sind ausgewertete Erfahrungen bei der Umsetzung von GRV in unterschiedlichen Unternehmen.

Checkliste zur Umsetzung

Die folgenden Kapitel können auch als Checkliste verstanden werden. Dabei geht es nicht darum, diese Liste von oben nach unten abzuarbeiten. Wie eingangs ausgeführt, sollte vielmehr jeweils spezifisch für die Situation im betreffenden Unternehmen und dem jeweiligen Betriebsrat bzw. den jeweiligen gewerkschaftlichen Vertretungen geschaut werden, welche eigenen Kapazitäten und auch welche bereits bestehenden Strukturen es gibt, auf denen dann entsprechend aufgebaut werden kann.

Checkliste zur Umsetzung von Globalen Rahmenvereinbarungen

- ☑ Zuständigkeiten festlegen
- ☑ Standortstrukturen klären
- ☑ Globale Rahmenvereinbarungen bekanntmachen
- ☑ Kontakte und Kommunikationskanäle aufbauen, Vernetzungen schaffen
- ☑ Vereinbarungsinhalte im Managementsystem verankern
- ☑ Beschwerdestelle einrichten und bekanntmachen
- ☑ Audits mitbestimmen und mitmachen
- ☑ Verstöße bearbeiten, GRV-Bestimmungen durchsetzen, Eskalationsmöglichkeiten kennen
- ☑ GRV weiterentwickeln: Verbesserungen und Spezifizierungen aushandeln

6 Zuständigkeiten festlegen

An der Umsetzung einer Globalen Rahmenvereinbarung sind unterschiedliche Gremien und Personengruppen beteiligt. In allen Phasen des Umsetzungsprozesses ergibt sich der Bedarf, sich auszutauschen, Vorgehensweisen abzustimmen, Informationen einzuholen und Absprachen zu treffen – kurz: sich zu koordinieren.

Deshalb empfiehlt es sich, unmittelbar nach Unterzeichnung verantwortliche Kontaktpersonen für die Umsetzung der Globalen Rahmenvereinbarung festzulegen und zu kommunizieren. Ziel sollte es sein, klare personelle Zuständigkeiten für die Umsetzung auf Seiten der Konzernzentrale, auf Seiten der Betriebsräte, auf Seiten der IG Metall und auf Seiten des globalen Gewerkschaftsverbands (IndustriALL oder BHI) zu definieren. Die Zuständigkeiten sollten auf aktuellem Stand gehalten werden und den Unterschriftsparteien bekannt sein.

Für die Umsetzung verantwortliche Kontaktpersonen seitens ...	
... Management	in der Regel Vertreter/in der Konzernzentrale (HR, Arbeitsrecht, Einkauf, Compliance, CSR etc.)
... Betriebsrat	in der Regel Vertreter/in bzw. Referent/in des EBR (bzw. SE-BR) oder WBR
... IG Metall	in der Regel Unternehmensbeauftragte/r
... IndustriALL Global/BHI	in der Regel Sekretariatsmitarbeiter/in

Hauptverantwortliche/n für gewerkschaftliche Betreuung der GRV festlegen

Darüber hinaus sollte eine Person bestimmt werden, die die gewerkschaftliche Betreuung der Globalen Rahmenvereinbarung hauptverantwortlich übernimmt. Sie berät, stellt Infos bereit, vermittelt Kontakte und koordiniert. Diese kann ein/e Vertreter/in des zuständigen globalen Gewerk-

schaftsverbands oder aber der zuständigen Gewerkschaft im Stammland des Unternehmens, im Falle deutscher Unternehmen der IG Metall, sein.



Die Umsetzung der GRV ist für die Arbeitnehmerseite sehr vielschichtig und umfasst beispielsweise

- Kontakte ermitteln und herstellen,
- Informationen zusammentragen und verbreiten,
- das Wissen um die GRV und deren Anwendung im Unternehmen und in den Zulieferstrukturen bereitstellen,
- Netzwerke von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen aufbauen und
- Verfahren zum Umgang mit Verstößen entwickeln.

Arbeit auf mehrere Schultern verteilen

All dies sind Schritte, um das Potenzial Globaler Rahmenvereinbarungen zu heben. In großen Unternehmen wie Daimler oder Volkswagen übernehmen hauptamtliche Betriebsratsreferent/innen viele dieser Aufgaben. Wo dies nicht möglich ist, empfiehlt es sich, die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen. Denn nicht jeder muss alles machen. Betriebsrätegremien sowie die Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltung der IG Metall können sich in der Aufgabenverteilung gut ergänzen. Auch der EBR kann in die Umsetzung einbezogen werden. Dafür gibt es kein Patentrezept.

Weitere Verantwortliche in Betriebsratsgremien

Sinnvoll ist es, im Gesamt-, Konzern- oder Europäischen Betriebsrat weitere Personen zu bestimmen, die sich um die Umsetzung der Globalen Rahmenvereinbarung kümmern. Eine Möglichkeit ist beispielsweise ein Patenschaftsmodell, bei dem im GBR, KBR oder EBR die Zuständigkeit für den Auf- und Ausbau der bilateralen Kontakte und Zusammenarbeit mit den ausländischen Standorten aufgeteilt wird.

Verschiedene Kompetenzen einbinden

Abhängig von den jeweiligen konkreten Gegebenheiten kann es sinnvoll sein, interessierte, engagierte und kompetente Vertrauensleute bzw. Mitglieder, Nichtregierungsorganisationen oder die zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbandsstrukturen (IndustriAll Europe, EFBH) in den Umsetzungs- und Überwachungsprozess einzubinden. Beispielsweise finden sich in vielen Unternehmen gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte und Vertrauensleute, die über sprachliche und interkulturelle Kompetenzen verfügen, die sich in der internationalen gewerkschaftlichen Arbeit engagieren möchten oder die beruflich bedingt Kontakte zu außereuropäischen Standorten haben. In solchen Fällen sollte unbedingt versucht werden, deren Kompetenzen, Engagement und Kontakte zu nutzen und sie aktiv in die Umsetzung der internationalen Rahmenvereinbarung einzubeziehen. Dies hat zugleich den Vorteil, dass die transnationale Arbeit auf Arbeitnehmerseite breiter verankert wird.

7

Unternehmensstrukturen und Standorte klären

Keine Umsetzung und Überwachung einer Globalen Rahmenvereinbarung ohne Transparenz der weltweiten Konzernaktivitäten. Die Bekanntmachung der Vereinbarung, der Aufbau von Überwachungsstrukturen, das Aufspüren von Verletzungen der Vereinbarungsbestimmungen: All dies setzt voraus, dass bekannt ist, wo das Unternehmen weltweit mit eigenen Standorten präsent ist – und wie die globalen Wertschöpfungsketten des Unternehmens organisiert sind.

Prinzipiell gilt: Eine GRV kann nur strategisch und systematisch umgesetzt werden, wenn die Strukturen des Unternehmens weltweit transparent sind. Es muss bekannt sein, wo das Unternehmen mit eigenen Niederlassungen vertreten ist – und weitergehend, mit welchen Zulieferern es zusammenarbeitet. Deshalb sollten diese Informationen möglichst vollständig von der Arbeitgeberseite angefordert werden. Letztlich gilt es pragmatisch vorzugehen, Schwerpunkte zu setzen und weitere Informationen und Kontakte gezielt insbesondere für die Bereiche zusammenzutragen, in denen bereits Anknüpfungspunkte bestehen oder die GRV-Umsetzung strategisch weitergetrieben werden soll.

Wichtige Informationen zu den einzelnen Standorten eines Unternehmen	
Anschrift	Land, Ort, Straße; Web-Adresse
verantwortliche Kontaktperson im Management bzgl. GRV	Name, Position, Telefon und E-Mail
Art der Betriebsstätte	Produktion, Vertrieb, Verwaltung
Eigentumsverhältnis	Tochtergesellschaft, Beteiligung, Joint Venture (mit Angabe der Beteiligung)
Verortung in Unternehmensorganisation	zugehörige/r Geschäftsbereich, -einheit, Funktionsbereich, Produktlinie o. ä.
Größe der Betriebsstätte	Zahl der Beschäftigten
Zulieferer und Dienstleister	Name der Unternehmen, Beschäftigtenzahlen

Ein Unternehmen, das den Abschluss einer Globalen Rahmenvereinbarung ernst nimmt, sollte den Betriebsräten und Gewerkschaften problemlos eine aktuelle Standortliste zur Verfügung stellen. Diese Liste sollte von der Unternehmenszentrale erstellt und mindestens jährlich aktualisiert werden sowie (mindestens) die oben aufgeführten Informationen zum jeweiligen Standort enthalten.

8

Globale Rahmenvereinbarungen bekanntmachen

Globale Rahmenvereinbarungen entfalten nur dann Wirksamkeit, wenn sie bekannt sind. Nur wenn Beschäftigte und Gewerkschaften die Vereinbarung, ihre Bestimmungen und ihre Anwendungsmöglichkeiten kennen, können und werden sie damit arbeiten und im Fall der Verletzung ihrer Bestimmungen auf die GRV zurückgreifen.

Es ist die Aufgabe des Managements, allen Beschäftigten des Unternehmens einen Zugang zu den Vereinbarungsinhalten zu ermöglichen. Zumeist obliegt es der Konzernleitung, die korrekte Übersetzung der Vereinbarung in die unterschiedlichen Sprachen sicherzustellen. Auf die Übersetzung und geeignete Wege der Bekanntmachung sollte bereits in den Verhandlungen der Vereinbarung geachtet werden. Für letzteres eignet sich neben der Bereitstellung im Intranet, Meldungen in hauseigenen Zeitungen oder Zeitschriften insbesondere auch der Aushang in den Betriebsstätten selbst.

„Die Vereinbarung wurde auf Betriebsversammlungen bekannt gemacht und ins Intranet eingestellt. Zudem werden – zumindest in Deutschland – für neue Mitarbeiter Informationsveranstaltungen zur GRV durchgeführt. Der Betriebsrat berichtet auf Betriebsversammlungen über Verlauf und Ergebnisse der Audits."

Dieter Pfister, Betriebsrat Schwan-Stabilo

Übersetzungen kontrollieren
Es empfiehlt sich, vom Management in Auftrag gegebene Übersetzungen auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu prüfen. Über normale Übersetzungsmängel hinaus gibt es Anzeichen, dass das Management Übersetzungen strategisch zu nutzen versucht, um Vereinbarungsformulierungen zu schwächen oder einzelne Bestimmungen (wie Umsetzungsverpflichtungen) unter den Tisch fallen zu lassen.

Bekanntmachung in vielen Unternehmen mangelhaft
Die bisherigen Umsetzungserfahrungen zeigen, dass die Bekanntmachung in vielen Fällen darin besteht, über die Vereinbarung und deren Inhalte im Wesentlichen nur einmal – zum Zeitpunkt ihrer Verabschiedung – im Unternehmen durch Rundschreiben, Mitteilungsblatt, per E-Mail oder als aktuelle Nachricht auf der Homepage zu informieren. Oftmals ist der Vereinbarungstext zwar weiterhin im Inter- oder Intranet verfügbar, aber das wissen nur diejenigen Beschäftigten, die ein besonderes Interesse daran haben und gezielt danach suchen.

GRV nicht in Vergessenheit geraten lassen
In ähnlicher Weise gerät die GRV auch bei Arbeitnehmervertretungen nach einer gewissen Zeit in Vergessenheit und ist allenfalls im EBR/WBR und den nationalen Spitzengremien noch Thema. Zudem bezieht sich die Bekanntmachung in der Regel allein auf die Existenz und die Inhalte der Vereinbarung, nicht aber auf deren Anwendungsmöglichkeiten und Anwendungserfolge. Weiterhin ist davon auszugehen, dass der Kenntnisstand in den meisten ausländischen Niederlassungen und bei den Zulieferern noch schlechter ist. Denn dass die GRV eines Unternehmens bei einem Zulieferer bekannt ist, heißt in der Regel, dass das Management aufgrund der eingegangenen Vertragsverpflichtungen von der Vereinbarung weiß –

„Die GRV ist nach ihrer Verabschiedung durch E-Mail-Rundschreiben bekannt gemacht worden. Sie ist im Intranet für alle, die mit Computer arbeiten, zugänglich. Es gehört auch zum Fragenkatalog der Berichterstattung, dass Manager über die Veröffentlichung der GRV im Betrieb bzw. die in Abständen regelmäßige Bekanntmachung der GRV in der Belegschaft berichten müssen. Die Beschäftigten haben dadurch prinzipiell Zugang zur GRV und werden so darüber informiert. Auf Betriebsräteversammlungen, im EBR sowie im AR wird regelmäßig und ausführlich über das Thema GRV und Arbeitsbedingungen gesprochen."

