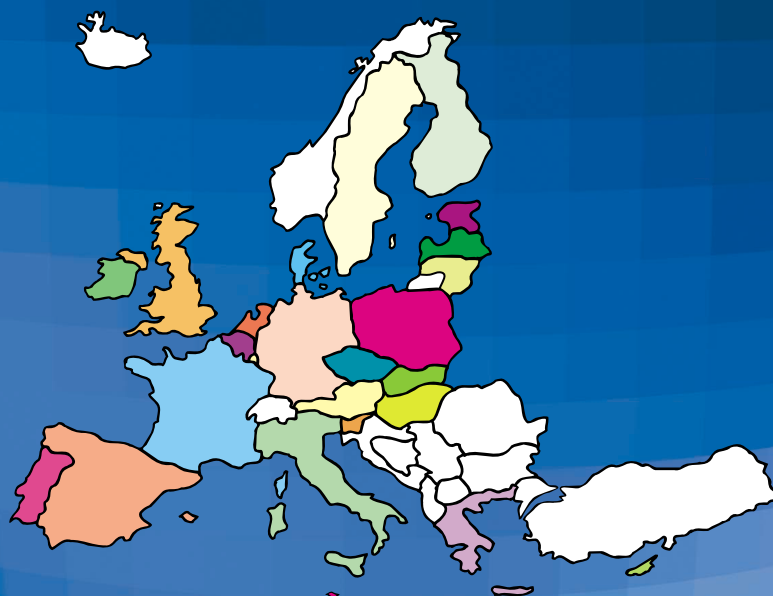


GEWERKSCHAFTLICHER BERATUNGSAUSSCHUSS
(TUAC)

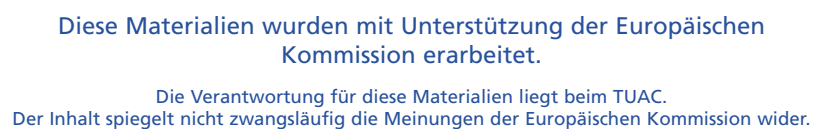
bei der
ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE
ZUSAMMENARBEIT & ENTWICKLUNG
(OECD)

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE & DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN



TUAC
GEWERKSCHAFTLICHER
BERATUNGSAUSSCHUSS





■ DANK

- John Stirling, Leiter der Abteilung Soziologie & Kriminologie an der Northumbria-Universität, Newcastle upon Tyne, Vereinigtes Königreich, und
- Barbara Tully, Leiterin des Anglistikzentrums an der Northumbria-Universität, Newcastle upon Tyne, Vereinigtes Königreich.

haben die Materialien für dieses Programm erarbeitet und aufbereitet.

Ihr besonderer Dank gilt:

- Veronica Nilsson (TUAC) für ihren wertvollen Beitrag, ihre Unterstützung und Beratung während des gesamten Projektes.
- Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Vorbereitungssitzung des TUAC in September 2004 in Paris für ihre Anregungen und Beiträge.
- Den Organisatoren und Teilnehmerinnen und Teilnehmern des ersten Workshops im Januar 2005 in Schweden für die Optimierung und klare Zielorientierung der ihnen vorgestellten Materialien.

■ INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	5
Zeitplan für das Programm	6
Schulungsmaterialien Tag 1	7
Schulungsmaterialien Tag 2	12
Leitfaden für Schulungsleiter/innen	22
Programmablauf für Schulungsleiter/innen Tag 1	25
Programmablauf für Schulungsleiter/innen Tag 2	29
Hintergrundmaterial	33
Europäische Betriebsräte	35
Internationale Gewerkschaftsorganisationen	37
Globale Regeln für multinationale Unternehmen	41
Vorträge und Anmerkungen	43

■ EINFÜHRUNG

Dieses Schulungsprogramm soll den Mitgliedern Europäischer Betriebsräte die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen nahe bringen und ihnen helfen, die Leitsätze anzuwenden.

Die Zahl Europäischer Betriebsräte (EBR) ist seit ihrer Einführung durch die Europäische Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Jahre 1994 rasch gestiegen. Im Zuge des Informationsaustauschs und der Anhörungsverfahren in ihren Unternehmen entwickeln sie mittlerweile Normen für vorbildliche Praktiken und effektive Maßnahmen. Die OECD-Leitsätze eröffnen mit ihren Empfehlungen zu vorbildlichen Praktiken im Unternehmen, die zudem von den Regierungen der OECD-Mitgliedsstaaten gebilligt wurden, und ihrem Umsetzungsverfahren eine wichtige zusätzliche Dimension für die Arbeit Europäischer Betriebsräte.

Die Leitsätze wurden im Jahr 2000 überarbeitet. Dabei wurde auch das Umsetzungsverfahren gestärkt. Seither bilden die Leitsätze einen wichtigen Baustein dessen, was der Generalsekretär der OECD einen „regel- und wertebasierten Globalisierungsrahmen“ nannte. EBR-Mitglieder sind wichtige Akteure für die Entwicklung ihrer multinationalen Unternehmen, und dieses Schulungsprogramm soll dazu beitragen, ihnen die „Regeln“ und „Werte“ der Leitsätze zu vermitteln, um ihre Arbeit zu erleichtern.

Wir hoffen, unserer Zielgruppe ein interessantes und informatives Schulungsprogramm anzubieten, und darüber hinaus hoffen wir vor allem, dass die Leitsätze selbst einen hilfreichen Rahmen und Anregungen für weitere Maßnahmen bieten und die Arbeit der Europäischen Betriebsräte unterstützen werden.

■ ZEITPLAN FÜR DAS PROGRAMM

Tag 1	Thema und Aktivität
09.30 – 10.00	<i>Einführung</i>
10.00 – 11.00	<i>Teil 1: EBR vergleichen</i> Gruppenarbeit zum Informationsaustausch über die im Seminar vertretenen EBR
11.00 – 11.30	Kaffeepause
11.30 – 12.30	<i>Teil 2: Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen</i> Vortrag
12.30 – 14.00	Mittagessen
14.00 – 15.00	<i>Teil 3: Kernthemen identifizieren</i> Einführung und Gruppenarbeit zur Identifizierung der wichtigsten Nutzungsmöglichkeiten der Leitsätze
15.00 – 15.30	Kaffeepause
15.30 – 17.00	<i>Teil 4: Möglichkeiten der Verwendung der Leitsätze</i> Gruppenarbeit mit Bericht zur Aufstellung von prioritären Handlungsfeldern, in denen die Leitsätze verwendet werden können
Tag 2	
09.00 – 10.00	<i>Teil 5: Die OECD-Leitsätze im breiteren Kontext der sozialen Verantwortung von Unternehmen und internationaler Rahmenvereinbarungen</i> Vortrag
10.00 – 10.30	Kaffeepause
10.30 – 11.00	<i>Teil 6: Die nationale Kontaktstelle (NKS)</i> Vortrag und Diskussion
11.00 – 12.30	<i>Teil 7: Die nationale Kontaktstelle: Verfahren</i> Gruppenarbeit
12.30 – 14.00	Mittagessen
14.00 – 15.00	<i>Teil 8: Einen Fall aufgreifen</i> Diskussion anhand einer Fallstudie
15.00 – 15.30	Kaffeepause
15.30 – 16.30	<i>Teil 9: Aktionen planen</i> Plenum
16.30 – 17.00	<i>Teil 10: Auswertung</i>

SCHULUNGSMATERIALIEN

tag 1

TEIL 1

EBR VERGLEICHEN

ZIEL

- Einen Überblick über die im Seminar vertretenen EBR gewinnen.

AKTIVITÄT

In aus den vertretenen EBR gemischt zusammengesetzten Arbeitsgruppen

1. Informationen über den eigenen EBR eintragen.
2. Diese Informationen in der Gruppe austauschen.
3. Dem Plenum über interessante Punkte aus der Arbeitsgruppendiskussion berichten.

	Dein EBR	Namen anderer Unternehmen in deiner Arbeitsgruppe		
Name des Unternehmens				
Was ist das Hauptgeschäft deines Unternehmens?				
Zahl der Mitglieder im EBR				
Welche Länder sind vertreten?				
Welche Gewerkschaften sind vertreten?				
Wie häufig tagt ihr?				
Habt ihr einen engeren (oder geschäftsführenden) Ausschuss?				
Wie häufig tagt dieser?				
Was waren die größten Erfolge?				
Was waren die größten Herausforderungen?				

TEIL 2

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

■ ZIEL

- Sich mit den OECD-Leitsätzen vertraut machen.

■ AKTIVITÄT

Alle

1. Vortrag.
2. Fragen und Diskussion.

TEIL 3

KERNTHEMEN IDENTIFIZIEREN

ZIELE

- Über die Bestimmungen der Leitsätze aufklären und erläutern, wie sie genutzt werden können.
- Verwendbarkeit der Leitsätze für die Lösung von praktischen Problemen prüfen, vor denen der eigene EBR steht.
- Nutzung der Leitsätze zur Unterstützung von Gesprächen mit der Geschäftsleitung.

AKTIVITÄT

In aus den vertretenen EBR gemischt zusammengesetzten Arbeitsgruppen

Im Folgenden sind einige unternehmensbezogene Themen aufgelistet, zu denen die Leitsätze verwendet werden könnten.

1. Durchforstet bitte euer Exemplar der Leitsätze und notiert die spezifischen Textstellen, die das jeweilige Thema behandeln.
2. Es folgt eine kurze Diskussion.

Thema	Textstellen in den Leitsätzen
1. Information und Konsultation	
2. Sicherheit und Gesundheit	
3. Umstrukturierung	
4. Zulieferer und Subunternehmer	
5. Nichtanerkennung der Gewerkschaft	

TEIL 4

MÖGLICHKEITEN DER VERWENDUNG DER OECD-LEITSÄTZE

ZIELE

- Eine Strategie zur Verwendung der Leitsätze entwickeln.
- Praktische Möglichkeiten für deren Verwendung identifizieren.

Die OECD-Leitsätze können eurem EBR auf folgende Weise helfen:

1. *Die in ihnen aufgeführten Grundsätze können die Argumentation zu Themen untermauern, die euer EBR aufgreift, wie z. B. Information & Konsultation, Gesundheit & Sicherheit usw.*
2. *Die Reihe der behandelten Themen kann durch sie erweitert werden.*
3. *Sie bieten eine Bemessungsgrundlage für unternehmerisches Verhalten.*

AKTIVITÄT

In kleinen Gruppen

1. Diskutiert, welche praktischen Schritte ihr in eurem EBR einleiten könntet, um diese drei Themenbereiche aufzugreifen.
2. Haltet sie schriftlich in der folgenden Tabelle fest.
3. Tragt eure Vorschläge dem Plenum vor.

