

Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und die Menschenrechte der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen



Zusammenfassung

- Das Recht auf den Beitritt zu bzw. die Gründung einer Gewerkschaft und das Recht auf Tarifverhandlungen sind erworbene Menschenrechte, die in den Verantwortungsbereich nahezu aller Unternehmen unter so gut wie allen Umständen oder Rahmenbedingungen fallen.
- Was die Wahrnehmung dieser Menschenrechte beinhaltet, ist bekannt und in legitimen und verbindlichen Verfahren verankert.
- Die Verantwortung der Unternehmen für diese Menschenrechte muss sich an vier Überlegungen orientieren: 1.) der Unterscheidung zwischen der Pflicht des Staates und der Verantwortung der Unternehmen; 2.) der Möglichkeit der Unternehmen, sich ihrer gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber zu entziehen; 3.) der speziellen Rolle der Angst bei der Verweigerung bzw. "Abschreckung" von der Wahrnehmung dieser Rechte; und 4.) der den Unternehmen durch das Tarifverhandlungsrecht der Beschäftigten auferlegten Pflicht.
- Initiativen im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) gehen an diese Fragen größtenteils mit der Neudefinition der Vereinigungsfreiheit heran, anstatt sich auf die Verantwortung der Unternehmen für die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Menschenrechte zu konzentrieren.
- Ein Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft, indem es nichts tut, was die Beschäftigten davon abhalten würde, dieses Recht wahrzunehmen.
- Ein Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmer/innen auf Tarifverhandlungen, indem es keine Gelegenheit für wirkliche Verhandlungen ausschlägt.
- Die Sorgfaltspflicht ("due diligence") hinsichtlich des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft beinhaltet die Feststellung und Verhinderung gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen und Praktiken sowie die Wiedergutmachung negativer Auswirkungen auf die Wahrnehmung dieses Rechtes durch andere Geschäftstätigkeiten und -beschlüsse wie Betriebsänderungen.
- Die Sorgfaltspflicht hinsichtlich des Rechtes auf Tarifverhandlungen beinhaltet die Anerkennung der Tatsache, dass Unternehmen in Ländern, in denen weder die Gesetzgebung noch die Praxis einen konkret definierten Verhandlungsrahmen liefert, zu Verhandlungen innerhalb unterschiedlicher Strukturen bereit sein müssen.
- Die Arbeitsbeziehungen, ein System, das sowohl Gewerkschaften als auch Tarifverhandlungen erfordert, können eine wichtige Rolle bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht sowie bei der Wiedergutmachung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte spielen.

Einführung

Der Zweck dieses Papiers besteht darin, die Konsequenzen deutlich zu machen, die der Referenzrahmen der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte für Unternehmen haben, wenn es um die Menschenrechte der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Tarifverhandlungen über ihre Arbeitsbedingungen geht. Da diese Menschenrechte für Personen gelten, die Arbeit verrichten, kommen sie bei sämtlichen Wirtschaftstätigkeiten und somit bei allen Unternehmen zum Tragen. Wir als Global Unions und als Organisationen, die für die Arbeitnehmerrechte eintreten, erwarten von den Unternehmen, dass sie die Leitlinien anwenden, geeignete Maßnahmen ergreifen und ihrer Sorgfaltspflicht im Rahmen von Verfahren nachkommen, die dazu beitragen, dass etwaige negative Auswirkungen ihrer Beschlüsse und Aktivitäten auf die Menschenrechte von Beschäftigten, die Gewerkschaften gründen bzw. beitreten oder Tarifverhandlungen führen wollen, vermieden werden. Wir erwarten ferner, dass die Unternehmen von ihnen verursachte negative Auswirkungen auf diese Menschenrechte wiedergutmachen.

Dieses Papier besteht aus vier Teilen:

Teil 1

beschreibt den Charakter dieser Menschenrechte und wie sie von Unternehmen negativ beeinflusst werden können.

Teil 2

erläutert, was es bedeutet, diese beiden Rechte zu respektieren und wie weit die Verantwortung geht.

Teil 3

befasst sich mit der Anwendung der UN-Leitlinien bezüglich dieser Menschenrechte seitens der Unternehmen: politische Verpflichtung, Sorgfaltspflicht und Wiedergutmachung.

Teil 4

fasst die wichtigsten Punkte zusammen.