Franz Spiess, IG Metall, Unternehmensbeauftragter Leoni



nicht aber die Beschäftigten, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen. Zudem besteht die begründete Gefahr, dass das Management die GRV-Bestimmungen in der Darstellung den Belegschaften und Zulieferern gegenüber aus dem Vereinbarungszusammenhang löst und als sein eigenes Werk, als Teil seiner freiwilligen sozialen Verantwortung darstellt.

Regelmäßig über GRV informieren
Es sollten deshalb Maßnahmen ergriffen werden, um eine regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit zur Existenz der GRV und Erfahrungen mit deren Umsetzung und Anwendung in den Belegschaften und Arbeitnehmervertretungsgremien der GRV-Unternehmen und deren (wichtigsten) Zulieferern sicherzustellen. Beispielsweise kann auf Betriebsversammlungen und Betriebsratsinfos dazu berichtet oder bei Neueinstellungen und Neubesetzungen von Arbeitnehmervertretungsgremien (insbesondere des EBR) darüber informiert werden.

EBR-Strukturen nutzen
Die Strukturen des EBR sollten genutzt werden, um die GRV in den Arbeitnehmervertretungsgremien, bei den Gewerkschaftsvertretungen und bei den Beschäftigten im europäischen Unternehmenszusammenhang bekannt zu machen. Im EBR sollte deshalb die Frage der Bekanntmachung der GRV auf die Tagesordnung gesetzt werden, um die EBR-Mitglieder dafür zu sensibilisieren, in ihrem jeweiligen nationalen Zuständigkeitsbereich über die GRV und ihre Anwendungsmöglichkeiten zu informieren.

Gewerkschaftspublikationen und Websites als Plattform
Gewerkschaften sollten es sich ebenfalls zur Aufgabe machen, die GRV bei Beschäftigten, Vertrauensleuten und Betriebsräten von Zulieferunternehmen bekanntzumachen und darüber zu informieren, in welchen Abnehmerunternehmen es GRV gibt und wie diese genutzt werden können. Auch Gewerkschaftszeitungen oder Plattformen von Nichtregierungsorganisationen können dazu dienen, um auf die Existenz von GRV hinzuweisen und deren Anwendungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Verantwortliche sensibilisieren und schulen
Die GRV zu kennen heißt noch lange nicht, dass damit gearbeitet und sie aktiv genutzt wird. Arbeitnehmervertreter/innen und Gewerkschaften sollten deshalb für die Umsetzung und Nutzung der GRV sensibilisiert und im Hinblick auf Anwendungsmöglichkeiten und -verfahren geschult werden. Wer Bedarf an einer solchen Schulung hat, kann sich an die in Teil III (›› siehe Teil III) aufgeführten Ansprechpartner/innen der IG Metall wenden.

Schwerpunkte setzen
Die Bekanntmachung und Verankerung der GRV über Europa hinaus voranzutreiben, ist komplex und aufwendig. Es ist deshalb sinnvoll, Schwerpunkte zu setzen, sich auf einzelne Länder zu konzentrieren und auf Unterstützungsmöglichkeiten zurückzugreifen. Wie dies gehen kann, zeigen folgende Beispiele.

Ford: Workshop zu GRV in Russland

Auf Initiative der Betriebsratsspitze von Ford, insbesondere des GBR-Referenten, wurde in Kooperation mit dem IndustriALL-Projektbüro in Russland und der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V. (FES) ein Workshop zu GRV und deren Anwendung in russischen Betrieben durchgeführt. Dabei wurden Vertreter russischer Gewerkschaften und des russischen Managements multinationaler Unternehmen mit Vertretern des zentralen Managements dieser Unternehmen und transnational tätigen Gewerkschaften (insbesondere

IG Metall und IndustriALL Global) zusammengebracht. Ein wesentliches Ziel bestand darin, das russische Management dazu zu bewegen, die Gewerkschaften stärker als bisher anzuerkennen und die Dialogbereitschaft zwischen russischem Management und russischen Gewerkschaften zu fördern. Das Konzept des Workshops setzte an der Erfahrung an, dass in der Regel zum einen in den Auslandsstandorten wenig Wissen bezüglich der Inhalte und Nutzungsmöglichkeiten der GRV vorhanden ist und sich zum anderen in multinationalen Unternehmen weniger das zentrale als das lokale Management als Bremser der GRV-Umsetzung erweist.

Mercedes, Audi und Opel: GRV-Workshop in Ungarn

Im Rahmen der internationalen Netzwerk-Initiative hat die IG Metall mit Unterstützung der FES im ungarischen Győr einen Workshop zur Umsetzung der GRV der in Ungarn produzierenden Autobauer Mercedes, Audi und Opel initiiert, organisiert und durchgeführt. Der Workshop zielte darauf bekanntzumachen, dass es in den drei Automobilunternehmen eine GRV gibt, und darüber aufzuklären, wie damit gearbeitet werden kann. Die Teilnehmer/innen des Workshops – betriebliche und hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter/innen der drei Unternehmen aus Deutschland und Ungarn – sollten dafür sensibilisiert werden, mit den GRV in den Werken selbst und den um die Werke angesiedelten Zulieferparks zu arbeiten. Dazu wurden diejenigen, für die die GRV potenziell hilfreich und nutzbar sein könnte – nämlich die Arbeitnehmervertreter/innen der deutschen und insbesondere ungarischen Standorte – mit denjenigen in Kontakt gebracht, die für die GRV-Umsetzung und -Überwachung zuständig sind. In diesem Fall waren dies Referent/innen aus den Büros der deutschen Gesamtbetriebsräte. Die GBR-Referent/innen stellten auf der einen Seite die zentralen Inhalte der GRV, die Umsetzungskonzepte und Anwendungserfahrungen vor. Auf der anderen Seite hatten die anwesenden Arbeitnehmervertreter/innen der Standorte Gelegenheit, in den Betrieben bestehende Probleme zu schildern, für deren Lösung die GRV hilfreich sein könnte.

Schulungsmaßnahmen zur GRV in China und Indien

In ähnlicher Weise haben GBR und IG Metall bei Siemens Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur GRV in China und Indien initiiert und mithilfe der Friedrich-Ebert-Stiftung umgesetzt.



Das Themenheft „Auf gute Zusammenarbeit – weltweit! Die internationale Netzwerkinitiative der IG Metall“ könnt ihr über unsere Shops im Intranet und im Extranet der IG Metall bestellen oder beim FB Transnationale Gewerkschaftspolitik anfordern.

9

Kontakte und Kommunikationskanäle aufbauen, Vernetzungen schaffen

Kontakte in die weltweiten Verästelungen des Unternehmens sind der beste (wenngleich nicht einfachste) Weg, um von Missständen in den Betrieben oder bei deren Zulieferern und damit von möglichen Verletzungen der Globalen Rahmenvereinbarung zu erfahren oder um Beschwerden gegenprüfen zu können. Umgekehrt sind GRV auch ein idealer Aufhänger und Ansatzpunkt, um die gewerkschaftliche Vernetzung innerhalb des Unternehmens über Ländergrenzen hinweg und auch zu außereuropäischen Standorten voranzutreiben.

Prinzipiell lassen sich zwei Arten von Kommunikationsstrukturen zu ausländischen und insbesondere außereuropäischen Standorten oder Zulieferbetrieben des Unternehmens unterscheiden, nämlich

unternehmensexterne Strukturen (über die europäischen oder globalen gewerkschaftlichen Verbandsstrukturen, über die IG Metall und deren Beziehungen zu ausländischen Schwestergewerkschaften oder über Nichtregierungsorganisationen (NRO), die sich für die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte einsetzen) und

unternehmensinterne Strukturen (über bestehende Gremien wie EBR, SE-BR, WBR oder über informelle Kontakte, Beziehungen und Netzwerke zu Belegschaftsvertreter/innen ausländischer Standorte oder Zuliefererbetriebe).

Unternehmensexterne Strukturen

Unternehmensexterne Strukturen sind ein wesentlicher Informationskanal. Missstände und Verletzungen grundlegender Arbeitnehmerrechte werden durch Gewerkschaftsorganisationen oder NRO von außen an diejenigen herangetragen, die für die Umsetzung der GRV unmittelbar verantwortlich

sind. Im Fall Daimler beispielsweise wurden die mehr als 30 Anwendungsfälle insbesondere von IndustriALL Global angestoßen, indem der Verband mögliche Verletzungen der GRV, die durch einzelne Mitgliedsgewerkschaften an ihn herangetragen wurden, an das Weltarbeitnehmervertretungsgremium des Daimler-Konzerns weiterleitete.



Internationale Gewerkschaftsverbände und NRO einbeziehen
Die Sekretariate der zuständigen globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände, die IG Metall und möglicherweise auch einschlägige NRO und deren Netzwerke (z. B. die Kampagne für Saubere Kleidung bzw. » Clean Clothes Campaign, CCC) sollten deshalb in die Kommunikation über aktuelle Entwicklungen der Umsetzung und Anwendung der GRV sowie über Veränderungen des Unternehmens und seiner Zulieferstrukturen einbezogen sein. Dazu empfiehlt es sich, in den Sekretariaten der europäischen und globalen Gewerkschaften, bei der IG Metall, bei den ins Auge gefassten NRO und möglichst auch bei Gewerkschaften, die in ausländischen Standorten oder Zulieferbetrieben des Unternehmens vertreten sind, die jeweils zuständigen Ansprechpersonen für die GRV-Umsetzung zu identifizieren und in einer Liste festzuhalten.

Zentrale Ansprechpersonen für Globale Rahmenvereinbarungen

- Sekretariatsmitarbeiter/innen von IndustriALL Global bzw. BHI
- Sekretariatsmitarbeiter/innen von IndustriAll Europe bzw. EFBH
- Hauptamtliche der IG Metall als zuständiger Gewerkschaft im Stammland des Unternehmens: Unternehmensbeauftragte, Betriebsbetreuer/innen, Mitarbeiter/innen des FB Transnationale Gewerkschaftspolitik
- möglichst: Gewerkschafter/innen, die in ausländischen Standorten oder Zulieferbetrieben vertreten sind
- möglicherweise: Vertreter/innen von Stiftungen (z.B. FES), von einschlägigen NRO oder gewerkschaftsnahen Instituten (wie Observatorio Social in Brasilien)



Gute Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und NRO: Die Kampagne für saubere Kleidung

Auch über außenstehende Organisationen werden immer wieder Fälle von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen an Gewerkschaften herangetragen. In manchen Fällen gibt es sogar gut etablierte Koalitionen zwischen Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Gewerkschaften – die Kampagne für saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) ist eine solche Koalition, die sich gemeinsam mit Gewerkschaften für eine Verbesserung von weltweiten Arbeitsrechten einsetzt.

Die **Clean Clothes Campaign (CCC)** ist ein über 20 Jahre altes europaweites Netzwerk aus Gewerkschaften, Aktionsgruppen, weltlichen und religiösen NRO sowie Forschungsinstitutionen. In Deutschland gehören die IG Metall, ver.di, die GEW und das DGB Bildungswerk zum Trägerkreis der Kampagne für Saubere Kleidung (www.saubere-kleidung.de), dem deutschen Zweig der CCC.

Die Kampagne pflegt **enge Beziehungen zu Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen** in Ländern mit großer Bekleidungsindustrie – vor allem in Asien und Osteuropa. Bei Arbeitsrechtsverletzungen, die nicht am Standort oder national gelöst werden können, bitten die dortigen Gewerkschaften bei der CCC um internationale Unterstützung. Die Kampagne wendet sich daraufhin an jene europäischen Markenfirmen und Einzelhändler, die Kleidung aus der Fabrik beziehen. Diese sollen ihren Einfluss auf die Zulieferer geltend machen und sich für verbesserte Arbeitsbedingungen an den Produktionsstätten einsetzen. Falls die europäischen Firmen den Forderungen nicht nachgekommen, geht die CCC in enger Absprache mit den Kolleg/innen in den betroffenen Fabriken an die Öffentlichkeit.