Diskussionspunkt	Praktische Schritte (ggf. mehrere Vorschläge je Punkt)
1. Zur Untermauerung von verschiedenen Themen	
2. Zur Erweiterung des Themenkatalogs	
3. Zur Beurteilung des unternehmerischen Verhaltens	

SCHULUNGSMATERIALIEN

tag 2

TEIL 5

DIE OECD-LEITSÄTZE IM BREITEREN KONTEXT DER SOZIALEN VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN UND INTERNATIONALER RAHMENVEREINBARUNGEN

■ ZIELE

- Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer und internationaler Ebene ins Bewusstsein der EBR rücken.
- Verschiedene Merkmale der internationalen Normen für MNU, betrieblichen Verhaltenskodizes und mit den Gewerkschaften ausgehandelten Rahmenvereinbarungen kennen und unterscheiden lernen.

■ AKTIVITÄT

Alle

1. Vortrag.
2. Fragen und Diskussion.

TEIL 6

DIE NATIONALE KONTAKTSTELLE (NKS)

■ ZIEL

- Verbesserung des Verständnisses der Rolle der Nationalen Kontaktstelle.

■ AKTIVITÄT

Alle

Vortrag eines Vertreters/einer Vertreterin einer Nationalen Kontaktstelle oder des Schulungsleiters/der Schulungsleiterin.

1. Fragen können während des Vortrags und anschließend gestellt werden.
2. Hauptpunkte bitte notieren.

TEIL 7

DIE NATIONALE KONTAKTSTELLE: VERFAHREN

■ ZIEL

- Besseres Verständnis der Arbeit der Nationalen Kontaktstellen.

■ AKTIVITÄT

In kleinen Gruppen

Tragt bitte unter Verwendung der Informationen und eurer eigenen Notizen zum Vortrag sowie der Kapitel 3 und 4 aus dem *Leitfaden für Anwender* die Antworten eurer Gruppe auf folgende Fragen zusammen (und haltet sie schriftlich fest):

- Was ist eures Erachtens die wichtigste Funktion der NKS?
- Welche Wege kann die NKS beschreiten, um zur Lösung eines Falles beizutragen?
- Was sind die zentralen Schritte im Umsetzungsverfahren zur Anwendung der Leitsätze?

TEIL 8

EINEN FALL AUFGREIFEN

■ ZIEL

- Vertiefung der Kenntnisse über das Vorbringen eines Falles bei einer nationalen Kontaktstelle (NKS).

■ AKTIVITÄT

*In kleinen Gruppen an **einem** der Fallbeispiele arbeiten.*

FALL 1

Euer EBR hat seinen Sitz in Deutschland, und das Mitglied aus Polen hat euch auf die Nichtanerkennung der Gewerkschaft in seinem Werk aufmerksam gemacht.

Welche ist die zuständige NKS, bei der dieser Fall vorgebracht werden könnte?

Welche/r Absatz/Absätze der Leitsätze ist/sind berührt?

Erarbeitet bitte auf der Grundlage der Leitsätze eine Strategie, um den Fall beim Unternehmen und bei der nationalen Kontaktstelle vorzubringen.

FALL 2

Euer EBR hat seinen Sitz in Belgien, und die Unternehmensleitung beschließt, eine Betriebsstätte nach China zu verlagern, ohne die Beschäftigten vorab in irgendeiner Form zu informieren.

Welche ist die zuständige NKS, bei der dieser Fall vorgebracht werden könnte?

Welche/r Absatz/Absätze der Leitsätze ist/sind berührt?

Erarbeitet bitte auf der Grundlage der Leitsätze eine Strategie, um den Fall beim Unternehmen und bei der nationalen Kontaktstelle vorzubringen.

Erstellt eine Checkliste zum Vorgehen, und stellt sie den anderen Gruppen vor.

Im Folgenden werden vier Fälle beschrieben, mit denen NKS sich befasst haben. Ihr erfahrt, welche Maßnahmen andere ergriffen haben und wie lange diese Fälle anhängig waren. Wenngleich solche Fälle von jeglicher betroffenen Partei vorgebracht werden können, werden sie üblicherweise von Gewerkschaften oder NRO vorgebracht. Das bedeutet, dass ein EBR im engen Kontakt mit Gewerkschaftsorganisationen stehen muss, wenn er einen Fall vorbringen möchte.

>>>

Siemens (2001, 6 Monate)

Der tschechisch-mährische Gewerkschaftsbund CMKOS brachte Anfang Juni 2001 einen Fall bei der tschechischen NKS vor. Hierbei ging es um die tschechische Tochtergesellschaft des deutschen multinationalen Unternehmens Siemens. Zum Konflikt war es gekommen, weil sich die Arbeitsbedingungen im Betrieb verschlechterten und die Geschäftsleitung sich weigerte, mit der Gewerkschaft Verhandlungen zu führen. Es brauchte drei außerordentliche Sitzungen der NKS, um den Streit beizulegen. Die NKS informierte die deutsche Botschaft und erörterte den Fall auch mit der deutschen NKS. Das Einschalten der Muttergesellschaft trug ebenfalls zur Lösung bei. Die Streitparteien einigten sich relativ rasch nach der Aufnahme der Verhandlungen und nach der Verabschiedung einer Erklärung mit "Grundsätzen der Personalpolitik". In dieser Grundsatzerklärung wurden die Forderungen der Gewerkschaft befriedigt, und die Grundsätze werden auch in der jetzigen Betriebsführung eingehalten.

Der Fall bestätigte die Bedeutung einer positiven Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern. Die Tochtergesellschaft von Siemens war keinem tschechischen Arbeitgeberverband angeschlossen, und dies führte zu Schwierigkeiten bei der Kommunikation zwischen den betroffenen Parteien. Die tschechische NKS spielte eine konstruktive Rolle bei der Behandlung dieses Falles. Im Nachgang wurden neue Aktivitäten beschlossen, um die Rolle der NKS und die direkte Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu vertiefen und zu erweitern. Die Erfahrungen mit der NKS wurden daher von der CMKOS als positiv bewertet.

British American Tobacco (BAT) (2004, 5 Monate)

Die Geschäftstätigkeit von British American Tobacco Company (BAT) in Birma wurde von der Internationalen Union der Lebensmittelarbeiter (IUL) im September 2003 bei der NKS des Vereinigten Königreichs vorgebracht. BAT hatte ein Gemeinschaftsunternehmen mit dem birmanischen Militär gegründet, so dass von vornherein die Einhaltung mehrerer Absätze des Kapitels Allgemeine Grundsätze ausgeschlossen war. Die IUL argumentierte, dass die Geschäfte von BAT in Birma BAT unweigerlich in das politische Geschäft mit hineinzogen, was wiederum mehrfach in Resolutionen des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen, der IAO und anderer internationaler Organisationen verurteilt worden war. Noch bevor dieser Fall vorgebracht worden war, hatte die Regierung des Vereinigten Königreichs BAT bereits aufgefordert, sich aus Birma zurückzuziehen, allerdings ohne jeden Erfolg.

Anfang November 2003 veräußerte BAT seine Anteile in Birma an eine Investmentgesellschaft mit Sitz in Singapur, weil die britische Regierung BAT offiziell aufgefordert hatte, sich aus Birma zurückzuziehen. BAT tat dies widerwillig und erklärte: "Es ist schwer, sich über den politischen Willen der eigenen Regierung hinwegzusetzen". Daraufhin, und nach einer separaten Zusammenkunft mit BAT, zog die IUL im Februar 2004 den Fall zurück. Wenngleich die IUL erfolgreich ihr Ziel erreichen konnte, BAT zu einer Veräußerung seiner Anteile in Birma zu veranlassen, ist BAT nach wie vor durch Lizenzverträge in Birma vertreten.

Es wird angenommen, dass dieser Leitsätze-Fall und die durch die NKS angestoßene Diskussion maßgeblich dazu beigetragen haben, eine gewisse Bewegung in die Position des Unternehmens zu bringen.

Pinault-Printemps-Redoute (PPR) (2002/3, 7 Monate)

Das Verhalten von Brylane Inc., einer US-amerikanischen Tochtergesellschaft des französischen Unternehmens Pinault-Printemps-Redoute (PPR), wurde Anfang Juli 2002 von den amerikanischen Gewerkschaften UNITE und AFL-CIO bei der NKS der Vereinigten Staaten angeprangert. Der Fall wurde von der CFDT, der CGT und der FO auch der französischen NKS zur Kenntnis gebracht.

Der Grund für die Einreichung des Falles war die Missachtung des Rechts der Arbeitnehmer auf gewerkschaftliche Organisation durch Brylane. Als Reaktion auf die Bemühungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eine Gewerkschaft zu gründen, hatte Brylane dem Vernehmen nach eine Einschüchterungs- und Schikanierungskampagne eingeleitet. Die NKS der USA nahm in dieser Sache Kontakt zur NKS in Frankreich auf. Im November erneuerte UNITE seinen Antrag bei der NKS der USA, weil UNITE keinerlei Antwort erhalten hatte.

Im Januar 2003 zog UNITE den Fall zurück, nachdem eine Vereinbarung mit Brylane zustande gekommen war. Es sollte eine Abstimmung im Betrieb durchgeführt werden, um festzustellen, ob die Beschäftigten von UNITE vertreten werden wollten oder nicht. Am 29. Januar gewann UNITE diese Abstimmung, und im Anschluss daran wurde eine Vereinbarung über Tarifverhandlungen unterzeichnet.

Trotz der Lethargie der NKS in den USA trug der Fall dazu bei, dass PPR Brylane dazu bewegen konnte, die Leitsätze einzuhalten. Es waren die von den französischen Gewerkschaften und der französischen NKS eingeleiteten Schritte, die zu einem positiven Ergebnis führten.

ASPOCOMP (2002/3, 19 Monate)

Im April 2002 brachte die Force Ouvrière (FO) einen Fall bezüglich des finnischen Telekom-Multis Aspocomp bei der französischen NKS vor. Das Unternehmen hatte eine Betriebsschließung in Evreux angekündigt, dabei jedoch die Bestimmungen des Kapitels über Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern nicht eingehalten. Es weigerte sich darüber hinaus, an dreigliedrigen Konsultationen unter der Leitung der NKS teilzunehmen. Im Dezember 2002 schrieb die französische NKS an die finnische NKS und bat diese um Unterstützung bei der Ausübung von Druck auf das Unternehmen, doch an den Gesprächen teilzunehmen.