Teil 1

Erworbene Rechte, deren Bedeutung bekannt ist

Der Referenzrahmen der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und die Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte führen weder neue Menschenrechte ein, noch enthalten sie eine spezifische Liste der Menschenrechte, die die Wirtschaft respektieren muss. Der UN-Referenzrahmen und seine Leitlinien verlangen von den Unternehmen jedoch die Achtung des gesamten Spektrums der international anerkannten Menschenrechte, worunter als Minimum die in der Internationalen Charta der Menschenrechte erwähnten Rechte und die in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erläuterten Grundrechtsprinzipien zu verstehen sind.¹

Das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften ist in allen drei Instrumenten verankert, aus denen sich die Internationale Charta der Menschenrechte zusammensetzt: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Artikel 23), dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Artikel 22) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Artikel 8). Die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthält Rechte, die alle Mitgliedsstaaten der IAO respektieren, fördern und verwirklichen müssen, selbst wenn sie die relevanten IAO-Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Zu den konkret erwähnten Rechten gehören die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen.

Das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften kann nur wahrgenommen werden, wenn Gewerkschaften zugelassen sind und ihre Arbeit verrichten können. Gewerkschaftsrechte beziehen sich auf diejenigen Rechte, die erforderlich sind, damit die Gewerkschaften als unabhängige, repräsentative Organisationen existieren können. Sie beinhalten das Recht auf Gründung und Anerkennung sowie die Freiheit, ihre Aufgaben ohne Eingriffe des Staates oder der Arbeitgeber erfüllen zu können. Im Rahmen der IAO bezieht sich Vereinigungsfreiheit zudem auf das Recht der Arbeitgeber, ihre eigenen Verbände ins Leben zu rufen.

Es ist durchaus bekannt, was diese Rechte unter verschiedenen Bedingungen und in Einzelfällen bedeuten, da sie von der Internationalen Arbeitsorganisation im Rahmen maßgebender internationaler Instrumente ausgeführt werden. Die beiden wichtigsten dieser Instrumente sind IAO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes) und IAO-Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen). Zu beiden Übereinkommen gibt es eine Vielzahl verbindlicher Anleitungen hinsichtlich ihrer Bedeutung. Neben dem IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Normen, der sich mit der Übertragung dieser Übereinkommen in die innerstaatliche Gesetzgebung befasst, hat die IAO 1951 mit der Einrichtung des IAO-Verwaltungsratsausschusses für Vereinigungsfreiheit ein weiteres Verfahren eingeführt, um Klagen gegen Länder zu prüfen, auch wenn sie diese Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Beide Verfahren liefern verbindliche Anleitungen zu der Bedeutung dieser Rechte in unterschiedlichen Situationen.

¹ Leitlinie 12: The Corporate Social Responsibility to Respect Human Rights – An Interpretative Guide, Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte, verfügbar unter http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf letzter Zugriff 28.10.2012

Es besteht ein erhebliches Maß an Übereinstimmung in Fragen wie Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung aktiver Gewerkschaftsmitglieder und -vertreter/innen, Anerkennung von Gewerkschaften, Streikrecht und Schutz der Gewerkschaftsvertreter/innen. IAO-Übereinkommen 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb ist ein wichtiges ergänzendes Übereinkommen. Es definiert 'Arbeitnehmervertreter' und besagt, dass sie zu schützen und ihnen Erleichterungen zu gewähren sind, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Weitere IAO-Instrumente und die sie begleitenden verbindlichen Anleitungen liefern zusätzliche Anhaltspunkte dazu, was der Schutz dieser Rechte beinhaltet.

Einige betrachten Tarifverhandlungen als eine Form des sozialen Dialogs. Der soziale Dialog umfasst alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen bzw. des Austauschs von Informationen zwischen oder unter Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in Fragen von gemeinsamem Interesse auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Tarifverhandlungen sind jedoch ein Menschenrecht. Es gibt kein Menschenrecht auf sozialen Dialog.

Vier grundlegende Überlegungen

Was die unternehmerische Achtung des Menschenrechtes der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen bedeutet, lässt sich erst definieren, wenn vier Dinge berücksichtigt werden:

Es bedarf einer klaren Unterscheidung zwischen dem, was der Staat tun kann, einerseits und dem, was die Unternehmen tun können, andererseits.

Man muss sich klar sein, dass die Unternehmen immer mehr Möglichkeiten haben, sich ihrer gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber zu entziehen.

Die spezielle Rolle, die Angst bei der Verweigerung bzw. "Abschreckung" von der Wahrnehmung dieser Rechte spielen kann, muss erkannt werden.

Es muss akzeptiert werden, dass den Unternehmen durch das Tarifverhandlungsrecht der Beschäftigten eine Pflicht auferlegt wird.