In den letzten Jahren konnte die Kampagne mit diesem Vorgehen **beachtliche Erfolge** erzielen. So sind Konzeption und Öffentlichkeitsarbeit des Brand- und Gebäudeschutzabkommen in Bangladesch oder des Vertrages zur Vereinigungsfreiheit in Indonesien stark von der CCC getragen. In diesen und anderen Fällen kooperierte die CCC immer auch eng mit den globalen Gewerkschaftsvereinigungen, z. B. IndustriALL oder UNI Global Union (UNI).

Auch andere NRO widmen sich Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz. Siehe dazu beispielsweise die Publikation von Human Rights Watch (» siehe Kapitel 17).

Unternehmensinterne Strukturen

Zu welchem Grad und in welcher Art und Weise Kontakte und Kommunikationsbeziehungen zu ausländischen Standorte aufgebaut werden können und tatsächlich werden, ist stark von den konkreten Bedingungen im jeweiligen Fall abhängig. Die bisherigen Erfahrungen und Praxen sind entsprechend von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich. Deshalb ist stets individuell zu prüfen, welche Strukturen und Kontakte bereits vorhanden sind und welche Anknüpfungspunkte bestehen.

EBR und SE-BR nutzen

Europäische oder SE-Betriebsräte können und sollten eine zentrale Rolle bei der Umsetzung Globaler Rahmenvereinbarungen spielen. Sie sollten als Netzwerk genutzt werden, um die Delegierten für eine aktive Arbeit mit der GRV zu sensibilisieren und um umgekehrt mögliche Verstöße in europäischen Unternehmensstandorten oder Zulieferbetrieben aufzuspüren und zu thematisieren. In europäischen Gremien sind wiederum Sprachkompetenzen vorhanden, die es erleichtern, Kontakte zu Standorten außerhalb Europas aufzubauen. Es sollte deshalb versucht werden, in diesen Gremien Kontakte arbeitsteilig aufzubauen und zu pflegen und dabei vorhandene Sprachkompetenzen zu berücksichtigen.

Bereitschaft des Managements testen

Zudem könnte angetestet werden, inwieweit das Management bereit ist, den Aufbau von Kontakten zu Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen außereuropäischer Standorte zu unterstützen. Sei es durch die freiwillige Ausweitung des räumlichen Geltungsbereichs der europäischen Gremien über Europäische Union (EU) bzw. den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) hinaus. Sei es, indem sie Arbeitnehmervertreter/innen Betriebsbesuche im Ausland ermöglichen (Finanzierung, Freistellung, Zugangsrecht), die für einen solchen Kontaktaufbau genutzt werden könnte. Oder sei es, dass sich das Unternehmen an gewerkschaftlich organisierten Vernetzungstreffen finanziell beteiligt.

Wenn Interesse an einem Kontaktaufbau und einer stärkeren Vernetzung in andere Weltregionen besteht, bietet es sich an, mit dem globalen Gewerkschaftsverband (IndustriALL, BHI) und dem FB Transnationale Gewerkschaftspolitik der IG Metall Kontakt aufzunehmen, um Unterstützungsmöglichkeiten auszuloten.

Inhaltliche Bezugspunkte notwendig

Erfahrungen zeigen, dass die Pflege von Kontakten ohne inhaltlichen Bezugspunkt kaum möglich ist. In der Regel sind gewerkschaftliche Vernetzungen dann am stabilsten, wenn sie von gemeinsamen Themen getragen werden. Dabei kann die GRV-Umsetzung selbst ein geeignetes Thema der Kooperation darstellen, indem Nutzungsmöglichkeiten der GRV besprochen werden und abgestimmt wird, wie im Fall der Verletzung von Vereinbarungsbestimmungen vorgegangen werden sollte. Vergleichbare oder zusammenhängende Produktionslinien oder die gemeinsame Betroffenheit von Unternehmensstrategien oder globalen Unternehmensprojekten können ebenfalls Themen für Aufbau und Pflege standortübergreifender Kontakte sein. In diesen Fällen können GRV als Instrument der Vernetzung genutzt werden.

Über Kontakte das Management kontrollieren

Kontakte zu Belegschaftsvertreter/innen und Beschäftigten ausländischer Standorte und Zulieferbetriebe sind das beste Mittel um zu kontrollieren, inwieweit das Management über bloße Versprechungen hinausgeht und die Globale Rahmenvereinbarung tatsächlich umsetzt und anwendet. Sie

erleichtern es zudem, im Fall eines Verstoßes die unmittelbar Betroffenen in die Konfliktlösung und Beratungen des weiteren Vorgehens einzubeziehen.

Mit der Aushandlung der GRV ist ein gewerkschaftliches Netzwerk ins Leben gerufen worden, dem Gewerkschaftsvertreter aus fast allen Ländern, in denen Ford Produktionsbetriebe hat, angehören. In dem Netzwerk ist eine Kerngruppe aus der EU und Nordamerika aktiv. Andere, beispielsweise aus Brasilien, stehen aber bereit, sich zu engagieren, wenn sie benötigt werden. Die Arbeitnehmervertreter aus dem Netzwerk haben eigene Überprüfungen durchgeführt.

Georg Leutert, damaliger EBR-Referent Ford



Beispiel Siemens: Informations- und Kommunikationsstrukturen auf- und ausbauen

Im Rahmen der internationalen Netzwerkinitiative der IG Metall wurde bei Siemens ein Konzept entwickelt und auf den Weg gebracht, das darauf zielt, **arbeitnehmerseitige Informations- und Kommunikationsstrukturen zur Umsetzung der GRV systematisch und dauerhaft aufzubauen.** Die besondere Herausforderung bei Siemens besteht dabei in der Komplexität des Konzerns mit mehreren hundert Standorten, die in 75 Ländern weltweit und zehn verschiedenen Divisionen verteilt sind. Deshalb ist es weder machbar, direkte Kontakte in alle Standorte weltweit aufzubauen, noch ist es zielführend, auf eine Weltarbeitnehmervertretung hinzuarbeiten. Denn es ist ungeklärt, wie ein solches Gremium die Standorte angemessen repräsentieren könnte.

Das Konzept beruht im Kern darauf, **Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen der Konzernstandorte in einem Land oder einer Gruppe von Ländern untereinander zu vernetzen** und zugleich die Kommunikation zwischen Betriebsräten und IG Metall an der Siemens-Zentrale und diesen Netzwerken sicherzustellen. Im Einzelnen besteht das Konzept aus folgenden fünf Elementen:

1. Kartierung der Standorte weltweit im Hinblick auf Arbeitnehmerzahlen, Existenz von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen, gewerkschaftliche Ansprechpartner/innen, wirtschaftliche Situation, Produktspektrum etc. Auf dieser Grundlage wird eine Strategie des Kontaktaufbaus und der Vernetzung entwickelt.
2. Mithilfe beim Aufbau nationaler oder regionaler gewerkschaftlicher Netzwerke durch die Organisation übergreifender Vernetzungstreffen sowie durch Überzeugungsarbeit im Hinblick auf die Notwendigkeit und Vorteile einer solchen Vernetzung etc.
3. Verkopplung der nationalen und regionalen Netzwerke mit GBR/EBR und IG Metall an der Konzernzentrale. Idealerweise gibt es in den nationalen und regionalen Netzwerken GBR/EBR und IG Metall konkrete Ansprechpartner/innen, die als Bindeglied zwischen lokaler und zentraler Ebene fungieren.
4. Sensibilisierung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen vor Ort für die Nutzungsmöglichkeiten der Vereinbarung – dahingehend, dass die Vereinbarung mittelfristig vor Ort als Instrument gewerkschaftlicher Interessenvertretung begriffen und jenseits von Aktivitäten in der Konzernzentrale angewendet wird. Ziel ist es, die GRV auf lokaler und nationaler Ebene möglichst wirksam und durchsetzungsfähig zu machen und die Einschaltung der Konzernzentrale nur in den Fällen vorzusehen, in denen die lokalen und nationalen Anwendungsmöglichkeiten der GRV ausgereizt sind.
5. Entwicklung und Einführung eines Eskalationsverfahrens zur Durchsetzung der GRV-Bestimmungen (Maßnahmen der Druckausübung auf lokaler, nationaler und zentraler Ebene), wobei eine Eskalation auf zentraler Konzernebene erst ins Spiel kommen soll, wenn die Eskalationsmöglichkeiten auf lokaler und nationaler Ebene ausgereizt sind.

Dieses Konzept beruht auf der **Eigentätigkeit der Arbeitnehmerseite** und kann auch gegenüber einem Management angewendet werden, das nur wenig zur Umsetzung der GRV beiträgt. Andererseits ist das Konzept ressourcenintensiv und setzt gleichermaßen voraus, dass Finanzquellen erschlossen werden und es Leute gibt, die die zeitlichen Ressourcen, die Kompetenzen und das Engagement mitbringen, um das Konzept praktisch umzusetzen. Gebraucht wird insbesondere eine Person mit den entsprechenden zeitlichen Kapazitäten für die Umsetzung sowie GBR, KBR und EBR, die hinter dem Konzept stehen und dies vorantreiben.

10 Vereinbarungsinhalte im Managementsystem verankern

Mit dem Abschluss einer Globalen Rahmenvereinbarung verpflichten sich Unternehmen, deren Bestimmungen einzuhalten und sich gemäß der darin dargelegten Grundsätze zu verhalten. Entsprechend sollten die Vereinbarungsbestimmungen Teil der Verhaltensrichtlinien von Führungskräften und Vorgesetzten werden.

Die Unternehmenszentrale sollte sicherstellen, dass die GRV-Inhalte in der weltweiten Managementhierarchie nicht nur bekannt sind, sondern auch gelebt werden. Die Arbeitnehmerseite sollte wiederum darauf hinarbeiten, dass das Unternehmen seiner Verantwortung gerecht wird und Umsetzungsverhandlungen dahingehend führen, dass das Management Strukturen und Verfahren der Implementierung und Überwachung der Vereinbarung aufbaut.

Unternehmenszentralen in die Pflicht nehmen
Die Erfahrungen zeigen, dass die Unternehmen in vielen Fällen kein großes Interesse zeigen, die GRV in die Praxis zu überführen. Belegschafts- und gewerkschaftsseitig sollten die Unternehmenszentralen deshalb entsprechend in die Pflicht genommen und falls notwendig Druck aufgebaut werden, damit die Umsetzung und Anwendung der GRV managementseitig ernst genommen und forciert wird.

GRV als Teil der „unternehmerischen Sozialverantwortung“
GRV werden von den Unternehmen in der Regel als Teil ihrer Politik sozialer Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) begriffen. Aber nicht alle Unternehmen nehmen die „soziale Verantwortung“ gleichermaßen ernst und nicht alle verstehen die GRV als integralen Bestandteil ihrer CSR-Politik. Ebenso gibt es Unternehmen, die die GRV möglichst hinter den eigenen CSR-Maßnahmen verschwinden lassen möchten. Betriebsräte und

Gewerkschaften sollten sich aber nicht aus den Prozess herausdrängen lassen und das Feld dem CSR-Management überlassen. Wie die Erfahrungen zeigen, ist Skepsis durchaus angebracht, dass das Management nur die Teile in seine CSR-Politik integriert, die es für sich selbst als zweckdienlich ansieht.

„Verhaltenskodex" statt GRV bei Hartmann

Negative Erfahrungen hat die IG Metall beispielsweise mit der Paul Hartmann AG gemacht. Hier haben EBR und Vorstand bereits 1999 eine Globale Rahmenvereinbarung abgeschlossen, mit der aber nicht gearbeitet wird. Vielmehr hat das Management einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt, der im Gegensatz zur GRV weder die vier ILO-Kernarbeitsnormen beinhaltet noch Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen erwähnt, sondern sich allein gegen Kinderarbeit wendet. Das Unternehmen hat inzwischen begonnen, seinen Verhaltenskodex weltweit und unter Einbezug der Zulieferer umzusetzen. Das Management der Auslandsgesellschaften ist informiert und geschult worden. Die Zulieferer haben entsprechende Auflagen erhalten. Compliance-Aktivitäten wurden verstärkt. An der Zentrale wurde zudem ein Kontrollgremium eingerichtet, das Audits in den Standorten durchführt. GBR/KBR und EBR sind an diesem Gremium nicht beteiligt, sondern wurden lediglich über die Entwicklung und Umsetzungsaktivitäten des unilateralen Verhaltenskodex informiert und konnten Anregungen geben. Die GRV ist dagegen in der Schublade verschwunden.