In der Abschlusserklärung der französischen NKS vom November 2003 hieß es, dass das Unternehmen nicht in Übereinstimmung mit den Leitsätzen (Anhang III) gehandelt habe. Aspocomp habe nicht nur den von der FO genannten Absatz der Leitsätze verletzt, sondern habe darüber hinaus auch Absatz 3 desselben Kapitels nicht eingehalten. MEDEF (der französische Arbeitgeberverband) teilte diese Schlussfolgerung jedoch nicht.

Wenngleich die FO mit dem Ergebnis zufrieden war, hatte die NKS nur eine beschränkte Wirkung, da Aspocomp keine weiteren Betriebsstätten mehr in Frankreich hatte. Darüber hinaus war das Verfahren äußerst langwierig, zum Teil auch aufgrund der langsamen Reaktion der finnischen NKS und der Tatsache, dass das Unternehmen sich geweigert hatte, an einem Treffen mit der französischen NKS teilzunehmen.

TEIL 9

AKTIONEN PLANEN

■ ZIEL

- Die Planung der nächsten Schritte nach der Schulung unterstützen.

■ AKTIVITÄT

In Gruppen je EBR

1. Erstellt eine Liste von Aktionen und Aktivitäten, die ihr im Nachgang zu dieser Schulung plant.

Liste der Aktionen zur „Anwendung der OECD-Leitsätze in meinem EBR“	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

2. Tauscht eure Aktionsliste mit anderen Mitgliedern eurer Gruppe aus und ändert sie ggf.
3. Erörtert, wie die Liste umgesetzt werden kann und welche Probleme dabei womöglich auftreten könnten.
4. Berichtet dem Plenum.

TEIL 10

AUSWERTUNG

■ ZIEL

- Auswertung des Schulungsprogramms.

■ AKTIVITÄT

Einzel

1. Ausfüllen des Auswertungsbogens zum Seminar und Einsammeln.

Alle

2. Abschlussbewertung der Stärken und Schwächen des Programms.

AUSWERTUNG DER SCHULUNG

Bitte beantworten Sie folgende Fragen:

1. Was waren die Stärken der Schulung?

2. Was waren die Schwächen der Schulung?

3. Was würden Sie ändern?

4. Was erwarten Sie von künftigen Schulungsprogrammen?

Bitte schreiben Sie auf der Rückseite des Blattes weiter! Eventuelle weitere Anmerkungen und Anregungen sind uns sehr willkommen.

LEITFADEN FÜR SCHULUNGSLEITER/INNEN

■ HINTERGRUND

Dieses Schulungsprogramm wurde vom Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) bei der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit Unterstützung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Auftrag gegeben.

Die Ziele sind:

- Das Bewusstsein der Europäischen Betriebsratsmitglieder in Bezug auf die überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu schärfen;
- Die EBR-Vertreterinnen und -Vertreter zu ermutigen, die Leitsätze zur Untermauerung der Position des EBR zu nutzen;
- Vorbildliche Praktiken bei der Verwendung der Leitsätze im Kreise mehrerer Europäischer Betriebsräte auszutauschen;
- Die EBR-Mitglieder über die verschiedenen Organe zu informieren, die sie unterstützen können, wenn sie die Leitsätze anwenden wollen, insbesondere über die nationalen Kontaktstellen (NKS); und
- Die EBR-Mitglieder über die Verfahren zu informieren, die sie einleiten müssen, wenn sie beschließen, einen Fall vorzubringen.

■ VORBEREITUNG

Der Leitfaden für Schulungsleiter/innen soll die Schulungsmaterialien ergänzen. Die Materialien sind für ein ein- oder zweitägiges Schulungsprogramm für Mitglieder Europäischer Betriebsräte ausgelegt.

Da das Schulungsprogramms teilweise vorsieht, dass die EBR-Mitglieder die Gelegenheit erhalten, sich mit dem überarbeiteten Wortlaut der Leitsätze vertraut zu machen, **benötigen sie auch je ein Exemplar der überarbeiteten OECD-Leitsätze** zur Lösung der Aufgaben im Zuge der Seminararbeiten. Die Leitsätze liegen, ergänzt durch einen hilfreichen Kommentar, in folgender Veröffentlichung des TUAC vor:

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Ein Leitfaden für Anwender

Diese Veröffentlichung ist in mehreren Sprachen erhältlich, sowohl in gedruckter Form als auch zum Herunterladen von der TUAC-Webseite (www.tuac.org).

Folgende Vorbereitungen sollten Schulungsleiter/innen vor Seminarbeginn treffen:

- Aktuelle Informationen über die Leitsätze auf den TUAC- und OECD-Webseiten abfragen;
- Die TUAC-Liste der bei NKS von Gewerkschaften vorgebrachten Fälle herunterladen; und
- Überlegen, ob ggf. eine nationale Kontaktstelle zur Teilnahme an der Schulungsmaßnahme eingeladen werden sollte, um ihre Rolle selbst darzustellen.

■ ORGANISATION DER MATERIALIEN

Die Materialien können in der vorliegenden Form verwendet werden, sie können jedoch auch als Vorlage für ein maßgeschneidertes Schulungsprogramm verwendet werden. Die Materialien sind ziemlich detailliert ausgearbeitet. Dennoch sollten die Schulungsleiter/innen auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen, und daher wird es u. U. notwendig sein, den Schwerpunkt einer Aktivität oder den vorgeschlagenen Zeitplan zu ändern.

Die Schulungsveranstaltung sollte partizipativ angelegt sein und sich auf den Lernenden konzentrieren. Die Sachkenntnis und die Erfahrungen der einzelnen

Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten bei allen Aktivitäten im Vordergrund stehen.

Wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Europäischen Betriebsräten kommen, bietet dies eine wertvolle Gelegenheit, sich über vorbildliche Praktiken und über Erfahrungen auszutauschen. Wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus einem einzigen Europäischen Betriebsrat kommen, ist der Kontext von größter Bedeutung, und die Aktivitäten sollten sich in diesem Fall darauf konzentrieren, die Schulungszeit maximal auf die praktische Entwicklung der Arbeit dieses Europäischen Betriebsrates zu verwenden.

Das Programm kann als ein einzelner zweitägiger Schulungsblock durchgezogen werden, oder in zwei eintägigen Schulungsveranstaltungen (vgl. *Zeitplan*, Seite 5). Im Mittelpunkt von **Tag 1** steht die Einführung in die Leitsätze selbst und die Frage, wie diese zum Nutzen des EBR verwendet werden können.

Tag 2 konzentriert sich auf die externen Organe und die Kontakte des EBR sowie die Informationen über das Vorbringen eines Falles. Beide Tage enthalten ein Element der konkreten Aktionsplanung.

■ VERSTÄNDIGUNGSPROBLEME IN MEHRSPRACHIGEN GRUPPEN

Es ist davon auszugehen, dass die Arbeit im Plenum verdolmetscht wird. Da es jedoch viele Programmelemente gibt, die in kleinen Gruppen bearbeitet werden, muss überlegt werden, wie dies sprachlich bewältigt werden kann. Es ist deshalb *unerlässlich*, dass die Schulungsleiter/innen die Möglichkeit der geflüsterten Verdolmetschung mit den Dolmetscherinnen und Dolmetschern im Vorwege klären, so dass auch diese wissen, was von ihnen erwartet wird. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Schulungsleiter/innen dies berücksichtigen, wenn sie die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für die einzelnen Aktivitäten planen.

Es ist ratsam, die Gruppen so weit wie irgend möglich zu mischen, um den Austausch vorbildlicher Praktiken zu optimieren und eine gute Gruppendynamik entstehen zu lassen. Allerdings müssen hierbei die Grenzen der sprachlichen Verständigung berücksichtigt werden.

■ RÜCKMELDUNG

Die Rückmeldung aus der Gruppenarbeit ist nach einer Reihe von Aktivitäten vorgesehen. Dies kann auf unterschiedliche Weise in das Programm eingebaut werden. Für die Berichte können z. B. Flipcharts verwendet werden, zwischen denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einfach herumwandern, um die Diskussionsergebnisse nachzulesen. Denkbar ist natürlich auch ein einfacher mündlicher Vortrag.

PROGRAMMABLAUF

tag 1

TEIL 1

EBR VERGLEICHEN

Ein Hauptziel dieser Aktivität besteht darin, dass sowohl Schulungsleiter/innen als auch Teilnehmer/innen rasch einen Überblick über die verschiedenen EBR gewinnen, die in der Gruppe vertreten sind. Insbesondere diejenigen, die fester etabliert sind und erprobte Vereinbarungen und Arbeitsverfahren zur Grundlage haben, werden ganz anderes zu berichten haben als EBR, die erst vor kurzer Zeit eingerichtet wurden und sich noch mit sehr viel grundsätzlicheren Fragen wie der der Kommunikation und der Findung einer Gruppenidentität befassen.

Es ist wichtig, diese Aktivität in kleinen Gruppen durchzuführen, um das Eis zu brechen und den partizipativen Ansatz des Schulungsprogramms von Anfang an einzuführen.

Eine gewisse Vorbereitung wird erforderlich sein, um die Gruppen einzuteilen und dafür zu sorgen, dass verschiedene EBR in jeder Gruppe vertreten sind.

Wenn alle Teilnehmer/innen aus einem einzigen EBR stammen, wäre es erforderlich, sich einen alternativen und kürzeren einführenden "Eisbrecher" zu überlegen.

TEIL 2

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

Dieser Teil beginnt mit einer formellen Vorstellung der Leitsätze.

Ein Vortrag im Power Point-Format findet sich im *Hintergrundmaterial*.

Vielleicht ist es möglich, zu diesem Thema einen Beitrag von einem Experten in das Programm mit aufzunehmen. Wenn die Schulungsleiterin/der Schulungsleiter diesen Vortrag hält, muss sie/er selbstverständlich die wesentlichen Merkmale der Leitsätze sehr genau kennen, um darüber auch eine Diskussion führen zu können.

An dieser Stelle wird betont, dass der Hinweis notwendig ist, dass die Leitsätze für die Unternehmen nicht rechtsverbindlich, jedoch auch nicht fakultativ sind. Die Leitsätze sind im Übrigen für die Regierungen rechtsverbindlich.

Fragen und eine anschließende Diskussion sollten sich insbesondere darauf konzentrieren, wie der EBR am wirksamsten diese Leitsätze nutzen kann.

TEIL 3

KERNTHEMEN IDENTIFIZIEREN

Hier sollen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aufbauend auf den Vortrag, nun selbst mit der Frage befassen, wie die Leitsätze verwendet werden können, und zwar indem sie in den Leitsätzen nachlesen und über diese Frage diskutieren.

Es ist wichtig, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausreichend Zeit zur Arbeit mit den Leitsätzen einzuräumen, so dass sie sich mit dem Wortlaut vertraut machen können.