1.1 Pflicht des Staates versus Verantwortung der Unternehmen

Einer der wichtigsten Beiträge des UN-Referenzrahmens für Wirtschaft und Menschenrechte und der Leitlinien zu der Menschenrechtsdiskussion besteht darin, dass sie klar zwischen der Pflicht des Staates, vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen, und der Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren, unterscheiden. Die Pflicht des Staates und die Verantwortung der Unternehmen sind unterschiedlich und voneinander unabhängig. Der Staat kann sich seiner Pflicht, sicherzustellen, dass die auf seinem Gebiet/in seinem Zuständigkeitsbereich tätigen Unternehmen die Menschenrechte respektieren, nicht dadurch entziehen, dass er den Unternehmen die diesbezügliche Autorität überträgt. Die Unternehmen müssen ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte auch dann gerecht werden, wenn der Staat diese Rechte nicht schützt. Der Referenzrahmen und die Leitlinien der UN basieren nicht auf der Vorbedingung, dass der Staat seine Pflicht erfüllt.

Um richtig arbeiten zu können, sind die Gewerkschaften auf die Achtung einer Vielzahl bürgerlicher und politischer Rechte angewiesen. Im Jahr 1970 hat die Internationale Arbeitskonferenz eine EntschlieÙung angenommen, in der die Verbindung zwischen den Gewerkschafts- und vielen anderen in der Internationalen Charta der Menschenrechte verankerten bürgerlichen und politischen Rechten bekräftigt wurde. Die in dieser EntschlieÙung ausdrücklich erwähnten Rechte sind u.a.: Sicherheit der Person; Schutz vor willkürlicher Verhaftung und Inhaftierung; freie MeinungsäuÙerung, auch über die Medien; Versammlungsfreiheit; ein gerechtes Gerichtsverfahren und Schutz des Eigentums der Gewerkschaften. In der EntschlieÙung heißt es, " dass das Nichtvorhandensein dieser bürgerlichen Freiheiten den Begriff der gewerkschaftlichen Rechte jedes Sinngehalts beraubt." Unternehmen können kein Ersatz für die Rolle des Staates bei der Garantie bzw. beim Schutz dieser Rechte sein. *Das bedeutet nicht, dass die Unternehmen nicht zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet sind, wenn der Staat seine Pflicht nicht erfüllt.*

Die Menschenrechte zu respektieren, bedeutet nicht, die Rolle des Staates zu übernehmen oder sich so zu verhalten, als sei die Rolle des Staates nicht von Bedeutung. Heute wird mit zahlreichen freiwilligen Privatinitiativen versucht, zu zeigen, dass es möglich ist, in Ländern, deren Regierung Menschenrechte wie das Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften oder auf Tarifverhandlungen nicht schützt, in ethischer Weise Geschäfte zu machen. Dies erfolgt größtenteils in Form von Verhaltenskodizes für Lieferketten, die Beschaffungsunternehmen annehmen und für ihre Zulieferer gelten. Die Umsetzung dieser Kodizes führt zu "Sozialaudit-Berichten" oder sogar zu einer "Zertifizierung", der zufolge die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten selbst in Ländern respektiert wird, in denen der Staat dieses Recht nicht zugesteht oder erheblich einschränkt. Es ist unmöglich, die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit zu prüfen. Selbst wenn die Beschäftigten beispielsweise während einer Prüfung konsultiert werden, ist es sinnlos, sie zu fragen, ob sie ihrer Meinung nach über das Vereinigungsrecht verfügen, wenn es keine praktische Möglichkeit gibt, es wahrzunehmen. Diese Praxis hat dazu geführt, das Menschenrecht auf Vereinigungsfreiheit neu zu definieren, um der Öffentlichkeit zu zeigen, dass keine Menschenrechtsverletzungen begangen werden. Nach der Klärung der unterschiedlichen Rollen von Staat und Wirtschaft ergibt sich aus dem UN-Referenzrahmen und seinen Leitlinien die Notwendigkeit, dass Beschaffungsunternehmen und CSR-Lieferketten-Initiativen aufhören, die Menschenrechte neu zu definieren und sich stattdessen auf die Unternehmensverantwortung konzentrieren.