GRV verankern und umsetzen: vier Elemente

Positive Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen zeigen, was es heißt, wenn Unternehmensleitungen tatsächlich bereit sind, die GRV managementseitig zu verankern und umzusetzen. Dies beinhaltet insbesondere die folgenden vier Elemente.

1. ***Die Unternehmensleitung macht die GRV-Bestimmungen zum Bestandteil der verbindlichen Verhaltensregeln des weltweiten Managements.***

Dazu stehen ihr verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Zumindest sollten die GRV-Bestimmungen in Managementhandbücher, Führungsgrundsätze, Managementrichtlinien oder ähnliche Vereinbarungen aufgenommen werden. Zugleich sollte das Management aber auch aktiv angesprochen, für die Einhaltung der Bestimmungen sensibilisiert und motiviert werden. Dazu könnten Zielvereinbarungsgespräche ebenso genutzt werden wie Schulungsprogramme. So durchläuft etwa bei Leoni das

> ***„Alle Managementbereiche wurden geschult und darüber informiert, dass die Umsetzung der GRV von ihnen erwartet wird. Als Trainingsmaßnahme gilt die Aufnahme der GRV in das Management-Handbuch."***
>
> ***Olaf Stender, Betriebsrat Wilkhahn***

Management eine verpflichtende Online-Schulung. Die GRV-Bestimmungen können zudem – wie dies bei Volkswagen der Fall ist – in den Anforderungskatalog technischer und sozialer Standards aufgenommen werden, die beim Neuaufbau oder auch Zukauf von Standorten einzuhalten sind.

Beschäftigtenvertreter/innen im Aufsichtsrat sollten darauf hinweisen, dass eine GRV ein Kernelement eines effektiven Managements risikobasierter und angemessener Sorgfalt ist, in welchem das Unternehmen seine Verantwortung zum Ausdruck bringt. Diese Verantwortung kann sich auf Auswirkungen beziehen, die direkt vom Unternehmen verursacht sind, zu denen es durch seine Vertragsbeziehungen beiträgt oder mit denen es aufgrund seiner Geschäftstätigkeit verbunden ist.

In diesem Zusammenhang ist die Sensibilisierung und Schaffung von Aufmerksamkeit für die gesellschaftlichen, rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken des Geschäftsmodells und deren frühzeitige Wahrnehmung in der Organisation grundlegend. Dafür müssten auch die Personalauswahlrichtlinien sowie Aus- und Weiterbildung systematisch auf Ziele und Prinzipien gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung ausgerichtet sein. Verantwortung kann insbesondere dann lebendig und innovativ gelebt werden, wenn sich das Management und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens grundlegenden Prinzipien verpflichtet fühlen.

2. ***Die Einhaltung der GRV-Bestimmungen ist obligatorischer Bestandteil der Überwachungsmechanismen und des Berichtswesens des Unternehmens.***

Die bestehenden Überwachungsmechanismen der Standorte und Zulieferbetriebe sollten um die Einhaltung der sozialen Mindeststandards der GRV erweitert werden, indem diese in den Anforderungskatalog von Standortaudits des entsprechend geschulten Qualitätsmanagements, des Einkaufs oder auch des CSR-Managements aufgenommen werden.

Beschäftigtenvertreter/innen im Aufsichtsrat sollten die geltende Rechtslage infolge des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (» siehe Glossar), die in Deutschland in § 289c HGB geregelt ist, zum Anlass nehmen darauf zu drängen, dass im Zuge der nichtfinanziellen Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte berichtet wird. Der Umsetzungsstand der GRV sowie alle GRV-Bestimmungen könnten im Sinne der sogenannten „sozialen und Arbeitnehmerbelange“ in die Berichte aufgenommen und mit dem Thema Compliance verknüpft werden. Hier obliegt es insbesondere den Beschäftigtenvertreter/innen im Aufsichtsrat, die im Prüfungsausschuss vertreten sind, das Thema dort zu setzen und die entsprechenden Nachfragen zu stellen.

Hierzu müssen sie sich allerdings auf belastbare Information aus den verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretung verlassen können, welche die Ergebnisse und Wirkung der Umsetzung von GRV, insbesondere der Audits, in den Aufsichtsrat tragen müssen. Grundsätzlich hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit nach § 111 II AktG bekommen, die nichtfinanzielle Berichterstattung auch inhaltlich prüfen zu lassen, z. B. im Rahmen der Jahresabschlussprüfung. Hier könnte ein Prüfauftrag des Aufsichtsrats in Bezug auf die Berücksichtigung von GRV formuliert werden. So bekämen die GRV zumindest in den Unternehmen, die zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind, eine deutliche Aufwertung.

48

3. *Das Unternehmen macht die GRV-Bestimmungen zum verpflichtenden Bestandteil der Zusammenarbeit mit Zulieferern und Auftragnehmern.*

Die Vereinbarungen enthalten in der Regel Klauseln, die den Anwendungsbereich Bestimmungen auf Zulieferer, Auftragnehmer oder Vertragshändler ausweiten. Der Verbindlichkeitsgrad dieser Klauseln ist unterschiedlich.

> *Die Inhalte der GRV wurden in die Lieferverträge übernommen. Alle Lieferanten sind dadurch verpflichtet, die Standards der GRV einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten.*
>
> *Thomas Busch, Betriebsrat Airbus*



Prinzipiell gilt: Ganz unabhängig davon, wie die in der Vereinbarung getroffene Zulieferbestimmung aussieht, sollte das Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung bei Zulieferern und anderen Auftragnehmern sicherzustellen. In großen Unternehmen wie Airbus, BMW, Daimler oder Volkswagen sind die GRV-Bestimmungen fester Bestandteil neu geschlossener Zuliefererverträge und damit auch Teil der Kriterien der Zulieferer-Audits der Einkäufer.

Volkswagen: Sozialcharta als obligatorische Managementleitlinie
Bei Volkswagen wurden die inhaltlichen Bestimmungen der GRV („Sozialcharta“ von 2002) zum Bestandteil der 2006 verabschiedeten „Anforderungen des Volkswagen-Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu den Geschäftspartnern“ gemacht und dadurch zur obligatorischen Managementleitlinie des Umgangs mit Zulieferern. Zugleich wurde ein detaillierter Prozess der Sicherung der Einhaltung der Bestimmungen seitens der Zulieferer (der ersten Ebene) entwickelt. Im Rahmen vierteljährlicher Treffen mit dem Beschaffungsmanagement werden Probleme, die hinsichtlich der Umsetzung der Standards weltweit mit Zulieferern bestehen, gemeinsam besprochen. Nur so ist gewährleistet, dass bei Verstößen zeitnah ein Verfahren in Gang gesetzt wird.

Schriftliche oder mündliche Verpflichtung für Zulieferer
Praxis anderer Unternehmen ist es, die Zulieferer gesondert schriftlich zu verpflichten, sich an die GRV-Bestimmungen zu halten, oder aber in Auftragsbesprechungen auf die GRV und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen hinzuweisen. Für die praktische Umsetzung entscheidend ist, dass der Einkauf in der Zusammenarbeit mit Zulieferern entsprechend sensibilisiert, verpflichtet und geschult ist.

4. ***Arbeitnehmervertretungsgremien und Gewerkschaften sind umfassend in diese managementseitigen Prozesse eingebunden, so dass sie eine Kontrollfunktion wahrnehmen können.***

Für die Implementierung der Vereinbarungsbestimmungen im Managementsystem ist das zentrale Management selbst verantwortlich. Betriebsräte und Gewerkschaften sollten aber an der Entwicklung, Implementierung und Überwachung der Umsetzungsaktivitäten des Managements beteiligt sein und ihre Beteiligung entsprechend einfordern. Denn nur so kann gewährleistet werden, dass die GRV-Bestimmungen in den genannten Managementinstrumenten vollständig und in ihrem vollen Gehalt zum Tragen kommen.

Regelmäßiger Austausch zur Umsetzungspraxis
Damit Betriebsräte und Gewerkschaften die Umsetzungspraxis kontrollieren, Defizite benennen und Korrekturen einfordern können (z.B. wenn GRV-Bestimmungen nicht vollständig in die Richtlinien des Managements übernommen wurden), muss die managementseitige Implementierung für die Arbeitnehmerseite jederzeit transparent und überprüfbar sein. Unabdingbar ist, dass ein regelmäßiger formaler Austausch mit dem zuständigen Management über die Umsetzungspraxis der GRV stattfindet. Eine Option ist es, den EBR dafür zu nutzen und Stand und Probleme der Umsetzung und Überwachung der GRV-Bestimmungen regelmäßig auf die Tagesordnung der regulären EBR-Sitzungen zu setzen. Dies wird in vielen Fällen bereits praktiziert. Nach Möglichkeit sollte zu diesen Sitzungen ein/e Vertreter/in der IG Metall und von IndustriALL Global eingeladen werden.

thyssenkrupp: internationaler Ausschuss
Ein anderer Weg wurde bei thyssenkrupp beschritten. Hier wurde in den Umsetzungsbestimmungen der GRV die Einrichtung eines „internationalen Ausschusses“ und eine regelmäßige Berichtspflicht des Personalvorstands vereinbart. Wörtlich heißt es:

„Zur zusätzlichen Kontrolle und zum regelmäßigen Dialog über die Einhaltung und Umsetzung dieses Rahmenabkommens wird ein so genannter internationaler Ausschuss eingesetzt. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden und den beiden stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates, dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates sowie dem Konzernbetreuer der IG Metall und einem Vertreter von IndustriALL Global Union. Bei Bedarf kann der internationale Ausschuss im Einvernehmen mit der thyssenkrupp AG weitere Teilnehmer als Gäste hinzuziehen. Der Personalvorstand der thyssenkrupp AG berichtet mindestens einmal jährlich auf Basis entsprechender Unterlagen dem internationalen Ausschuss über den Stand von Umsetzung und Einhaltung des Rahmenabkommens weltweit.“ (GRV thyssenkrupp, Punkt 12)

Daimler: Stabsabteilung des Gesamtbetriebsrats als Prüfinstanz
Betriebsräte und Gewerkschaften sollten schließlich alle Gelegenheiten nutzen, das Management für die Anforderungen, die die GRV stellt, zu sensibilisieren. Bei Daimler ist beispielsweise die Stabsabteilung des Gesamtbetriebsrats in den Prozess eingebunden, wie die Einkäufer Lieferanten überprüfen und worauf bei der Überwachung der GRV-Bestimmungen zu achten ist. Auch stellen Mitarbeiter/innen der Stabsabteilung eigene Recherchen an, wenn Beschwerden eingehen, um die Vorwürfe zu erhärten bzw. sie konkret an den Einkauf weiterleiten zu können.

11 Beschwerdestelle einrichten und bekanntmachen

Das Unternehmensmanagement sollte ein das gesamte Unternehmen abdeckendes, funktionsfähiges Beschwerdesystem zur Meldung von Verstößen gegen die Bestimmungen der Globalen Rahmenvereinbarung installieren und dazu – falls nicht für andere Zwecke bereits vorhanden – die notwendige Infrastruktur aufbauen.

Beispielsweise kann bei der Unternehmenszentrale eine zentrale Beschwerdestelle eingerichtet werden, an die sich Beschäftigte, Arbeitnehmer- und Betriebsgewerkschaftsvertreter/innen – aber auch Vertreter/innen nationaler Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen – schriftlich oder telefonisch wenden können, um Verstöße gegen die Vereinbarungsbestimmungen zu melden.

„Integrity Hotline“ erweitern

In der Praxis werden häufig bereits bestehende Hinweisgebersysteme erweitert, die unter Bezeichnungen wie Helpline, Hotline oder Integrity Hotline für andere Zwecke (v.a. Korruptionsbekämpfung) eingerichtet wurden. Bei Volkswagen beispielsweise ist die Beschwerdestelle außerhalb des Unternehmens angesiedelt. Sie wird durch zwei Rechtsanwälte betreut, die nicht dem Unternehmen angehören und als Ombudsleute die Hinweise anonymisiert weiterleiten.

Unabhängig davon, wie das Beschwerdesystem konkret aussieht, sind folgende Punkte sicherzustellen:

- Eine Beschwerdestelle greift nur dann, wenn die GRV und ihre Anwendungsmöglichkeiten den potenziellen Nutzer/innen bekannt ist (» siehe Kapitel 8). Dies gilt auch für die Existenz und die Funktionsweise der Beschwerdestelle selbst.