Das Hauptziel dieser Aktivität ist die aktive Anwendung der Leitsätze in der Diskussion mit Kolleginnen und Kollegen in Gruppen; es geht nicht so sehr darum, "die richtige Antwort zu finden".

Guide pour les réponses:

Thema	Schlüssel zur Beantwortung der Fragen:
<i>Information und Konsultation</i>	Unterkapitel 3: 1, 2, 3, 4, 5 Unterkapitel 4: 2b, 2c, 3
<i>Umstrukturierung</i>	Unterkapitel 4: 6
<i>Gesundheit und Sicherheit</i>	Unterkapitel 2: 5 Unterkapitel 4: 4b Unterkapitel 5: 1a, 1c, 2a, 2b, 3, 4, 7 Unterkapitel 7: 1, 2, 6
<i>Zulieferer und Subunternehmer</i>	Unterkapitel 2: 10
<i>Nichtanerkennung der Gewerkschaft</i>	Unterkapitel 4: 1a, 2a, 7, 8

TEIL 4

MÖGLICHKEITEN DER VERWENDUNG DER OECD-LEITSÄTZE

Es wird vorgeschlagen, diesen Teil mit einem kurzen Vortrag im Plenum einzuleiten und darin die drei wichtigsten Hilfestellungen aufzuzeigen, die die Leitsätze Europäischen Betriebsräten anbieten. Der Vortrag bereitet die zentrale Frage der anschließenden Aktivität vor, die sich auf die praktischen Maßnahmen konzentriert, die in einem spezifischen EBR-Kontext zur Lösung eines Problems ergriffen werden können.

Im Folgenden finden sich einige Vorschläge für praktische Maßnahmen (ggf. zur Verteilung als Arbeitsunterlage):

■ **DIE OECD-LEITSÄTZE KÖNNEN EUREM EBR HELFEN,**

1. Themen zu fördern und zu untermauern, die euer EBR diskutiert (z. B. Information & Konsultation, Gesundheit & Sicherheit, usw.).
2. Die Reihe der diskutierten Themen zu erweitern.
3. eine Grundlage für vorbildliche Praktiken in der Beziehung zwischen eurem EBR und der Geschäftsleitung eures Unternehmens zu schaffen.

■ **WELCHE PRAKTISCHEN MAßNAHMEN KÖNNEN ERGRIFFEN WERDEN?**

- Das Thema Leitsätze auf die Tagesordnung des EBR bringen.
- Sicherstellen, dass alle Mitglieder des EBR ein Exemplar der Leitsätze haben (in mehreren Sprachen erhältlich).
- Schulung zur Anwendung der Leitsätze beantragen.
- Sicherstellen, dass die Mitglieder über ihre nationale Kontaktstelle informiert sind.
- Sicherstellen, dass der Koordinierungsausschuss die Geschäftsleitung auf Probleme anspricht und sich der Unterstützung der Leitsätze bewusst ist.
- Arbeitsgruppen bilden, um Informationen zu den Kernthemen der Leitsätze zu sammeln.
- Das Unternehmen um einen schriftlichen Fortschrittsbericht zu diesen Kernthemen bitten und zur Beantwortung von Fragen auffordern, die der EBR hierzu vorlegt.
- Sicherstellen, dass ein Verfahren eingeführt wird, um zu prüfen, ob das Unternehmen die Leitsätze einhält.
- Falls dies nicht der Fall ist, die nationalen Gewerkschaftsdachverbände ermutigen, ihre nationalen Kontaktstellen zu informieren.
- Falls eure EBR-Vereinbarung dies zulässt, externe Sachverständige beauftragen, unabhängige Berichte über Kernthemen der Leitsätze anzufertigen.
- Strategische Überlegungen anstellen, welches Thema in den Mittelpunkt gerückt werden sollte (Gefahr der Überflutung mit Informationen, wenn man zu viele Themen auf einmal behandeln will). Wählt ein Programm rotierender Themen zur Anwendung der Leitsätze über einen festgelegten Zeitraum.

PROGRAMMABLAUF

tag 2

TEIL 5

DIE OECD-LEITSÄTZE IM BREITEREN KONTEXT DER SOZIALEN VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN UND INTERNATIONALER RAHMENVEREINBARUNGEN

Wenn Tag 2 der Schulung zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet, wäre es wichtig, den Tag mit einem Eisbrecher zu beginnen.

Dieser Teil beginnt mit einer formellen Vorstellung der internationalen Gewerkschaftsorganisationen und des breiteren Kontexts der sozialen Verantwortung von Unternehmen und der Rechenschaftspflicht.

Ein Vortrag im Power Point-Format mit zusätzlichen Kommentaren zu diesen Themen befindet sich im *Hintergrundmaterial*.

Bei den Fragen und der Diskussion sollte insbesondere die für die EBR zur Verfügung stehende Unterstützung seitens internationaler Gewerkschaftsorganisationen im Mittelpunkt stehen. Diese können ihnen helfen, die Leitsätze in der Praxis anzuwenden. Eine theoretische Debatte über CSR sollte möglichst vermieden werden.

Die Schulungsleiter/innen sollten sich dennoch der Tatsache bewusst sein, dass zwischen internationalen Normen einerseits, die die Erwartungen von Regierungen in Bezug auf das Verhalten von MNU beschreiben, unabhängig vom Ort ihrer Geschäftstätigkeit (siehe beispielsweise die OECD-Leitsätze und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO), und internationalen Rahmenvereinbarungen andererseits zu unterscheiden ist, die zwischen Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelt werden, oder anderen Instrumenten wie den betrieblichen Verhaltenskodizes. Es gibt viele Befürworter der ersten beiden Ansätze in der Gewerkschaftsbewegung, während sehr häufig Skepsis über einseitige betriebliche Kodizes geäußert wird. Die Schulungsleiter/innen sollten auch die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen EBR und anderen Gewerkschaften in diesem Bereich deutlich hervorheben, insbesondere wenn es um die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens außerhalb von Europa geht.

Die Schulungsleiter/innen finden weiteres Quellenmaterial auf den Web-Seiten der Global Unions, und es wäre sinnvoll, auch die Web-Seiten spezifischer Gewerkschaftsföderationen zu durchforsten, die für den Sektor der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Schulungsprogramms verantwortlich sind. Zudem hat der IBFG einen gewerkschaftlichen Leitfaden zur Globalisierung auf Englisch herausgegeben (*A Trade Union Guide to Globalisation*), der eine nützliche Hilfestellung sein kann.

TEIL 6

DIE NATIONALE KONTAKTSTELLE (NKS)

In diesem Programmteil wird die Rolle der nationalen Kontaktstelle vorgestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten ermutigt werden, Fragen zu stellen und um Klärung zu bitten; dies dient der Vorbereitung des nächsten Programmteils.

In einigen Ländern bietet es sich unter Umständen an, dass sich die NKS selbst vorstellt. Wenn dies der Fall ist, sollte die NKS genau im Vorwege über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer informiert werden und wissen, was für die EBR-Mitglieder von spezifischem Interesse ist. Die NKS muss ggf. über die Geschichte und die Rolle von EBR informiert werden und auf die Bedeutung von gewissen Fragen der Leitsätze hingewiesen werden, wie z.B. die Information und Konsultation und die Fälle von Gewerkschaftsrechtsverletzungen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit von

den jeweiligen EBR behandelt worden sein dürften.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Seminar sollten sich vorab auf die Fragen verständigen, die sie mit der NKS gerne diskutieren möchten und ggf. eine Rangordnung ihrer Fragen vornehmen.

TEIL 7

DIE NATIONALE KONTAKTSTELLE: VERFAHREN

Hier soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer genau wissen, wie die NKS verfährt, wenn Fälle auf der Grundlage der Leitsätze vorgebracht werden.

Die **erste Frage** sollte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu bringen, die beratende Rolle der NKS zu erkennen und zu verstehen, dass das Verfahren die Diskussion und die Verständigung zwischen den interessierten Parteien fördert.

Die **zweite Frage** ermutigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, den Abschnitt 2 zum Thema Problemlösung und die Unterpunkte a) bis d) auf der Seite 10 des Leitfadens für Anwender genauer zu studieren.

Die **dritte Frage** verweist auf die einzelnen Schritte, die im Kapitel 4 des Leitfadens für Anwender aufgeführt sind.

TEIL 8

EINEN FALL AUFGREIFEN

Dieser Teil ist sehr sorgfältig vorzubereiten. Die vorgeschlagene Aktivität ist leicht verständlich, stellt den EBR allerdings vor schwierige Probleme, die einfühlsam behandelt werden müssen. In jedem Falle ist es wichtig zu zeigen, wie die Leitsätze erfolgreich verwendet werden können, und die beigefügten Fallbeispiele bestätigen dies.

Die Schulungsleiterin/der Schulungsleiter sollte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem auffordern, eine sehr sorgfältig aufgestellte Checkliste zu erstellen, die Verständnis für die Notwendigkeit, Ratschläge einzuholen, nach Unterstützung zu suchen und gemeinsam zu handeln, reflektiert. Es ist besonders zu betonen, dass der EBR die einschlägigen Gewerkschaftsorganisationen wie die nationalen Dachverbände, die EGV, die GUF, den TUAC und den IBFG hinzuziehen muss.

Eine Checkliste für Aktionen sollte folgendes einschließen:

- Das Sammeln von erschöpfenden Informationen zu dem Fall, bevor er mit dem Unternehmen aufgegriffen wird;
- Die Vorabmitteilung an das Unternehmen, dass der Fall auf die Tagesordnung des EBR gesetzt wird (im Voraus), so dass das Unternehmen die Gelegenheit zur Reaktion hat; und
- Bemühen um eine gemeinsame Problemlösung mit dem Unternehmen.

Wenn sich das Problem nicht lösen lässt, müsste eine geeignete Strategie entwickelt werden, die den Bedürfnissen der im EBR vertretenen Gewerkschaften gerecht wird. Sie dürfte mehr oder minder Folgendes beinhalten:

- Das Aufgreifen der Angelegenheit mit nationalen Gewerkschaften und

Gewerkschaftsdachverbänden;

- Das Aufgreifen der Angelegenheit über den Europäischen Gewerkschaftsverband oder die Globale Gewerkschaftsföderation, je nach Sachlage;
- Im Bedarfsfall Zusammenarbeit mit dem IBFG; und
- Bitte um Ratschlag und Unterstützung vom TUAC.

Die Rolle des EBR konzentriert gewöhnlich auf die Unterstützung von Aktionen, die von anderen durchgeführt werden und auf das Angebot, ein weiteres Forum zu bieten, über das die Unternehmenspolitik zusätzlich beeinflusst werden kann.