1.2 Umgehung der gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber

Trotz einer Vielzahl unterschiedlicher Rechtssysteme ist das Beschäftigungsverhältnis ein universelles Konzept, das der Tatsache Rechnung trägt, dass sich die Beschäftigten in einer untergeordneten Position und in einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber und somit in einem grundsätzlich ungleichen Machtverhältnis befinden. Aus diesem Grund zielt eine gesonderte Rechtsform, das Arbeitsrecht, basierend auf der Anerkennung des Beschäftigungsverhältnisses, auf den Ausgleich dieser ungleichen Machtverteilung ab, indem zahlreiche Rechte und Pflichten zum Schutz der Arbeitnehmer/innen festgelegt werden, bei gleichzeitiger Anerkennung der gegenseitigen Verpflichtungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Beschäftigungsverhältnis ist nach wie vor eins der wichtigsten Mittel, mit dem die Gesellschaft ihr Interesse an Gerechtigkeit und an stabilen Wirtschaftsbeziehungen sowie an der Achtung der Menschenrechte bei der Arbeit wahrt.

Die Verpflichtung eines Arbeitgebers, eine Gewerkschaft anzuerkennen und Tarifverhandlungen zu führen, ist hauptsächlich durch die Existenz eines Beschäftigungsverhältnisses gesetzlich verankert. Das Beschäftigungsverhältnis ist eine rechtliche Konstruktion, die dazu dient, die potenziellen Tarifparteien festzustellen. Das Beschäftigungsverhältnis kann deshalb die wichtigste Grundlage des Rechtsanspruchs der Arbeitnehmer/innen auf das Tarifverhandlungsrecht und das Recht auf die Anerkennung ihrer Gewerkschaft sein.

Inzwischen werden immer mehr Tätigkeiten außerhalb eines direkten, fortlaufenden Arbeitsverhältnisses, das diese Rechte schützt, verrichtet. Die Tätigkeiten werden stattdessen in einem Dreiecksverhältnis verrichtet, bei dem eine zwischengeschaltete Stelle, z.B. eine Agentur oder ein Arbeitsvermittler, die Arbeitskräfte, die als Beschäftigte des Vermittlers anerkannt werden, an das entleihende Unternehmen liefert, die dort mit dessen eigener Belegschaft zusammenarbeiten. In solchen Situationen kann das Vorhandensein mehrerer Arbeitgeber in einem Betrieb wirkliche Tarifverhandlungen in der Praxis verhindern. Zudem können Betriebsänderungen von den Betrieben dazu verwendet werden, um Tarifstrukturen und -beziehungen zu beenden. Mittels Zulieferverträgen wird die Distanz zwischen den Beschäftigten und der juristischen Person, die ihre Löhne und Arbeitsbedingungen kontrolliert, vergrößert, so dass echte Tarifverhandlungen unmöglich sind.

Manchmal versuchen die Arbeitgeber, sich ihrer gesetzlichen Verpflichtungen zu entziehen, indem sie ein Beschäftigungsverhältnis verschleiern und die Betroffenen beispielsweise als Selbstständige behandeln. Zeitarbeit, inklusive Gelegenheits- und Saisonarbeit, sowie Tätigkeiten, die im Rahmen befristeter oder kurzfristiger Verträge verrichtet werden, basieren häufig auf Arbeitsverhältnissen, die es den betroffenen Beschäftigten praktisch unmöglich machen, ihr Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen wahrzunehmen.

Neben den Hindernissen, die problematische Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf Tarifverhandlungen mit sich bringen, verursacht diese Art von Arbeit auch Angst und Unsicherheit, durch die von der Wahrnehmung des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft abgeschreckt wird. Ein Klima der Angst vor Vergeltungsmaßnahmen ist nur schwer zu überwinden und verhindert häufig sowohl logisches Denken als auch konkrete Maßnahmen.

1.3 Die Rolle der Angst

Sowohl Regierungen als auch Unternehmen können das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft aus verschiedenen Gründen verletzen. Einige Regierungen schränken die Gewerkschaftsrechte aus politischen Gründen ernsthaft ein, teilweise im Einvernehmen mit den Arbeitgebern. Neben der gesetzlichen Beschränkung von Gewerkschaftsaktivitäten gehen manche Regierungen zudem gegen einzelne Gewerkschafter/innen vor, überwachen, verhaften und inhaftieren sie wegen Aktivitäten, die der Staat eigentlich schützen sollte. Der Widerstand gegen Gewerkschaften und aktive Gewerkschafter/innen seitens der Regierungen und der Unternehmen kann extreme Formen annehmen und Gewalt sowie andere Arten der Einschüchterung und in manchen Fällen sogar Mord beinhalten.