- Beschwerden müssen vertraulich behandelt werden. Denjenigen, die sich beschweren, dürfen daraus keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

- Betriebsräte und Gewerkschaften müssen am Beschwerdeverfahren und seiner Einrichtung beteiligt, über die Beschwerden informiert und in deren Bearbeitung integriert sein.

Meldestelle auf BR- und Gewerkschaftsseite
Neben einem solchen unternehmensseitigen Beschwerdesystem sollte auch auf Betriebsrats- und Gewerkschaftsseite eine Meldestelle für Verletzungen der Vereinbarungsbestimmungen eingerichtet werden, an die sich Gewerkschaften und NRO, aber auch Beschäftigte des Unternehmens selbst oder von Zulieferbetrieben vertraulich wenden können. In aller Regel ist diese Meldestelle nichts anderes als eine oder mehrere Kontaktpersonen im Betriebsrat, die dafür verantwortlich sind, telefonisch oder schriftlich vorgebrachten Beschwerden nachzugehen.

Meldesysteme ergänzen sich
Beide ergänzen sich, aber ersetzen sich nicht, da unterschiedliche Zielgruppen angesprochen sind. Das unternehmensseitige Beschwerdesystem zielt insbesondere auf die „unbekannte Masse". Es gibt einzelnen Beschäftigten, Gewerkschaften oder NRO die Möglichkeit, auf Verletzungen der Vereinbarungsbestimmungen vor Ort aufmerksam zu machen und diese zur Unternehmenszentrale hin zu eskalieren. Whistleblower setzen sich dabei stets der Gefahr aus, identifiziert und seitens des lokalen Managements sanktioniert zu werden. Die Einrichtung einer Meldestelle auf Betriebsrats- und Gewerkschaftsseite ist dagegen Teil unternehmensinterner und -externer gewerkschaftlicher Kommunikationsstrukturen (›› siehe Kapitel 9).

Das Beschwerdesystem bei thyssenkrupp

Bei thyssenkrupp wurde ein onlinebasiertes Meldesystem eingerichtet, über das sowohl Beschäftigte als auch Außenstehende die Möglichkeit haben, in zehn verschiedenen Sprachen auf Verletzungen der GRV-Bestimmungen hinzuweisen. thyssenkrupp verspricht sich davon, von Verstößen leichter Kenntnis zu erhalten, zumal das Tool auch anonym genutzt werden kann. Laut thyssenkrupp-Website soll das Meldesystem höchsten Datenschutzanforderungen genügen. Die gemeldeten Hinweise werden in Absprache zwischen dem internationalen Ausschuss (bestehend aus Vertreter/innen von KBR, EBR, IG Metall und IndustriALL Global) und dem Arbeitsdirektor der thyssenkrupp AG bearbeitet. Das Beschwerdesystem bei thyssenkrupp erhielt den Deutschen Betriebsrätepreis 2016 in Silber.



Hier geht es zum Meldeportal: *https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=9IFA1*

12 Audits *mitbestimmen* und mitmachen

Unternehmen, die eine Globale Rahmenvereinbarung unterschreiben, verpflichten sich vertraglich, deren Bestimmungen einzuhalten. Dies schließt die Entwicklung von Überwachungs- und Überprüfungsmechanismen in Bezug auf Verstöße gegen die Vereinbarung ein.

In der Regel sind diesbezügliche Mindestanforderungen bereits in den Vereinbarungstexten selbst enthalten. Eine zentrale Form zur Überwachung der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen sind so genannte Audits, also die Durchführung von Betriebsprüfungen. Audits beziehen sich teils auf eigene Niederlassungen, teils zusätzlich oder ausschließlich auf Zulieferbetriebe. Audits können vom Unternehmen selbst (Einkauf, Qualitätsmanagement, Compliance-/CSR-Management) mit oder ohne Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften, aber auch von Externen durchgeführt werden.

Arbeitgeberseitige Audits

In Kapitel 10 wurden bereits vom Management zu treffende Maßnahmen beschrieben, um die Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen sicherzustellen und zu überwachen. Dies betrifft insbesondere die „Erziehung" des Managements, die Erfordernisse der Vereinbarung ernst zu nehmen und die Vereinbarung zu leben, sowie die Integration der sozialen Mindeststandards der Vereinbarung in die unternehmensseitige Berichts- und Kontrollstruktur. Letztere schließt ein, dass managementseitige Auditsysteme der Konzernstandorte und Zulieferer entsprechend angepasst und erweitert werden.

Das Auditsystem des Managements kontrollieren

Mit der Integration in managementseitige Audits kann auf bestehende Strukturen und Verfahren des Qualitätsmanagements, des CSR-Managements oder des Einkaufs zurückgegriffen werden, durch die bereits ein

relativ engmaschiges Netz an Kontrollen ausgeworfen wurde. Wenn Betriebsräte und Gewerkschaften hier nicht involviert sind, stellt sich andererseits die Frage, wie das Auditsystem des Managements selbst kontrolliert werden kann: Wie kann sichergestellt werden, dass das zuständige Management in Bezug auf Arbeitsstandards und Gewerkschaftsrechte hinreichend sensibilisiert ist, um Verletzungen (und deren Vertuschung) erkennen zu können? Wie kann sichergestellt werden, dass Missstände im Zweifel nicht doch lieber unter den Teppich gekehrt werden, um die Kooperation mit ansonsten verlässlichen Zulieferern nicht auf die Probe zu stellen? Und wie kann sichergestellt werden, dass sich das Management nicht vorwiegend auf die Kontrolle derjenigen Vereinbarungsbestimmungen konzentriert, die aus Gründen des Risikomanagements und Unternehmensimage relevant sind (z.B. Kinderarbeit oder Arbeitsunfälle), und andere Bestimmungen (v.a. Gewerkschaftsrechte) weniger wichtig nimmt?

Externe Auditierung: aufgepasst!

Externe Auditierungen können angesichts einer Vielzahl an zu kontrollierenden Betrieben ergänzend durchaus sinnvoll sein, sie bergen aber Gefahren. Wird auf externe Auditierung zurückgegriffen, sollten Gewerkschaften und Betriebsräte umso stärker auf die Einhaltung der eben genannten Standards achten.

Die externe Überwachung wird von Zertifizierungsunternehmen, Rechnungsprüfungs- und ähnlichen Gesellschaften übernommen, die mittlerweile einen recht unübersichtlichen Markt bilden. Zu den international tätigen Auditierungsunternehmen gehört zum Beispiel auch der deutsche TÜV Rheinland; als gute Qualitätsorientierung galten lange auch internationale Standards wie beispielsweise SA 8000.

Externe Auditierer mit Schwachstellen

Allerdings geraten diese Auditierungsunternehmen und ihre Qualitätskriterien immer wieder in die Kritik. Spätestens seit dem verheerenden Brand in der pakistanischen Texilfabrik Ali Enterprises (über 250 Tote) und dem eingestürzten Fabrikgebäude Rana Plaza in Bangladesch (über 1000 Tote) sind die großen Schwachstellen der internationalen Auditierungsindustrie breiter bekannt geworden. Die Fabrik Ali Enterprise wurde nur wenige Wochen vor der Katastrophe nach dem SA 8000–Standard geprüft und eine Fabrik im Rana Plaza Gebäude nur wenige Monate vor dem verheerenden Zusammensturz vom TÜV Rheinland abgenommen. In beiden Fällen wurden die gravierenden Sicherheitsmängel und die Verletzungen von Arbeitsrechten von den Auditierungsfirmen nicht zur Kenntnis genommen.

Gewerkschaften nicht Teil des Prozesses

Zudem ist problematisch, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter/innen bei diesem Verfahren im weiteren Verlauf der Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung weitgehend aus dem Prozess herausgedrängt sind. Die Überwachung wird technokratisch vollzogen, die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und die Gewährleistung nicht zu beanstandender Arbeitsbedingungen scheinen gesichert und Arbeitnehmervertreter/innen und Gewerkschaften in diesem Prozess überflüssig. Deswegen bevorzugen die Gewerkschaften und ihre globalen Verbände Verfahren, in denen sie aktiv eingebunden sind. So können sie nicht nur die Sicht der Beschäftigten formulieren, sondern zugleich den politischen Prozess der gewerkschaftlichen Organisierung, der Stärkung von Arbeitnehmerrechten und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen weiter vorantreiben. Sie müssen zudem fordern, auch die Prüfungsergebnisse einsehen zu können, denn vielfach sind diese nur den jeweiligen Unternehmen zugänglich.

Faber-Castell: externes Audit schießt gegen GRV
Wie das Beispiel Faber-Castell zeigt, kann ein externes Audit im Rahmen von CSR sogar negativ gegen GRV in Stellung gebracht werden. SGS, ein international tätiges Auditierungs- und Zertifizierungsunternehmen (über 80.000 Beschäftigte, Sitz in Genf), führte die Zertifizierung durch. SGS begründete eine Abwertung des Unternehmens damit, dass die Koalitionsfreiheit eingeschränkt werde, wenn die Gewerkschaften im Rahmen der GRV-Anwendung verlangten, dass es an jedem Standort eine gewählte Arbeitnehmervertretung und eine tarifvertragliche Regulierung geben müsse. Dies könnte Unternehmensleitungen, die bislang Gewerkschaften und GRV gegenüber positiv eingestellt sind, veranlassen, den Nutzen der GRV und der weitreichenden Umsetzungsaktivitäten infrage zu stellen. Auf Intervention der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) hin wurde die Abwertung wegen Verletzung des Gebots der gewerkschaftlichen Wahlfreiheit inzwischen zurückgenommen.

Bei der Gestaltung arbeitgeberseitiger oder externer Audits sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

- Die eingesetzten Prüfer/innen müssen für den Bereich Arbeitnehmerrechte oder der Realität von Arbeitsbedingungen hinreichend qualifiziert und sensibilisiert sein. Audits im Bereich Arbeitnehmerrechte und soziale Mindestbestimmungen stellen Anforderungen, die weder durch das Qualitätsmanagement noch durch externe Zertifizierungsunternehmen einfach miterledigt werden können.

- Wenn Audits angekündigt werden, besteht die Gefahr, dass vor der Prüfung „aufgeräumt“ wird und die Prüfer/innen eine nicht alltägliche, geschönte Betriebsstätte vorfinden; sei es, dass Sicherheitsvorkehrungen vorübergehend reinstalliert werden oder dass die Beschäftigten im Vorfeld entsprechend gebrieft werden.

- Beschäftigte und Belegschaftsvertreter/innen sollten ohne Beisein von Vorgesetzten und Geschäftsführung zu ihren Arbeitsbedingungen befragt werden. Zum Teil kann es sinnvoll sein, diese Gespräche außerhalb des Betriebsgeländes und ohne Wissen der Geschäftsführung durchzuführen, um eine angstfreie und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre sicherzustellen. Im Zweifel sollte im Nachgang der Audits noch einmal Kontakt zu den interviewten Beschäftigten und Belegschaftsvertreter/innen aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass ihre Auskunftsbereitschaft nicht sanktioniert wurde.

- Prüfberichte müssen den beteiligten Gewerkschaften zugänglich gemacht werden.

Audits unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind gemeinsame Audits unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften arbeitgeberseitigen oder externen Audits grundsätzlich vorzuziehen. Praktisch stehen systematischen gemeinsamen Audits in großen Unternehmen mit komplexen Standort- und Zulieferstrukturen unüberwindliche Hindernisse entgegen. Zu überlegen wäre hier, seitens der Gewerkschaften punktuell eigene bzw. mit den Unternehmen gemeinsame Audits durchzuführen. Die infrage kommenden unternehmenseigenen Standorte oder Zulieferbetriebe könnten dabei entweder gezielt ausgewählt werden – beispielsweise solche, für die es Hinweise möglicher Verletzungen der Vereinbarungsbestimmun-

Bei den Sozialaudits werden die Sozialstandards von den örtlichen Gewerkschaftsvertretern, dem Management und den Betriebsräten an jedem Standort überprüft: Was wird an Sozialstandards gewährt? Ist die Gewerkschaftsfreiheit gegeben? Die ganzen Punkte, die in der Charta festgeschrieben sind. Dann gehen wir weiter, wie die Sozialeinrichtungen in Schuss sind: Toiletten, Aufenthaltsräume, Kantinen etc. Dies dauert in der Regel eineinhalb Tage.

Stefan Hübner,
Betriebsrat Faber-Castell



gen gibt – oder zur Kontrolle der Sorgfaltspflicht der Kontrolleure bewusst nach dem Zufallsprinzip bestimmt werden.