TEIL 9

AKTIONEN PLANEN

An dieser Stelle bietet sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit, den Input in einem Aktionsplan, der mit ihrem eigenen EBR durchzuführen ist, zu konsolidieren. Nach der Aufstellung EBR-spezifischer Aktionspläne sollte noch ausreichend Zeit für den Austausch von Vorschlägen in Gruppen und die Überarbeitung der einzelnen EBR-Pläne im Lichte der Diskussion über die zu erwartenden Probleme bei der Umsetzung vorgesehen werden.

TEIL 10

AUSWERTUNG

Dieser Teil bietet Gelegenheit zur individuellen Beurteilung des Programms, zum Austausch von Meinungen und zum Feedback für die Schulungsleiterinnen und -leiter mit Blick auf künftige Programme.

HINTERGRUNDMATERIAL

■ EINFÜHRUNG

Dieses Hintergrundmaterial kann separat zur Verteilung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ergänzend zu den Vorträgen verwendet werden.

Der Text über **Europäische Betriebsräte** dürfte Informationen enthalten, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht neu sind. Es ist u. U. jedoch trotzdem sinnvoll, alle auf das gleiche Ausgangsniveau zu bringen, insbesondere dort, wo auch Nichtmitglieder von EBR am Programm teilnehmen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen sollten erforderlichenfalls zu Beginn des Programms darauf hingewiesen werden.

Die Texte über **Internationale Gewerkschaftsorganisationen** und **Internationale Vereinbarungen** sollten zur Ergänzung von Teil 5 des Programms verwendet werden; sie bieten zusätzliche Informationen zum Folienvortrag für diese Sitzung.

■ EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE

Die EBR-Richtlinie, wie sie gemeinhin genannt wird, wurde 1994 mit einer zweijährigen Eingangsphase für freiwillige Verhandlungen und den Abschluss von freiwilligen Vereinbarungen nach Artikel 13 eingeführt. Die Richtlinie galt anfangs für alle Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (d.h. die EU-Staaten plus Liechtenstein, Island und Norwegen) mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, das die Richtlinie im Jahr 2000 nach der Wahl der Labour-Regierung annahm. Die Richtlinie gilt mittlerweile auch in den EU-Beitrittsländern, und Länder, die nicht zum EWR gehören, wie die Schweiz, sind in den Geltungsbereich einiger betrieblicher Vereinbarungen eingeschlossen.

Nach Schätzungen des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes fallen rund 2.150 Unternehmen in den Geltungsbereich der Richtlinie. Es wurden circa 1.033 Vereinbarungen geschlossen. Weiteren Schätzungen zufolge dürfte es etwa 20.000 EBR-Mitglieder geben, und bis zu 10% der Beschäftigten in Europa arbeiten in Unternehmen, die unter die Richtlinie fallen.

Die Richtlinie gilt für Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten und mit jeweils wenigstens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei der EWR/EU-Mitgliedsstaaten. Die Arbeitgeber können die Initiative ergreifen, einen EBR einzurichten. Die Initiative kann ebenso von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern ausgehen. Ein besonderes Verhandlungsgremium wird dann eingerichtet, in dem Beschäftigte aus jedem Land vertreten sind, in dem das Unternehmen Betriebsstätten hat, die unter die Richtlinie fallen. Hinzu kommen geeignete Sachverständige. Üblicherweise sind die Gewerkschaften in diesen Prozess einbezogen und im EBR vertreten, aber die Richtlinie nimmt nicht explizit auf sie Bezug.

Die "subsidiären Vorschriften" der Richtlinie bilden die Grundlage der Vereinbarungen, die ab 1996 nach Artikel 6 geschlossen wurden. Allerdings hatten viele Unternehmen diese Vorschriften bereits als Mindestnormen für freiwillige Vereinbarungen gebilligt.

Die Kernpunkte dieser Vorschriften sehen Folgendes vor:

- Mindestens 3 und maximal 30 Arbeitnehmervertreter/innen werden in Übereinstimmung mit den nationalen Verfahren gewählt;
- Ein engerer Ausschuss wird gebildet, wenn die Größe des EBR dies rechtfertigt.
- Eine jährliche Sitzung mit der "zentralen Leitung" plus weitere Zusammenkünfte, wenn außergewöhnliche Umstände gegeben sind;
- Zusammenkunft der Arbeitnehmervertreter/innen in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung;
- Die Kosten trägt die Unternehmensleitung.

Grundsätzlich hat der EBR das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu folgenden Themen, die mehr als ein Land betreffen:

- Struktur des Unternehmens;
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation;
- Voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage;
- Beschäftigung und Freisetzung im Unternehmen;
- Umstrukturierung, einschließlich Verlagerung der Produktion;
- Einführung neuer Arbeitsverfahren.

Es ist schwierig, die Erfahrung der letzten zehn Jahre der Arbeit mit EBR zusammenzufassen. Dazu gehen die Meinungen unter den Kommentatoren durchaus auseinander. Manche beurteilen die Entwicklung eher optimistisch, andere äußern sich eher pessimistisch über die Erfolgsbilanz von EBR. Die Optimisten unterstreichen, wie wichtig es ist, dass Beschäftigte verschiedener Länder zusammentreffen und Informationen austauschen, ein effektives Kommunikationsnetzwerk aufbauen und Solidarität entwickeln können. Sobald dieser Prozess begonnen hat, können die Arbeitnehmervertreter im EBR damit beginnen, eigene Politiken und Vorschläge zu formulieren und in einen effektiven Dialog mit der Unternehmensleitung eintreten. Das muss das Ziel aller EBR sein. Es lässt sich dort am besten erreichen, wo es eine starke gewerkschaftliche Vertretung gibt, die die Hilfsmittel und die Schulungsangebote des Europäischen Gewerkschaftsbundes und der Europäischen Gewerkschaftsverbände nutzt. Die Pessimisten verweisen auf Fälle, in denen ein starker Widerstand von der Unternehmensleitung ausgeht, eine nichtgewerkschaftliche Vertretung gefördert wird und wo lediglich die Mindestauflagen der Richtlinie erfüllt werden.

Unabhängig vom Meinungsbild gibt es eine Reihe von Hindernissen, die das effektive Arbeiten eines EBR beeinträchtigen können (wobei diese u. U. bei einer Überarbeitung der Richtlinie korrigiert werden könnten). Hierzu gehören:

- Die rechtzeitige Anhörung, um zu gewährleisten, dass Entscheidungen beeinflusst werden können;
- Die Vertraulichkeit von Informationen;
- Die Beziehung zwischen EBR und den nationalen Systemen der Unterrichtung und Anhörung;
- Die Anzahl der Sitzungen;
- Die Unterstützung der EBR-Mitglieder, beispielsweise durch Freistellung und Finanzierung von Schulungsmaßnahmen;
- Die Art und die Ebene der Sanktionen gegen ein Unternehmen, das die Unterrichtung und Anhörung nicht durchführt.

In jedem dieser Bereiche gibt es Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, die auf der Ebene des Unternehmens behandelt werden, und es gibt viele gute Vereinbarungen, die über die grundlegenden Vorschriften der Richtlinie hinausgehen. Die Gewerkschaften spielen eine besonders wichtige Rolle bei der Beratung und Unterstützung von Arbeitnehmervertretern und bei den Verhandlungen über Vereinbarungen zur Überwindung dieser Hindernisse. Es liegt mittlerweile eine Fülle von Informationen über vorbildliche Praktiken vor.

Abschließend noch der Hinweis, dass einige EBR mittlerweile ihre Unterrichts- und Anhörungsstrukturen über Europa hinaus erweitern. Wenn dieser Schritt beschlossen wird, ist es wichtig, diese Entwicklung durch gewerkschaftliche Strukturen zu betreiben und die einschlägige Globale Gewerkschaftsföderation (GUF) einzubeziehen.

■ INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Nationale Gewerkschaften sind auf zweierlei Weise organisiert:

Einzelgewerkschaften vertreten ein spezifisches Gewerbe, eine Industrie, einen Beruf oder eine sonstige Gruppe von Beschäftigten.

Gewerkschaftsdachverbände führen Einzelgewerkschaften als Mitgliedsorganisationen zusammen. Es kann einen Gewerkschaftsdachverband für alle Gewerkschaften geben, aber auch mehrere Gewerkschaftsdachverbände je nach Sektoren oder historisch gewachsenen Besonderheiten.

Diese beiden Arten nationaler Gewerkschaftsorganisationen schließen sich internationalen Gewerkschaftsorganisationen an, die auf regionaler (beispielsweise europäischer) oder weltweiter Ebene tätig sind.

1. EINZELGEWERKSCHAFTEN

● Europäische Gewerkschaftsverbände (EGV)

Auf der europäischen Ebene kann sich eine Einzelgewerkschaft einem oder mehreren EGV anschließen, je nachdem, welche Beschäftigten sie vertritt. Es gibt insgesamt elf EGV.

EBBH	Europäischer Bund der Bau- und Holzarbeiter
EEA	Europäische Unterhaltungsallianz
EFFAT	Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor
EGA-TBL	Europäischer Gewerkschaftsausschuss Textil, Bekleidung und Leder
EGBW	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
EGÖD	Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst
EJF	Europäische Journalistenföderation
EMB	Europäischer Metallgewerkschaftsbund
EMCEF	Europäische Föderation Bergbau, Chemie und Energie
ETF	Europäische Transportarbeiter-Föderation
UNI-EUROPA	Union Network International

EGV können drei Schlüsselfunktionen übernehmen und tun dies in unterschiedlichem Ausmaß:

● Vertreten

EGV vertreten ihre Mitgliedsorganisationen in der Politikgestaltung auf europäischer Ebene. So schalten sie sich beispielsweise in die Diskussion über Richtlinienvorschläge ein oder tragen zur Entwicklung der Wirtschafts- und Sozialpolitik in ihrem Wirtschaftssektor bei.

● Koordinieren

Die EGV koordinieren Kampagnen in Zusammenarbeit mit nationalen Gewerkschaften. So können sie z.B. europaweit Kampagnen für die Reduzierung der Arbeitszeit oder gegen Rassismus organisieren.

● Verhandeln

EGV haben eine Schlüsselrolle bei Verhandlungen von EBR-Vereinbarungen über-

nommen; sie haben hierzu Leitlinien aufgestellt und Sachverständige für die besonderen Verhandlungsgremien zur Verfügung gestellt. Sie können ggf. auch mit europäischen Arbeitgebern in den jeweiligen Sektoren über gemeinsame Stellungnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs verhandeln.

Eine nationale Gewerkschaft kann EBR-Mitglieder beraten, welcher EGV für das jeweilige Unternehmen und die im EBR vertretenen Gewerkschaften am ehesten zuständig ist. Die EGV-Webseiten listen darüber hinaus nationale Mitgliedsorganisationen und Vertreterinnen und Vertreter auf und bieten Informationen über Kontakte, Ressourcen und Kampagnen.

- **Globale Gewerkschaftsföderationen
(Global Union Federations - GUF)**

Auf Weltebene können nationale Einzelgewerkschaften sich einem oder mehreren GUF anschließen, je nachdem welche Gruppen von Beschäftigten sie vertreten. Sie gibt insgesamt 10 GUF.

BI	Bildungsinternationale
IBBH	Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter
ICEM	Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiterverbänden
IJF	Internationale Journalisten-Föderation
IMB	Internationaler Metallgewerkschaftsbund
IÖD	Internationale des öffentlichen Dienstes
ITBLAV	Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung
ITF	Internationale Transportarbeiter-Föderation
IUL	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeitergewerkschaften
UNI	Union Network International

Wie EGV können auch GUF drei Rollen übernehmen.

- **Vertreten**

GUF vertreten ihre Mitgliedsorganisationen in der Politikgestaltung auf Weltebene. So können sie z.B. die Vertretung ihrer Mitglieder anstreben, um den sozialen Schutz in Handelsvereinbarungen zu gewährleisten.

- **Koordinieren**

Die GUF koordinieren Kampagnen in Zusammenarbeit mit nationalen Gewerkschaften. Sie können z.B. Kampagnen für Gewerkschaftsrechte oder für das Verbot von gefährlichen chemischen Stoffen organisieren.

- **Verhandeln**

GUF beteiligen sich zunehmend an Verhandlungen über sektorenübergreifende Vereinbarungen oder Rahmenvereinbarungen in einzelnen Unternehmen.

2. GEWERKSCHAFTSDACHVERBÄNDE

Neben der europäischen und der Weltebene für die Vertretung von

Einzelgewerkschaften gibt es auch die europäische und die Weltebene für die Vertretung von Gewerkschaftsdachverbänden.

● **Europäischer Gewerkschaftsbund**

Der EGB wurde 1973 gegründet und vertritt mittlerweile 76 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 34 Ländern. Er hat 60 Millionen Mitglieder.

Die drei Hauptziele des EGB sind:

Einflussnahme auf europäische Entscheidungsprozesse, insbesondere durch die Vertretung bei den Institutionen der Europäischen Union.

Führung des sozialen Dialogs mit Arbeitgeberorganisationen, um die Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene zu entwickeln und sektorenübergreifende Rahmenvereinbarungen in Zusammenarbeit mit EGV auszuhandeln.

Koordinierung europaweiter Aktionen zur Unterstützung von Kampagnen, wie beispielsweise der Kampagne für ein "soziales Europa".

● **Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)**

Der IBFG wurde 1949 gegründet und vertritt nationale Gewerkschaftsdachverbände. Er ist heute der umfassendste internationale Gewerkschaftsbund mit 234 Mitgliedsorganisationen in 145 Ländern und 148 Millionen Mitgliedern.

Der IBFG arbeitet für:

Die **Vertretung der Interessen** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei internationalen Organisationen, wie den Organisationen im System der Vereinten Nationen, der Welthandelsorganisation und den internationalen Finanzinstitutionen;

Den **Dialog**, beispielsweise mit der Internationalen Arbeitsorganisation, wo er eine Schlüsselrolle in der Arbeitnehmergruppe spielt und damit an der Festsetzung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen mitarbeitet;

Die **Koordinierung von Aktionen** zu Themen wie gleiche Rechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Kinderarbeit.

● **Weltverband der Arbeitnehmer (WVA)**

Der WVA wurde 1920 gegründet. Er entsprang der christlichen Gewerkschaftstradition, vertritt heute aber ein breiteres Spektrum von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Er hat 26 Millionen Mitglieder, mehrheitlich in Entwicklungsländern. Er verfolgt ähnliche Ziele wie der IBFG und organisiert auch sektorale Tätigkeiten in neun Fachinternationalen.

Seit 2004 arbeiten der IBFG und der WVA zusammen an der Bildung einer neuen internationalen Gewerkschaftsorganisation, die vermutlich einige nationale Gewerkschaftsorganisationen einschließen wird, die zurzeit international keine Mitgliedschaft haben. Die neue vereinte Organisation wird voraussichtlich im Laufe des Jahres 2006 die Arbeit aufnehmen.

● **Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss (TUAC)**

Der TUAC ist ein beratender Ausschuss bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und vertritt 56 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 30 OECD-Ländern mit 66 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der TUAC vertritt Gewerkschaften aus den Industrieländern und nimmt Einfluss auf die Entwicklung der OECD-Politiken. Schon immer interessierte er sich besonders für die Rolle multinationaler Unternehmen und die ersten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die 1976 verabschiedet wurden. Eine überarbeitete Fassung und ein System für die Umsetzung der Leitsätze über nationale Kontaktstellen (NKS) wurden im Jahr 2000 angenommen bzw. eingeführt.

Der TUAC arbeitet eng mit den Gewerkschaftspartnern auf Weltebene zusammen - dem IBFG, den GUF und dem WVA sowie dem EGB.

● **Weiteres Quellenmaterial**

Jede der oben aufgeführten Organisationen hat ihre eigene Webseite, auf der man eine Fülle von Informationen über ihre Tätigkeit findet und feststellen kann, ob sie für spezifische Fälle der geeignete Ansprechpartner sind. Die EMB-Webseite hat z.B. separate Seiten für Europäische Betriebsräte und ihre Politiken. Der EGB (www.etuc.org) und die Europäische Gewerkschaftsakademie (EGA) bieten auf ihren Webseiten Informations- und Schulungsmaterial für Europäische Betriebsräte. Auf der TUAC-Webseite finden sich Informationen über die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und ihre Anwendung (www.tuac.org). Ein guter Ausgangspunkt, um zu all diesen Webseiten zu gelangen, ist die Webseite des EGB oder die des TUAC, wo man auf die verschiedenen Links klicken kann. Besonders informativ ist die elektronische Veröffentlichung des IBFG mit dem Titel "A Trade Union Guide to Globalisation" (www.icftu.org).

■ GLOBALE REGELN FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

Da multinationale Unternehmen mächtiger und dominanter in der Weltwirtschaft geworden sind, ist es immer wichtiger, dass sie effektiven weltweit geltenden Regeln unterliegen, damit ihre Tätigkeit sozial und ökologisch nachhaltig ist. Eine Reihe unterschiedlicher Ansätze haben sich entwickelt, die häufig unter dem Begriff "soziale Verantwortung von Unternehmen" (CSR - Corporate Social Responsibility) oder Rechenschaftspflicht zusammengefasst werden.

● Normensetzung durch Regierungen

Achtzig Prozent der ausländischen Direktinvestitionen werden von Unternehmen getätigt, die ihren Geschäftssitz in einem der 30 OECD-Länder haben, obwohl dieser Anteil durch das Wachstum der Wirtschaftsmacht Chinas mittlerweile fällt. Die OECD-Regierungen haben unterschiedliche Einstellungen zur Frage einer wirksameren Regierungskontrolle. Einige erkennen die Notwendigkeit einer wirksamen Regulierung an und sind sich der Tatsache bewusst, dass es schwierig ist, auf nationaler oder gar europäischer Ebene Regeln für die weltweite Tätigkeit von Unternehmen durchzusetzen. Sie sehen daher in CSR eine Möglichkeit zur Erreichung staatlicher Ziele, in einer Situation, in der die formelle Regulierung ansonsten schwierig ist. Andere hingegen setzen auf Freiwilligkeit und argumentieren, dass keine Notwendigkeit für ein staatliches Eingreifen besteht, wenn die Unternehmen erklären, dass sie verantwortungsvoll handeln wollen. Diese letztere Einstellung führt meistens zu Initiativen, die der Imagepflege dienen und mangelhaft umgesetzt werden, statt zu einer effektiven Regulierung. Die OECD-Leitsätze und die Dreigliedrige Grundsätzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen stellen Versuche dar, auf Regierungsebene internationale Normen zu setzen. Sie sind politisch legitimiert, weil sie von Regierungen und nicht von Unternehmen selbst festgelegt wurden. Wenngleich die Leitsätze formal nicht rechtsverbindlich sind, sind sie auch nicht fakultativ, denn es handelt sich hier um Verpflichtungen von Regierungen, bestimmte Erwartungen an das Verhalten der Unternehmen ihrer Länder unabhängig vom Ort ihrer Tätigkeit zu knüpfen.

● Rahmenvereinbarungen

Die ersten Gewerkschaften und Tarifverträge waren Vorreiter der einschlägigen nationalen Gesetzgebung, und analog zu dieser Entwicklung entstehen nun internationale Arbeitsbeziehungen im Zuge der unterschiedlichsten Formen von Verhandlungen, die multinationale Unternehmen mit internationalen Gewerkschaftsorganisationen führen.

Einzelne Unternehmen oder Industriebranchen sind zwar nicht gesetzlich verpflichtet, auf internationaler Ebene Gewerkschaftsorganisationen anzuerkennen oder Verhandlungen zu führen, aber vereinzelt hat der internationale soziale Dialog bei Unternehmen bereits begonnen. Viele GUF haben mittlerweile Strukturen eingerichtet, um mit einzelnen multinationalen Unternehmen arbeiten zu können, vor allem mit Konzernbetriebsräten. In Europa verlangt bekanntlich das Gesetz eine formelle Struktur für die Anhörung von Arbeitnehmern über die EBR.

Internationale Rahmenvereinbarungen - offizielle Vereinbarungen, die zwischen einer GUF und einem multinationalen Unternehmen geschlossen werden - sind der nächste Schritt. Fast 40 Vereinbarungen sind seit 1998 geschlossen worden. Anders als unilaterale Unternehmensinitiativen tragen solche Vereinbarungen dazu bei, Konflikte oder Probleme zu beseitigen, bevor sie eskalieren oder Schaden anrichten, und dass auf dem Wege einer einvernehmlichen Lösung, des Dialogs und des Aufbaus eines gewissen Maßes von Vertrauen in der Arbeitsbeziehung. Anders als Kampagnen oder sonstige öffentlichkeitswirksame Aktionen zielen diese

Vereinbarungen darauf ab, gemeinsame, abgestimmte Grundsätze festzulegen, die dazu dienen, Konflikte frühzeitig zu lösen bzw. ihnen vorzubeugen. Die meisten CSR-Initiativen sind freiwilliger Art - Versprechungen oder Forderungen - wohingegen die Verabschiedung von Rahmenvereinbarungen als der Beginn internationaler Tarifverhandlungen betrachtet werden kann.