Erfahrungen mit gemeinsam durchgeführten Audits liegen insbesondere in Unternehmen der holzverarbeitenden Industrie (Faber-Castell, Schwan-Stabilo, Staedtler) vor, deren Standortstruktur der Unternehmen vergleichsweise übersichtlich ist. Die Audits werden in allen diesen Unternehmen in ähnlicher Weise durchgeführt. Die Vorgehensweise wird hier beispielhaft entlang der Audits bei Schwan-Stabilo dargestellt.

Audits bei Schwan-Stabilo
An den Audits bei Schwan-Stabilo sind der GBR-Vorsitzende, die IG Metall und die BHI unmittelbar beteiligt. Daneben wird möglichst auch die örtliche Gewerkschaft einbezogen. Die Durchführung der Audits folgt einem eingespielten Verfahren. Dabei ist das Management der für die Audits vorgesehenen Werke aufgefordert, bereits im Vorfeld einen schriftlichen Fragebogen auszufüllen, der es ermöglicht, sich einen Überblick über die Situation in den Werken zu verschaffen. Die Audits selbst dauern in der Regel etwa drei Tage und umfassen das konzerneigene Werk plus ein bis zwei Zulieferbetriebe.

Die Audits beinhalten

- ein Vorgespräch mit dem Management, in dem u.a. der Fragebogen durchgegangen wird,
- die Durchsicht der Gehaltslisten, um zu prüfen, ob die Mindestlöhne bezahlt werden,

- die Besichtigung der Produktion (Maschinen) und Sozialräume einschließlich einzelner Gespräche mit Beschäftigten (zumeist durch Gewerkschaftsvertreter vor Ort) sowie

- ein abschließendes Gespräch mit dem Management, bei dem Auffälligkeiten angesprochen werden.

Beobachtete Missstände einschließlich der Absprachen, bis wann diese behoben werden sollen, werden in einem Protokoll festgehalten. Das Protokoll wird gemeinsam erstellt und von allen Beteiligten einschließlich des örtlichen Managements unterschrieben.

Schlussfolgerungen für die Gestaltung gemeinsamer Audits

- Vertreter/innen der (europäischen) Betriebsratsspitze und Gewerkschaften (globaler Gewerkschaftsverband, betreuende Gewerkschaft) sollten an Vorbereitung und Durchführung der Audits beteiligt sein.

- In Vorbereitung des Audits sollte mithilfe des globalen Gewerkschaftsverbands versucht werden, Kontakte zu Vertreter/innen lokaler Gewerkschaftsorganisationen aufzubauen und diese in das Audit einzubeziehen.

- Die Audits sollten dazu genutzt werden, Kontakte zu Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter/innen des Standorts aufzubauen und den zuständigen lokalen bzw. regionalen Gewerkschaften den Zugang zu den besuchten Betrieben und den unmittelbaren Kontakt zu den Beschäftigten mit dem Ziel zu ermöglichen, Gewerkschaftsvertretungen zu installieren.

- Die Audits sollten die Überprüfung einschließen, welche Maßnahmen der GRV-Bekanntmachung ergriffen wurden und inwieweit die GRV den Beschäftigten tatsächlich bekannt ist. Wenn Defizite sichtbar werden, muss dies selbstverständlich im Nachgang thematisiert werden. Zugleich können die Audits selbst genutzt werden, die GRV bekannter zu machen.

- Auch für diejenigen, die von Betriebsrats- und Gewerkschaftsseite an einem Audit teilnehmen gilt: Audits im Bereich Arbeitnehmerrechte und soziale Mindestbestimmungen stellen Anforderungen an Sensibilität und Qualifikation. Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaftssekretäre sollten sich deshalb auf die Audits gründlich vorbereiten und nach Möglichkeit auch im Vorfeld schulen lassen.

- Es sollte zudem im Vorfeld geprüft werden, inwieweit es möglich ist, gezielt sachverständige Betriebsrats- und Gewerkschaftskolleg/innen (z. B. im Hinblick auf Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz) in die Audits einzubeziehen.

13

Verstöße bearbeiten, GRV-Bestimmungen durchsetzen, Eskalationsmöglichkeiten kennen

Was sollte geschehen, wenn Verstöße gegen die Vereinbarungsbestimmungen gemeldet werden?

Generell empfiehlt es sich, die folgenden Schritte zu beachten:

1. Verstoßmeldung prüfen
Wenn ein Verstoß gemeldet wird, sollte sorgfältig geprüft werden, ob der zugrunde liegende Fall tatsächlich einen Verstoß gegen die Vereinbarung darstellt. Konkret zu prüfen sind

a) die Richtigkeit der Angaben: Hat sich die Sache in der vorgetragenen Weise zugetragen? Wer hat was wann wo getan?
b) die Berechtigung, sich auf die GRV zu berufen: Greifen die Vereinbarungsbestimmungen? Welcher Passus rechtfertigt es, den Fall zu einen GRV-Fall zu machen?

Spätestens hier zahlt es sich aus, wenn bereits im Vorfeld Kontakte und gewerkschaftliche Netzwerke aufgebaut wurden, die es nun erleichtern, die Richtigkeit der Angaben zu überprüfen. Wenn keine direkten Kontakte in das betreffende Land oder den betreffenden Standort bestehen, empfiehlt es, auf das Knowhow und die bestehenden gewerkschaftlichen Kontakte der IG Metall und der globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände zurückzugreifen.

2. Management einbeziehen
Wenn ein Verdacht besteht, dass ein Verstoß gegen die Vereinbarungsbestimmungen vorliegt, sollte das zuständige Management über den Verstoß informiert und aufgefordert werden, innerhalb einer angemessenen Frist über die Managementhierarchie für die Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen zu sorgen.

Jeder Hinweis hilft! In 47 Ländern, an 365 Tagen und in 34 Sprachen ist die BMW Group SpeakUP Line erreichbar. Anonym, vertraulich und weltweit können Hinweise gemeldet werden. Durch definierte Prozesse schützen wir unsere Kolleginnen und Kollegen und ermöglichen eine gewerkschaftliche Organisierung weltweit. Die Basis dafür: unsere GRV.

Christoph Spenger, Referent BMW-Euro- und Gesamtbetriebsrat



3. Kontrollieren: Missstand behoben?
Nach Ablauf der vereinbarten Frist sollte kontrolliert werden, ob das Management der Aufforderung nachgekommen ist und die Missstände tatsächlich behoben sind (Nachsorge).

4. Wenn nötig: eskalieren
Wenn das Management in expliziter Weigerung oder infolge von Nachlässigkeit die Missstände nicht behebt, sollte auf Arbeitnehmerseite diskutiert werden, welche Maßnahmen getroffen werden können, um Druck auszuüben (Eskalation). Hierzu ist es hilfreich, im Vorfeld mit der Unternehmensleitung ein Konfliktlösungs- und Eskalationsverfahren zu entwickeln und zu verabreden.

Vorgehen bei Verstößen gegen die GRV: Fallbeispiele

In einer Reihe von Unternehmen wurden mit dem Management bereits in der Globalen Rahmenvereinbarung selbst oder danach Strukturen und Verfahren der Behandlung von Verstößen vereinbart.

GM Europe: Arbeitsgruppe von EBR und Management
Bei GM Europe liegt die Zuständigkeit für die Bearbeitung gemeldeter Verstöße bei einer eigens dafür ins Leben gerufenen gemeinsamen Arbeitsgruppe von EBR und Management. Konkret besteht sie aus zwei

Bei den Audits festgestellte Verstöße werden mit einer Zeitschiene, bis wann Mängel und Missstände abgestellt werden müssen, im Protokoll festgehalten. Das Protokoll wird an die Unternehmensleitung weitergereicht, die dann darüber entscheidet, wie mit der Sache weiter verfahren wird und die verantwortlichen Personen beauftragt, die beanstandeten Missstände abzustellen. Danach wird in regelmäßigen Abständen überprüft, inwieweit dies erfolgt ist.

Stefan Hübner, Betriebsrat Faber-Castell

> *Es besteht ein mit dem Management vereinbartes Verfahren, das eine schnelle und systematische Bearbeitung von Verstößen gegen die Vereinbarung mit Maßnahmenkatalog und Zeitplan vorsieht.*
>
> *Olaf Stender, Betriebsrat Wilkhahn*

hauptberuflichen Referent/innen des EBR und zwei Vertreter/innen des Personal- bzw. Lieferkettenmanagements. Wird dem EBR ein Verstoß gegen die GRV-Bestimmungen gemeldet, liegt es in der Zuständigkeit der EBR-Referent/innen, die Informationen zu prüfen und sicherzustellen, dass alle relevanten Unterlagen und Informationen verfügbar sind. Erst dann informieren sie die Vertreter/innen des Managements in der gemeinsamen Arbeitsgruppe und den Lenkungsausschuss des EBR. Zur Prüfung der Richtigkeit der Angaben arbeitet der EBR mit IndustriAll Europe sowie mit nationalen und Betriebsgewerkschaften zusammen. Im zweiten Schritt nimmt die gemeinsame Arbeitsgruppe Kontakt zum Management des Standortes oder des Zulieferers auf, von wo der Verstoß gemeldet wurde. Je nach Reaktion werden anschließend weitere Schritte vereinbart, um den Missstand zu beheben. Wird keine Einigkeit über das weitere Vorgehen erzielt und der Missstand nicht behoben, wird die Beschwerde an den Lenkungsausschuss des EBR gebracht, um die weiteren Handlungsschritte zu bestimmen.

Daimler: klar definiertes Beschwerdeverfahren

Auch bei Daimler ist ein klar definiertes Beschwerdeverfahren vereinbart. Betriebsratsseitig zuständig für die operative Umsetzung ist wie bei GME ein/e hauptberufliche/r Referent/in (in diesem Fall des Gesamt- und Weltbetriebsrats, der so genannten Weltarbeitnehmervertretung) in der Stabsabteilung des Gesamtbetriebsrats. Geht eine Beschwerde ein, wird diese eingehend im Hinblick auf seine Richtigkeit und Berechtigung geprüft und werden dazu ggf. eigene Nachforschungen angestellt. Hat sich der Fall bestätigt, wird er dem HR-Management weitergeleitet, das den Fall wiederum prüft und mit den Daimler-Richtlinien abgleicht, bevor es den Fall an den Einkauf übergibt. Dieser verifiziert die Lieferbeziehung, nimmt direkten Kontakt zum Lieferanten auf und verlangt, dem Sachverhalt nachzugehen und dazu Stellung zu beziehen. In der Vergangenheit konnten die Konflikte in der Mehrzahl der Fälle, in der die GRV zur Anwendung kam, durch das Machtwort der Daimler-Leitung gegenüber den Zulieferern und Geschäftspartnern (in Form eines Briefes) beigelegt werden. Angesichts einer zunehmenden Zahl ungelöster Fälle, die darauf zurückzuführen ist, dass die Zulieferer sich vom Anschreiben der Daimler-Leitung nicht beeindrucken lassen und eine Verletzung der GRV-Bestimmungen abstreiten, erhöht sich der Druck, ein Konfliktlösungs- und Eskalationsverfahren zu entwickeln.

Eskalation

Die Einschaltung des zentralen Managements des eigenen oder im Fall eines Zulieferers des abnehmenden Unternehmens ist bereits die erste Stufe der Eskalation. Ein Konflikt ist nicht länger nur eine lokale oder interne Angelegenheit. Andere Akteure werden ins Spiel gebracht. Aber was tun, wenn ein Machtwort der Unternehmensleitung verpufft oder die Unternehmensleitung sich weigert, das ihm zur Verfügung stehende Handlungs-

repertoire zu nutzen, um eine Verletzung der GRV aus der Welt zu schaffen? Die Vereinbarungsbestimmungen geben hierzu in der Regel keine Antwort.

Auslistung verhindern
Die Auslistung eines Zulieferers, also die Beendigung der Geschäftsbeziehung, hat das größte Drohpotential, sollte aber nur als letztes Mittel zur Anwendung kommen, da die Beschäftigten in der Regel auf den Erhalt ihres Arbeitsplatzes angewiesen sind. Vielmehr sollte in Gesprächen, mithilfe von Verbesserungsplänen (einschließlich konkreter Zeitvorgaben) und gegebenenfalls auch durch Öffentlichkeitsarbeit die Geschäftsführung des Zulieferers zur Einhaltung der Globalen Rahmenvereinbarung gedrängt und so eine Auslistung verhindert werden. Schließlich müssen sich auch die Beschäftigten sicher sein, dass eine Meldung von Arbeitsrechtsverletzungen in ihrem Betrieb nicht zum Verlust ihres Arbeitsplatzes führt.