● **Selbstregulierung**

Viele wenn nicht sogar alle großen multinationalen Unternehmen haben auch ihre eigenen Strategien für die soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR) entwickelt. Das können weitreichende Politiken sein, die oftmals in Verhaltenskodizes aufgeführt werden und für die Beschäftigten des eigenen Unternehmens sowie die der Zulieferer gelten. Es gibt große Unterschiede bezüglich der Qualität der Kodizes und des Grades ihrer Umsetzung. Einige Kodizes sind als unwirksames "Zierwerk" kritisiert worden, und besonders besorgniserregend wird es, wenn einige Unternehmen sich zur sozialen Verantwortung bekennen, dann jedoch gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen in ihrem Unternehmen ganz oder teilweise ablehnen.

Eine gewisse Dynamik in der CSR-Debatte und in der Frage sozial verantwortlicher Investitionen ergab sich aus dem Marktdruck, den Verbraucherinnen und Verbraucher erzeugten, indem sie Produkte oder Dienste von bestimmten Unternehmen, die ein schlechtes Sozialverhalten oder schlechte Umweltpraktiken an den Tag legten, nicht mehr kauften. Ein ganzer neuer Wirtschaftszweig ist im Bereich der sozialen Audits, der Zertifizierung, Überprüfung und Kennzeichnung entstanden. Einige dieser Initiativen werden von Gewerkschaften und NRO unterstützt und können durchaus wertvoll sein, viele bergen jedoch auch erhebliche Risiken.

● **Die Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen (NRO)**

Der Druck, Kodizes wirksam umzusetzen, veranlasste manches multinationale Unternehmen, mit NRO zusammenzuarbeiten, um Politiken zu entwickeln und die Durchführung zu überwachen. Dies kann durchaus positive Ergebnisse zeitigen, und daher genießen solche Verhaltenskodizes einen besseren Ruf als die Selbstregulierung.

In einigen wenigen Fällen arbeiten Gewerkschaften mit NRO zusammen, zumindest in den Bereichen, in denen sie gleiche Ziele verfolgen. Zum Beispiel arbeiteten der IBFG und die für die Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie zuständige GUF anlässlich der Olympischen Spiele von 2004 mit NRO in Kampagnen zusammen, um die miserablen Arbeitsbedingungen in einigen der Sportbekleidung herstellenden Unternehmen anzuprangern.

Generell sind die Gewerkschaften jedoch skeptisch in Bezug auf solche Kodizes, die wichtige Arbeitsnormen außer Acht lassen. Mindestens genauso wichtig ist für sie auch das Argument, dass die am besten geeigneten Personen für die Überwachung der Umsetzung solcher Kodizes die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst sind.

● **Weiteres Quellenmaterial**

Um mehr über weltweite Rahmenvereinbarungen in eurem Sektor herauszufinden, solltet ihr auf die Webseite der einschlägigen GUF gehen. Auf der IBFG-Webseite findet ihr hierzu weitere Informationen. Die Webseite der Global Unions (www.global-unions.org) enthält eine Liste der zurzeit geltenden Vereinbarungen. Die IAO-Webseite (www.ilo.org) gibt einen Überblick über alle IAO-Übereinkommen und Grundsätze der Arbeitsbedingungen.

VORTRÄGE UND ANMERKUNGEN

Vortrag zum Teil 2

FOLIE 1

Dieser Vortrag begleitet Teil 2.

Er gibt eine allgemeine Einführung in die Leitsätze und muss mit den Leitsätzen zusammen verwendet werden.

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

FOLIE 2

Die Entstehungsgeschichte der Leitsätze.

Wichtig ist der Hinweis darauf, dass die Leitsätze zwar nicht verbindlich sind, jedoch von Regierungen und Wirtschaft unterstützt werden, vorbildliche Praktiken darstellen und als Grundlage für die Einreichung von Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen dienen können.

DIE LEITSÄTZE

- Erstmals 1976 verabschiedet
- Überarbeitete und verstärkte Leitsätze 2000 verabschiedet
- Die Leitsätze sind für Unternehmen weder rechtsverbindlich noch fakultativ
- Die Länder, welche die Leitsätze verabschiedet haben, *„halten die auf ihrem Hoheitsgebiet operierenden Unternehmen dazu an, die Leitsätze überall dort, wo sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben, (...) zu beachten“*

FOLIE 3

Die Hauptpunkte des Unterkapitels II der Leitsätze: Allgemeine Grundsätze.
Sie geben Aufschluss über die den Leitsätzen zugrunde liegenden Prinzipien.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

- Zum nachhaltigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt beitragen
- Menschenrechte achten
- Mit örtlichen Gemeinwesen Kapazitäten aufbauen
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung (corporate governance) fördern
- Den Beschäftigten die Unternehmenspolitik vermitteln

FOLIE 4

Die Hauptpunkte des Unterkapitels III der Leitsätze: Offenlegung.
Diese Punkte sind von zentraler Bedeutung für EBR-Mitglieder und beschreiben, wie die Leitsätze die EBR-Arbeit unterstützen.

INFORMATIONEN UND OFFENLEGUNG

- Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass rechtzeitig und regelmäßig verlässliche und sachdienliche Informationen abgegeben werden
- Die Informationen sollten neben Basisinformationen Angaben über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, seine Struktur, die Finanzsituation und das Unternehmensergebnis umfassen
- Ergänzende Informationen, z. B. soziale und/oder ökologische Berichterstattung, sind ebenfalls erwähnt

FOLIE 5

Die Hauptpunkte des Unterkapitels IV der Leitsätze: Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Die Kernarbeitsnormen der IAO sind hier ebenso aufgeführt wie die Verpflichtung zur nicht diskriminierenden Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinwesen.

BESCHÄFTIGUNG

- Abschaffung von Kinderarbeit
- Beseitigung von Zwangsarbeit
- Verbot der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung, Abstammung oder sozialer Herkunft, außer zum Zweck der Förderung Benachteiligter
- Standards beachten, die nicht weniger günstig sind als die von vergleichbaren Arbeitgebern
- Einheimische Arbeitskräfte beschäftigen und qualifizieren

FOLIE 6

Weitere Hauptpunkte des Unterkapitels IV der Leitsätze: Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Hier sind IAO-Übereinkommen über Gewerkschaftsrechte berücksichtigt, und der letzte Punkt zu Verlagerung/Versetzung könnte für EBR besonders wichtig sein.

SYNDICATS ET NÉGOCIATION

- Respect du droit à la représentation syndicale ;
- Respect du droit à des « *négociations constructives* » ;
- Mise à disposition de moyens pour soutenir ces droits ;
- Mise à disposition de l'information nécessaire pour des négociations sérieuses ;
- Refus de la menace de transfert pour exercer une influence déloyale sur les négociations ou pour faire obstacle à l'exercice du droit à s'organiser.

FOLIE 7

Weitere Hauptpunkte des Unterkapitels IV der Leitsätze: Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Diese Leitsätze verstärken und unterstützen die Bestimmungen der Informations- und Konsultationsrichtlinie.

KONSULTATION

- Konsultationen und Zusammenarbeit fördern
- Den Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen, die ein 'den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage' des Unternehmenseils oder des Gesamtunternehmens zeichnen
- Konsultationen mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung ermächtigt sind, zulassen

FOLIE 8

Die Hauptpunkte des Unterkapitels V der Leitsätze: Umwelt.

GESUNDHEIT & SICHERHEIT & UMWELT

- Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergreifen
- 'Den Beschäftigten ein hinreichendes Schulungs- und Ausbildungsangebot in Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen zur Verfügung stellen'
- 'Der Öffentlichkeit und den Beschäftigten zweckdienliche, aktuelle Informationen über mögliche Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zur Verfügung stellen'

FOLIE 9

Diese Folie verdeutlicht die Bedeutung der Leitsätze und zeigt, inwiefern EBR sich ihrer zur Unterstützung ihrer Arbeit bedienen können.

Diese letzte Folie bringt uns zur nächsten Aktivität, in der eine genauere Prüfung der Leitsätze und die Frage, wie sie verwendet werden können, im Mittelpunkt stehen.

DIE LEITSÄTZE & DIE EBR

- Die Leitsätze können zur Unterstützung und Stärkung der EBR verwendet werden
- Sie bieten eine Grundlage für die Verbesserung von Information und Konsultation
- Sie unterstützen EBR in spezifischen Streitfragen, z. B. über Gewerkschaftsrechte

Vortrag zum Teil 5

FOLIE 1

Diese Folien begleiten Teil 5.

Sie sollen das Bewusstsein der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema transnationale Gewerkschaftsarbeit schärfen.

Sie nehmen eine Abgrenzung zwischen verschiedenen Arten von CSR-Instrumenten vor.

DIE OECD-LEITSÄTZE & DIE EBR

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN ORGANISATIONEN

FOLIE 2

Diese Folie ist aus dem Kommentar im Kapitel *Hintergrundmaterial* abgeleitet.

EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Europäische Gewerkschaftsverbände

- 11 EGV vertreten nationale Gewerkschaftsmitglieder
- Vertretung/Koordinierung/Verhandlung

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

- Gegründet 1973 vertritt er mittlerweile 76 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 34 Ländern mit 60 Millionen Mitgliedern

FOLIE 3

Diese Folie ist aus dem Kommentar im Kapitel *Hintergrundmaterial* abgeleitet.

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Global Union Federations

(GUF – Globale Gewerkschaftsföderationen)

- 10 Föderationen vertreten nationale Industriegewerkschaften
- Vertretung/Koordinierung/Verhandlung

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

- 1949 zur Vertretung nationaler Gewerkschaftsdachverbände gegründet hat der IBFG mittlerweile 234 Mitgliedsorganisationen in 152 Ländern mit 148 Millionen Mitgliedern

Weltverband der Arbeitnehmer (WVA)

- 1920 aus der christlichen Gewerkschaftstradition heraus gegründet vertritt der WVA 26 Millionen Mitglieder

FOLIE 4

Diese Folie ist aus dem Kommentar im Kapitel *Hintergrundmaterial* abgeleitet.

TUAC **(Trade Union Advisory Committee)**

- Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD wurde 1948 eingerichtet und vertritt 56 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 30 OECD-Mitgliedstaaten mit 66 Millionen Beschäftigten
- Der TUAC vertritt die Gewerkschaftspositionen gegenüber der OECD und den OECD-Regierungen

FOLIE 5

Diese Folie ist aus dem Kommentar im Kapitel *Hintergrundmaterial* abgeleitet.