Vernetzen mit anderen Belegschaftsvertretungen
Wenn bekannt oder davon auszugehen ist, dass der Zulieferer auch für andere Abnehmerunternehmen mit GRV tätig ist, könnte erwogen werden, Kontakt zu Belegschaftsvertretungen dieser Unternehmen aufzunehmen, damit diese wiederum ihr Management auffordern, ebenfalls gegen die Vertragsverletzungen vorzugehen.

Vertragsverletzung auf der Tagesordnung halten
Bislang liegen keine Erfahrungen vor, ob und inwieweit es möglich ist, die GRV-Bestimmungen gegen die eigene Unternehmensleitung rechtlich durchzusetzen. Aber auch jenseits des Rechtswegs bestehen für Betriebsräte und Gewerkschaften Handlungsmöglichkeiten, wenn sich die Unternehmensleitung nicht an die Vereinbarung hält. Zuallererst ist es notwendig, die Vertragsverletzung in allen möglichen Gremien (EBR/SE-BR/WBR, GBR/KBR, Aufsichtsrat) auf die Tagesordnung zu bringen und permanent auf der Tagesordnung zu halten. Permanenter und penetranter sanfter Druck verdeutlicht dem Management, dass man nicht gewillt ist, eine Verletzung der GRV-Bestimmungen unter den Tisch fallen zu lassen. Eine erste Stufe der Eskalation besteht darin, an die Belegschaftsöffentlichkeit zu gehen und das Verhalten des Managements auf Betriebsversammlungen und in Medien (Zeitung, Websites etc.) von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu thematisieren.

An die Öffentlichkeit gehen
Wenn eine erhebliche, skandalisierbare Verletzung der Vereinbarungsbestimmungen vorliegt, besteht eine weitere Stufe der Eskalation darin zu drohen, den Konflikt auch über das eigene Unternehmen hinaus öffentlich zu machen. An die Öffentlichkeit zu gehen, sei es an die örtliche oder überregionale Presse, sei es durch Verbreitung über soziale Medien oder Petitionen, kann sehr wirkungsvoll für die Durchsetzung grundlegender Arbeitnehmerrechte sein. Schließlich steht die öffentliche Reputation des Unternehmens zur Disposition. Auch können die Regierungen an ihre Verantwortung erinnert werden, für die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen zu sorgen.

Vereinbarung aufkündigen?
Blockiert das Unternehmen die Umsetzung der GRV permanent, sollte darüber nachgedacht werden, ob es nicht besser wäre, die Vereinbarung aufzukündigen. Die Drohung mit der Vereinbarungskündigung und damit, dies öffentlich zu machen, könnte dann eine Verhaltensänderung des Managements bewirken, wenn das Unternehmen Reputationsverluste befürchten müsste. Liegen bereits negative Erfahrungen eines nicht kooperativen Managements vor, ist zu überlegen, beim nächsten Mal schneller an die Öffentlichkeit zu gehen.

14

GRV weiterentwickeln: Verbesserungen und Spezifizierungen aushandeln

Die Globale Rahmenvereinbarung ist die Basis der praktischen Arbeit. Ihr Abschluss liegt häufig viele Jahre zurück. Die Praxis Globaler Rahmenvereinbarungen im eigenen Unternehmen, aber auch in anderen Unternehmen hat sich weiterentwickelt. Wir haben dazugelernt. Und damit haben sich auch die Vereinbarungen selbst weiterentwickelt.

Sie sind an der einen oder anderen Stelle präziser geworden und sie sind ausführlicher geworden, gerade was ihre Umsetzungs- und Anwendungsbestimmungen betrifft. Da könnte es möglicherweise sinnvoll sein, die eigene Vereinbarung einer erneuten Prüfung zu unterziehen und sich die Frage zu stellen, ob und wo es hilfreich sein könnte, die GRV über Nachverhandlungen zu spezifizieren und punktuell zu stärken. Beispiele hierfür sind die Vereinbarungen von Siemens (2012) oder thyssenkrupp (2015).

thyssenkrupp: internationaler Ausschuss
In der thyssenkrupp-Vereinbarung sind detaillierte Umsetzungsbestimmungen festgeschrieben; angefangen von der Erstbekanntmachung der GRV bei allen Beschäftigten und deren Interessenvertretungen über die Sensibilisierung der Führungskräfte, Übersetzungsverpflichtungen und die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens der Beschäftigten bis hin zur Einrichtung eines arbeitnehmerseitigen Überwachungsgremiums der GRV. Dieser so genannte internationale Ausschuss setzt sich aus Vertreter/innen des KBR, EBR, der IG Metall und IndustriALL Global zusammen, trifft sich viermal pro Jahr und muss einmal pro Jahr vom Personalvorstand über den Stand der Umsetzung und Einhaltung der GRV unterrichtet werden.

Volkswagen: von der Sozialcharta zur globalen Vereinbarungspolitik
Insbesondere bei Volkswagen haben Betriebsräte und Gewerkschaften die Globale Rahmenvereinbarung zum Ausgangspunkt genommen, um eine

ganze Reihe weiterer globaler Vereinbarungen anzustoßen und abzuschließen. Die 2002 unter dem Titel Sozialcharta abgeschlossene GRV stellt mittlerweile nur einen Baustein einer umfassenden globalen Vereinbarungspolitik dar. Mit der Charta der Arbeitsbeziehungen von 2009, der Charta der Zeitarbeit von 2012 und der Charta der Berufsausbildung von 2015 wurden drei weitere globale Vereinbarungen abgeschlossen, die ein Set an Mindestbestimmungen für die genannten Bereiche definieren und dadurch die ursprüngliche GRV von 2002 erweitern, stärken und konkretisieren. Anders als die Sozialcharta ist der Geltungsbereich aller drei hinzugekommenen Vereinbarungen auf die Standorte des Volkswagen-Konzerns beschränkt. Eine Zulieferklausel, wie schwach auch immer, enthalten diese Vereinbarungen nicht.

Siemens: zwei Beispiele

Die Siemens-Vereinbarung sieht für die deutsche Betriebsratsspitze und den Unternehmensbeauftragten der IG Metall die Möglichkeit vor, sich einmal jährlich in wechselnden Weltregionen mit Siemens-Beschäftigten und deren Vertreter/innen zu treffen.

Ein weiteres äußerst bemerkenswertes, aktuelles Beispiel ist die im November 2016 abgeschlossene Zusatzvereinbarung zur Anwendung der Globalen Rahmenvereinbarung bei Siemens in den USA, die von Vertreter/innen des US-amerikanischen Siemens-Managements und fünf verschiedenen US-Gewerkschaften abgeschlossen wurde. Die Siemens-Leitung in Deutschland sowie IG Metall und GBR trugen zum Zustandekommen der Vereinbarung (im englischen Original: „Letter of Understanding. Application of the Siemens International Framework Agreement to Operations in the United States of America") nicht unerheblich bei. Die Vereinbarung definiert nicht allein ein faires Verfahren der gewerkschaftlichen Organisierung eines Betriebs (keine Union Busters, gleiche Redezeit eines Management- und Gewerkschaftsvertreters im Vorfeld der geheimen Abstimmung) und konkretisiert damit, was unter „Neutralität" zu verstehen ist, sondern schafft zugleich die Grundlage zur Einrichtung betrieblicher Arbeitnehmervertretungsgremien in US-amerikanischen Siemens-Niederlassungen sowie zur Installierung eines dauerhaften Lenkungsausschusses für Siemens USA insgesamt. Dieser Lenkungsausschuss ist mit fünf Vertreter/innen des US-Managements und je einem/r Vertreter/in der fünf US-Gewerkschaften, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, paritätisch besetzt. Er trifft sich regelmäßig mindestens einmal jährlich zum gemeinsamen Austausch und Dialog.

TEIL III:

Service

15

Kontakte

IG Metall
Claudia Rahman
IG Metall Vorstand
Funktionsbereich
Transnationale Gewerkschaftspolitik
Ressort Globalisierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
D-60329 Frankfurt/Main
+49 69 6693-2282
claudia.rahman@igmetall.de
www.igmetall.de



Holger Rößer
IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Betriebspolitik
Ressort Unternehmensmitbestimmung/
-betreuung
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
D-60329 Frankfurt/Main
+49 69 6693-2235
holger.roesser@igmetall.de
www.igmetall.de





IndustriALL Global Union
Kemal Özkan
54 bis, route des Acacias,
Case Postale 1516
CH-1227 Genf
+41 22 30418-43
kozkan@industriall-union.org
www.industriall-union.org



IndustriAll European Trade Union
Isabelle Barthès
5 Boulevard Roi Albert II
BE-1210 Brüssel
+32 2 22600-62
isabelle.barthes@industriall-europe.eu
www.industriall-europe.eu



Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)
Fiona Murie
54 route des Acacias
CH-1227 Carouge GE
+41 22 82737-82
fiona.murie@bwint.org
www.bwint.org



Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)
Werner Buelen
Rue Royale 45, 1st floor
BE-1000 Brüssel
+32 2 22710-40
wbuelen@efbh.be
www.efbww.org

16 Hilfreiche Dokumente

- Globale Rahmenvereinbarungen: Vereinbarungstexte Datenbank zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen der EU-Kommission. (» siehe Website)
- Liste der Unternehmen mit GRV (» siehe Website)
- Anforderungen des Volkwagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern 2013
- Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern 2009
- Charta der Berufsausbildung im Volkswagen Konzern 2015
- Charta der Zeitarbeit im Volkswagen Konzern 2012
- Siemens-Zusatzvereinbarung 2016: Letter of Understanding. Application of the Siemens International Framework Agreement to Operations in the United States of America (englisches Original)

Die Dokumente findet ihr unter https://extranet.igmetall.de/gfa (» siehe Website)

17 Zum Weiterlesen

- IG Metall (2016): Auf gute Zusammenarbeit – weltweit. Die internationale Netzwerkinitiative der IG Metall. Themenheft des Funktionsbereichs Transnationale Gewerkschaftspolitik.
- IG Metall (2015): Solidarität ohne Grenzen. Starkmachen für globale Gerechtigkeit. Themenheft des Funktionsbereichs Transnationale Gewerkschaftspolitik.
- Fichter, Michael u.a. (2012): Arbeitsbeziehungen globalisieren. Mit Rahmenabkommen auf Kurs gebracht? Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hübner, Carsten (2015): Globale Wertschöpfungsketten organisieren. Eine neue Herausforderung für Gewerkschaften. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Human Rights Watch (2010): Ein seltsamer Fall. Verletzungen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA durch europäische multinationale Unternehmen.
- Kühl, Bianca; Becker, Jens (Hg., 2013): Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Ein Wegweiser für Gewerkschafter_innen. Broschüre von DGB und HBS.
- Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2013): Internationale Rahmenvereinbarungen. Ein Instrument zur Durchsetzung sozialer Menschenrechte? Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Wundrak, Anton (2012): Gewerkschaftliche Netzwerke stärken und ausbauen – Internationale Rahmenvereinbarungen nutzen. Eine Fallstudie bei Volkswagen, Daimler und Bosch im indischen Automobilcluster Pune, OBS-Arbeitspapier Nr. 3.

Die Dokumente findet ihr unter https://extranet.igmetall.de/gfa (›› siehe Website)

18

Glossar: Zentrale Begriffe und Organisationen rund um GRV

Audit
Ein Audit ist eine Betriebsprüfung, bei der insbesondere Daten für Qualitätsmanagementsysteme erhoben werden. Bei Audits werden sowohl punktuelle Befragungen als auch Beobachtungen im Betrieb nach einer Checkliste und nach definierten Indikatoren durchgeführt. Audits folgen festgelegten standardisierten Techniken. Wie bei Qualitätsprüfungen geht es auch bei Sozial- und Umweltaudits darum, die Beobachtungen und festgestellten Ergebnisse nach einem standardisierten und damit vergleichbaren Verfahren zu erfassen.

BHI
BHI steht für Bau- und Holzarbeiter Internationale. Sie ist die weltweite Dachorganisation für die Bau- und Holzarbeitergewerkschaften mit Sitz in Genf. In der BHI sind etwa 320 Gewerkschaften aus 120 Ländern mit etwa 12 Millionen Mitgliedern zusammengeschlossen. Die BHI unterhält regionale und Projektbüros in Panama, Malaysia, Südafrika, Indien, Australien, Burkina Faso, Bulgarien, dem Libanon, Kenia, Südkorea, Russland, Argentinien, Peru und Brasilien. Präsident ist der Schwede Per-Olof Sjöö, Generalsekretär der Philippine Ambet Yasun.
www.bwint.org

BWI
BWI steht für Building and Woodworkers International und ist die englische Bezeichnung der BHI.
www.bwint.org

Code of Conduct
Unter einem Code of Conduct versteht man im Zusammenhang mit Globalen Rahmenvereinbarungen einen vom Unternehmen einseitig aufgestellten Verhaltenskodex zur Implementierung von Sozialstandards.

Compliance
Compliance bezeichnet die Einhaltung von Gesetzen, Verträgen und Vereinbarungen, Unternehmensrichtlinien und freiwilligen Verhaltenskodizes in Unternehmen. Das Compliance Management ist in Unternehmen dafür zuständig, Verfahren zu entwickeln und zu kontrollieren, um dies sicherzustellen.

Corrective Action Plan
Ein Corrective Action Plan ist ein Plan zur Behebung von Beanstandungen, die bei der Überwachung von GRV in den Standorten des GRV-Unternehmens oder seiner Zulieferer bzw. Auftragnehmer vorgefunden oder gemeldet worden sind. Nach einem vorher definierten Zeitplan wird überprüft, inwieweit der verabredete Maßnahmenkatalog vorgabegemäß abgearbeitet wurde.

CSR
CSR steht für Corporate Social Responsibility bzw. sozial verantwortliches Unternehmenshandeln. CSR ist ein politisches Konzept, um Unternehmen auf freiwilliger Basis dazu zu bewegen, soziale und Umweltschutzbelange bei ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen.

CSR-Richtlinie
Die CSR-Richtlinie (2014/95/EU) verpflichtet Unternehmen von öffentlichem Interesse und mit mehr als 500 Beschäftigten, in ihren Lage- und Geschäftsberichten neben finanziellen und wirtschaftlichen Informationen auch Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen und zur Achtung der Menschenrechte zu machen (so genannte „nicht-finanzielle Berichterstattung“). Die Sozial- und Arbeitnehmerbelange werden in den Erwägungsgründen der Richtlinie näher erläutert. Darunter fallen demnach „Angaben zu Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Geschlechtergleichstellung zu gewährleisten, zur Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, zu den Arbeitsbedingungen, zum sozialen Dialog, zur Achtung des Rechts der Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften, zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz“ (Erwägungsgrund 7).

CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz
Die Umsetzung ins deutsche Recht erfolgte unter §289c HGB[5].

EFBH
Die EFBH ist die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter. Sie vereint 76 Gewerkschaften in 34 Ländern mit insgesamt 2.000.000 Mitgliedern. Die EFBH hat ihren Sitz in Brüssel. Präsident der EFBH ist der stellvertretende IG BAU-Vorsitzende Dietmar Schäfers, Generalsekretär der Schwede Sam Hägglund.
www.efbww.org

EFBWW
EFBWW steht für European Federation of Building and Woodworkers und ist die englische Bezeichnung der EFBH.
www.efbww.org

5) https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__289c.html

Freie Produktionszone
Freie Produktionszonen sind klar abgegrenzte Industriegebiete, die im Verhältnis zu den Zoll- und Handelsbestimmungen eines Landes eine Freihandels-Enklave bilden und in denen für den Export produzierende ausländische oder einheimische Unternehmen eine ganze Reihe steuerlicher und finanzieller Vergünstigungen genießen. Viele dieser freien Produktionszonen sind von der nationalen Arbeitsgesetzgebung ausgenommen. Oftmals werden Gewerkschaftsaktivitäten verboten oder behindert. Die Mehrzahl der Beschäftigten sind junge Frauen. Dabei sind die Elektronik-, die Textil- und Bekleidungs- sowie die Sportschuhindustrie die dominierenden Wirtschaftszweige. Insgesamt gibt es einige tausend freie Produktionszonen in vielen Ländern weltweit, Europa nicht ausgenommen.

Global Compact
Der Global Compact oder weltweite Sozialpakt beruht auf einer persönlichen Initiative des damaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan. Auf dem Weltwirtschaftsgipfel 1999 in Davos forderte er die Unternehmensleiter auf, sich für eine soziale und ökologische Wirtschaftsführung einzusetzen. Der Global Compact besteht aus zehn Prinzipien, die auf den allgemeinen Menschenrechten, den ILO-Kernarbeitsnormen und der Erklärung von Rio 1992 zu Umwelt und Entwicklung beruhen.
www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles

GUF
GUF steht für Global Union Federation und ist die Sammelbezeichnung für die globalen Gewerkschaftsverbände. In einem globalen Gewerkschaftsverband haben sich die Gewerkschaften einer oder mehrerer Sektoren weltweit unter einer gemeinsamen Dachorganisation zusammengeschlossen. Die IG Metall ist Mitglied in den globalen Gewerkschaftsverbänden IndustriALL Global und BHI.

GRI
Die Global Reporting Initiative (GRI) wurde 1997 mit der Vision und dem Ziel gegründet, international anerkannte und vergleichbare Richtlinien für die Berichterstattung von wirtschaftlichen, sozialen und Umweltaktivitäten zu entwickeln. Die GRI arbeitet weltweit unter aktiver Beteiligung von Unternehmen sowie staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen, wie Gewerkschaften, Menschenrechts- und Umweltorganisationen. Sie ist offizieller Partner im Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) und arbeitet mit dem Global Compact zusammen. Die Richtlinien können für die Berichterstattung der Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen, sozialen und Umweltaktivitäten von Unternehmen und Organisationen genutzt werden. Ihre Anwendung ist freiwillig.
www.globalreporting.org

IAO
Die bereits 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die für globale Arbeitsrechte und Sozialstandards zuständige Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UN). Die IAO formuliert internationale Arbeitsstandards in Form von Konventionen und setzt arbeitsrechtliche Mindeststandards. Aktuell (Stand: Mai 2016) umfasst das Regelwerk der Internationalen Arbeitsorganisation insgesamt 188 Konventionen und 198 Empfehlungen zu verschiedenen Bereichen (u. a. Arbeitsschutz, Sozialpolitik, Arbeitsbedingungen, Migration, Beschäftigung von Kindern). Diese Normen müssen von den Mitgliedsstaaten in ihrem nationalen Gesetzge-

bungsprozess ratifiziert und in nationales Recht umgesetzt werden, um rechtsverbindlich zu sein. Die ILO hat eine dreigliedrige Struktur, in der den Gewerkschaften wie auch den Vertretungen der Arbeitgeberseite aus allen Mitgliedsstaaten ergänzend zu den Regierungsvertretungen der Mitgliedsstaaten weitreichende Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte in allen IAO-Gremien eingeräumt werden.
www.ilo.org

ILO
ILO steht für International Labour Organization und ist die englische Bezeichnung der IAO.
www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/lang--de/index.htm

IndustriAll Europe
IndustriAll Europe ist die europäische Dachorganisation der Metall-, Chemie- und Textilgewerkschaften mit Sitz in Brüssel. IndustriALL Europe repräsentiert fast 200 Einzelgewerkschaften mit etwa 50 Millionen Mitgliedern. Aktueller Präsident ist der Vorsitzende der IG BCE Michael Vassiliadis, Generalsekretär der Belgier Luc Triangle.
www.industriall-europe.eu

IndustriALL Global
IndustriALL Global ist die weltweite Dachorganisation der Metall-, Chemie- und Textilgewerkschaften mit Sitz in Genf. IndustriALL Global repräsentiert 197 Einzelgewerkschaften mit über sieben Millionen Mitgliedern. Aktueller Präsident ist der Vorsitzende der IG Metall Jörg Hoffmann, Generalsekretär der Brasilianer Valter Sanches.
www.industriall-union.org

Monitoring
Monitoring ist der laufende Prozess der Überwachung der ordnungsgemäßen Umsetzung der Vereinbarung und der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen. Das Monitoring fällt zwar in den Verantwortungsbereich des Managements, die Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sollten aber zugleich eigene Strukturen und Verfahren der Überwachung entwickeln. Ein wirkliches Monitoring der Vereinbarungsbestimmungen ist am ehesten dann gewährleistet, wenn in den Betriebsstätten, für die die Vereinbarung gilt, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen präsent sind und sich darum kümmern.

Neutralitätsklausel (USA)
Neutralitätsklauseln verpflichten Unternehmen, bei gewerkschaftlichen Organisierungsinitiativen keine Anti-Gewerkschaftskampagnen durchzuführen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich frei für oder gegen eine Gewerkschaft zu entscheiden. Einige Neutralitätsklauseln beinhalten darüber hinaus Bestimmungen, dass das Unternehmen die Gewerkschaft anerkennt, ohne eine offizielle Wahl abhalten zu müssen, wenn anderweitig, beispielsweise per Unterschriftenliste, dargelegt werden kann, dass die Beschäftigten die Gewerkschaft unterstützen.

OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
Die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen der Regierungen der OECD-Länder für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen. Sie beziehen sich auf die Menschenrechte und ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Prinzipien der Vorsorge und Nachhaltigkeit. Sie schließen die Offenlegung von Informationen, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, Umweltschutz, Korruptionsbekämp-

fung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie sowie Wettbewerbs- und Steuerfragen ein. Die OECD-Richtlinien sind weltweit gültig und erfassen Unternehmen aus den OECD-Ländern unabhängig davon, wo diese tätig sind. Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung verpflichten sich die Regierungen zur Einrichtung einer nationalen Kontaktstelle, die bei Beschwerdefällen Vermittlungsverfahren einleiten kann.
www.oecd.org/corporate/mne/

Schutzverträge
Gewerkschaftliche Schutzverträge, wie sie insbesondere in Mexiko, aber auch in anderen Ländern Latein- und Südamerikas verbreitet sind, sind Kollektivverträge, die zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitung ohne Wissen der Beschäftigten, aber mit Genehmigung staatlicher Stellen abgeschlossen werden. Der Abschluss von Schutzverträgen schließt die Beschäftigten von der Aushandlung von Tarifverträgen aus und etabliert eine Gewerkschaft als Tarifpartner, die sich gegenüber dem Unternehmen loyal verhält.

Union Busting
Union Busting (wörtlich übersetzt: Kaputtmachen von Gewerkschaften) bezeichnet die systematische Bekämpfung von Gewerkschaften durch professionelle Dienstleister (union busters), was insbesondere im betrieblichen Umfeld in den USA nicht ungewöhnlich ist.

Verification
Unter Verification versteht man die Überprüfung, ob das angewendete Monitoringverfahren tatsächlich greift. Diese Überprüfung wird in manchen Fällen von externen Prüfern bzw. Prüffirmen, in anderen von einer eigens eingerichteten, mit Vertreter/innen des Unternehmens und der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen gemischt besetzten Überprüfungsgruppe oder von einem bereits bestehenden Gremium (etwa dem Weltbetriebsrat) entlang vereinbarter Regeln und Kriterien in regelmäßigen zeitlichen Abständen durchgeführt.

„Vertrauensangestellte“ (Mexiko)
Das mexikanische Arbeitsrecht erlaubt es, Beschäftigte, die mit Geschäftsinterna vertraut sind, kurz „Vertrauensangestellte“ (trabajadores de confianza), von der gewerkschaftlichen Organisierung auszuschließen. Die mexikanischen Arbeitgeber nutzen diese Möglichkeit weidlich dazu aus, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad niedrig zu halten, indem in vielen Betrieben die gesamten Angestellten als „trabajadores de confianza“ definiert und dadurch bis zu 50 Prozent der Belegschaften von der Organisierung ausgeschlossen werden.

IMPRESSUM
Herausgeber: IG Metall Vorstand,
FB Transnationale Gewerkschaftspolitik und FB Betriebspolitik,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Claudia Rahman (verantwortlich), Michael Knoche

Autor: Stefan Rüb

Konzept, Redaktion und Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt/Main, www.zplusz.eu

Illustration (Titel): Lucie Göpfert, Halle/Saale, www.luciegoepfert.de

Fotos und Abbildungen: IG Metall, IndustriALL Global Union, IndustriALL European Trade Union, BHI, EFBH, Congress of „IBB“, privat, Trade Union “Rakennusliitto” from Finland

Dezember 2017

Produktnummer: 39230-72765