Zum Abschluss des Vortrags sollten die Teilnehmer/innen daran erinnert werden, dass die Zusammenarbeit mit und zwischen Gewerkschaften wichtig ist, wenn man erfolgreiche Strategien entwickeln will, und dass andere Organisationen wertvolle Quellen für Informationen und Ratschläge sind.

REGELN FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

- Internationale, von Regierungen verabschiedete Normen, z. B. die OECD-Leitsätze und die Dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung
- Verhaltenskodizes von Unternehmen, eingeführt von Unternehmen ohne Verhandlungen oder Zustimmung und nicht einklagbar
- Verhaltenskodizes mit externer Verifizierung
- Rahmenvereinbarungen, die mit Gewerkschaften ausgehandelt und geschlossen wurden

Vortrag zum Teil 6

FOLIE 1

Diese Folien begleiten Teil 6.

Die Teilnehmer/innen sollten daran erinnert werden, dass es zwar keine formal-rechtlichen Sanktionen gegen Unternehmen bei Verletzung der Leitsätze gibt, die Ergebnisse von behandelten Fällen jedoch von den Regierungen der NKS bestätigt werden. Eine öffentliche Erklärung einer NKS über ein spezifisches Unternehmen kann für die Partei, die einen Fall vorbringt, äußerst wichtig sein.

Die potenzielle Vielschichtigkeit eines Falles und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit, Anleitung und Beratung sollte erneut betont werden.

NATIONALE KONTAKTSTELLEN

FOLIE 2

Diese Folie liefert eine allgemeine Definition.

Weitere Einzelheiten finden Schulungsleiter/innen und Teilnehmer/innen im Kapitel 3 des *Leitfadens für Anwender*, den der TUAC herausgegeben hat.

WAS SIND NKS?

- Die Regierungen der Teilnehmerstaaten sind rechtlich verpflichtet, nationale Kontaktstellen zur Förderung der Leitsätze und Behandlung von Verletzungen einzurichten

Als NKS können fungieren:

- Regierungsstellen
- Gemeinsame Organe, in denen die Regierung, die Wirtschaft, die Gewerkschaften und in einzelnen Fällen NRO vertreten sind

FOLIE 3

Diese Folie unterstreicht die Bedeutung der Zusammenarbeit.

Weitere Einzelheiten finden Schulungsleiter/innen und Teilnehmer/innen in den Kapiteln 3 und 4 des *Leitfadens für Anwender*, den der TUAC herausgegeben hat.

EINEN FALL VORBRINGEN

- Eine Gewerkschaft (oder eine andere Partei) kann eine Verletzung der Leitsätze bei einer nationalen Kontaktstelle (NKS) vorbringen
- Die NKS arbeiten mit allen Parteien zur Lösung des vorgebrachten Falles zusammen
- Das Ergebnis des Falles wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht

FOLIE 4

Diese Folie betont die Bedeutung der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zur Problemlösung.

Weitere Einzelheiten finden Schulungsleiter/innen und Teilnehmer/innen in den Kapiteln 3 und 4 des *Leitfadens für Anwender*, den der TUAC herausgegeben hat.

EINEN FALL AUFGREIFEN

- In einem ersten Schritt sollte das Problem mit dem Unternehmen besprochen werden
- Wenn ein Fall bei einer NKS vorgebracht werden soll, muss er sorgfältig vorbereitet werden
- Andere maßgebliche Organisationen sollten konsultiert werden, z. B. nationale Gewerkschaftsdachverbände, EGV, GUF oder der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD

FOLIE 5

Diese Folie beschreibt die abschließenden Schritte in der Behandlung von Fällen.

Weitere Einzelheiten finden Schulungsleiter/innen und Teilnehmer/innen in den Kapiteln 3 und 4 des *Leitfadens für Anwender*, den der TUAC herausgegeben hat.

RECHENSCHAFTSPFLICHT

- Die NKS müssen dem OECD-Ausschuss für Investitionen einen jährlichen Tätigkeitsbericht vorlegen
- Der Ausschuss bietet Orientierungshilfen, er unterstützt die NKS und ist für die Auslegung der Leitsätze zuständig

DIE OECD-LEITSÄTZE
FÜR MULTINATIONALE
UNTERNEHMEN

FOLIEN

Folien zum Teil 2

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

DIE LEITSÄTZE

- **Erstmals 1976 verabschiedet**
- **Überarbeitete und verstärkte Leitsätze 2000 verabschiedet**
- **Die Leitsätze sind für Unternehmen weder rechtsverbindlich noch fakultativ**
- **Die Länder, welche die Leitsätze verabschiedet haben, „halten die auf ihrem Hoheitsgebiet operierenden Unternehmen dazu an, die Leitsätze überall dort, wo sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben, (...) zu beachten“**

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

- Zum nachhaltigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt beitragen
- Menschenrechte achten
- Mit örtlichen Gemeinwesen Kapazitäten aufbauen
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung (corporate governance) fördern
- Den Beschäftigten die Unternehmenspolitik vermitteln

INFORMATIONEN UND OFFENLEGUNG

- Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass rechtzeitig und regelmäßig verlässliche und sachdienliche Informationen abgegeben werden
- Die Informationen sollten neben Basisinformationen Angaben über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, seine Struktur, die Finanzsituation und das Unternehmensergebnis umfassen
- Ergänzende Informationen, z. B. soziale und/oder ökologische Berichterstattung, sind ebenfalls erwähnt

BESCHÄFTIGUNG

- **Abschaffung von Kinderarbeit**
- **Beseitigung von Zwangsarbeit**
- **Verbot der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung, Abstammung oder sozialer Herkunft, außer zum Zweck der Förderung Benachteiligter**
- **Standards beachten, die nicht weniger günstig sind als die von vergleichbaren Arbeitgebern**
- **Einheimische Arbeitskräfte beschäftigen und qualifizieren**

GEWERKSCHAFTEN & VERHANDLUNGEN

- **Das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung**
- **Das Recht auf „konstruktive Verhandlungen“**
- **Die Gewährung der erforderlichen Unterstützung für die Wahrnehmung dieser Rechte**
- **Die Offenlegung der für sinnvolle Verhandlungen notwendigen Informationen**
- **Verbot der Androhung einer Verlagerung/Versetzung zum Zweck der unlauteren Beeinflussung von Verhandlungen oder der Vereinigungsfreiheit**

KONSULTATION

- **Konsultationen und Zusammenarbeit fördern**
- **Den Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen, die ein ,den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage' des Unternehmensteils oder des Gesamtunternehmens zeichnen**
- **Konsultationen mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung ermächtigt sind, zulassen**

GESUNDHEIT & SICHERHEIT & UMWELT

- **Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergreifen**
- **‘Den Beschäftigten ein hinreichendes Schulungs- und Ausbildungsangebot in Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen zur Verfügung stellen’**
- **‘Der Öffentlichkeit und den Beschäftigten zweckdienliche, aktuelle Informationen über mögliche Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zur Verfügung stellen’**

DIE LEITSÄTZE & DIE EBR

- **Die Leitsätze können zur Unterstützung und Stärkung der EBR verwendet werden**
- **Sie bieten eine Grundlage für die Verbesserung von Information und Konsultation**
- **Sie unterstützen EBR in spezifischen Streitfragen, z. B. über Gewerkschaftsrechte**

Folien zum Teil 5

DIE OECD-LEITSÄTZE & DIE EBR

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN ORGANISATIONEN

EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Europäische Gewerkschaftsverbände

- 11 EGV vertreten nationale Gewerkschaftsmitglieder
- Vertretung/Koordinierung/Verhandlung

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

- Gegründet 1973 vertritt er mittlerweile 76 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 34 Ländern mit 60 Millionen Mitgliedern

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Global Union Federations (GUF – Globale Gewerkschaftsföderationen) Europäische Gewerkschaftsverbände

- 10 Föderationen vertreten nationale Industriegewerkschaften
- Vertretung/Koordinierung/Verhandlung

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) Europäische Gewerkschaftsverbände

- 1949 zur Vertretung nationaler Gewerkschaftsdachverbände gegründet hat der IBFG mittlerweile 234 Mitgliedsorganisationen in 152 Ländern mit 148 Millionen Mitgliedern

Weltverband der Arbeitnehmer (WVA)

- 1920 aus der christlichen Gewerkschaftstradition heraus gegründet vertritt der WVA 26 Millionen Mitglieder

TUAC

(Trade Union Advisory Committee)

- **Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD wurde 1948 eingerichtet und vertritt 56 nationale Gewerkschaftsdachverbände aus 30 OECD-Mitgliedstaaten mit 66 Millionen Beschäftigten**
- **Der TUAC vertritt die Gewerkschaftspositionen gegenüber der OECD und den OECD-Regierungen**

REGELN FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

- Internationale, von Regierungen verabschiedete Normen, z. B. die OECD-Leitsätze und die Dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung
- Verhaltenskodizes von Unternehmen, eingeführt von Unternehmen ohne Verhandlungen oder Zustimmung und nicht einklagbar
- Verhaltenskodizes mit externer Verifizierung
- Rahmenvereinbarungen, die mit Gewerkschaften ausgehandelt und geschlossen wurden

Folien zum Teil 6

NATIONALE KONTAKTSTELLEN

WAS SIND NKS?

- Die Regierungen der Teilnehmerstaaten sind rechtlich verpflichtet, nationale Kontaktstellen zur Förderung der Leitsätze und Behandlung von Verletzungen einzurichten

Als NKS können fungieren:

- Regierungsstellen
- Gemeinsame Organe, in denen die Regierung, die Wirtschaft, die Gewerkschaften und in einzelnen Fällen NRO vertreten sind

EINEN FALL VORBRINGEN

- Eine Gewerkschaft (oder eine andere Partei) kann eine Verletzung der Leitsätze bei einer nationalen Kontaktstelle (NKS) vorbringen
- Die NKS arbeiten mit allen Parteien zur Lösung des vorgebrachten Falles zusammen
- Das Ergebnis des Falles wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht

EINEN FALL AUFGREIFEN

- **In einem ersten Schritt sollte das Problem mit dem Unternehmen besprochen werden**
- **Wenn ein Fall bei einer NKS vorgebracht werden soll, muss er sorgfältig vorbereitet werden**
- **Andere maßgebliche Organisationen sollten konsultiert werden, z. B. nationale Gewerkschaftsdachverbände, EGV, GUF oder der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD**

RECHENSCHAFTSPFLICHT

- Die NKS müssen dem OECD-Ausschuss für Investitionen einen jährlichen Tätigkeitsbericht vorlegen
- Der Ausschuss bietet Orientierungshilfen, er unterstützt die NKS und ist für die Auslegung der Leitsätze zuständig