Einige Unternehmen bekämpfen eine gewerkschaftliche Organisierung mit aggressiven Mitteln, um eine eventuelle Einschränkung ihrer Arbeitgeberbefugnisse durch Tarifverhandlungen zu vermeiden. Sie entlassen, degradieren oder diskriminieren Beschäftigte auf andere Art, um eine Organisierung zu verhindern, zum Teil mit Erfolg. In vielen Ländern reichen der gesetzliche Schutz und die Möglichkeiten

einer Wiedergutmachung nicht aus, um organisierungswillige Beschäftigte zu schützen. Die Macht des Arbeitgebers kann bedeuten, dass Beschäftigte, die diese Menschenrechte wahrnehmen wollen, ihre Existenzgrundlage und die wirtschaftliche Sicherheit ihrer Familien aufs Spiel setzen.

Andere Unternehmen verfolgen subtilere gewerkschaftsfeindliche Kampagnen, in manchen Fällen mithilfe von Beratern, die sich auf die Vereitelung gewerkschaftlicher Organisationsversuche spezialisiert haben. Bei diesen Kampagnen wird die Tatsache ausgenutzt, dass die Beschäftigten aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern besonders empfindsam für die beabsichtigten Implikationen ihrer Äußerungen über eine gewerkschaftliche Organisation sind. Besonders sensibel reagieren sie auf mögliche negative Konsequenzen, wenn sie ihren Arbeitgeber durch die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft verärgern. Im betrieblichen Umfeld können Erklärungen der Arbeitgeber über angebliche Tatsachen oder Meinungsäußerungen im Zusammenhang mit einer gewerkschaftlichen Organisation den Beschäftigten die beabsichtigte Botschaft vermitteln, dass sie dafür bezahlen müssen, wenn sie sich für eine Gewerkschaft entscheiden, ohne dass es offener Drohungen bedarf. Diese subtileren Kampagnen können genauso wirksam sein wie gewerkschaftsfeindliche Kampagnen, bei denen es zu Entlassungen oder anderen unverhohlenen Vergeltungsmaßnahmen kommt.

Selbst wenn sich das Unternehmen oder die Regierung neutral verhält, haben die Beschäftigten in Sektoren, in denen überwiegend Frauen oder andere schutzlose Gruppen wie Wanderarbeitskräfte (sowohl ausländische als auch 'interne') beschäftigt sind, oft Angst, ihre Meinung zu sagen und einer Gewerkschaft beizutreten. Angst ist ein wichtiger Abschreckungsfaktor für Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen. Es wird positiver Aktionen bedürfen, um ein Klima zu schaffen, in dem sich die Beschäftigten sicher genug fühlen, um ihre Rechte wahrzunehmen.

Angst spielt oft eine große und sogar entscheidende Rolle bei der Verhinderung, dass das Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft wahrgenommen wird, ist aber nicht einfach zu messen. Wenn es in einem Betrieb keine Gewerkschaft gibt, so heißt das nicht, dass die Beschäftigten keine Gewerkschaft oder Tarifverhandlungen wollen.

1.4 Die Pflicht, zu verhandeln

Das Recht auf Tarifverhandlungen wird nicht dadurch respektiert, dass die Unternehmen auf Vergeltungsmaßnahmen verzichten. Die Achtung des Tarifverhandlungsrechtes bedeutet die Akzeptanz der Pflicht, zu verhandeln, wenn die Beschäftigten dieses Recht wahrnehmen wollen. Obwohl echte Tarifverhandlungen auf freiwilliger Basis stattfinden müssen, bedeutet das nicht, dass die Unternehmen Verhandlungen verweigern können, weil sie sich 'freiwillig' dafür entscheiden. Was zählt, ist, dass sich die Parteien freiwillig auf das Ergebnis verständigen. Gesetzlich vorgeschriebene Verhandlungen unabhängiger Parteien stellen keine Menschenrechtsverletzung dar. Das Recht auf Tarifverhandlungen bezieht sich auf die Beschäftigten und nicht auf die Unternehmen.

Respekt vor dem Recht der Beschäftigten auf Tarifverhandlungen bedeutet, dass ein Unternehmen seine Verhandlungspflicht akzeptieren muss. Dies ist die Quintessenz dessen, was Verhandlungen in gutem Glauben bedeuten. Die Akzeptanz der Verhandlungspflicht bedeutet, dass das Unternehmen angemessene Verhandlungszeiten und -orte akzeptiert, an Sitzungen teilnimmt, Vorschläge ernsthaft prüft und darauf reagiert sowie Gründe für seine Reaktionen anführt. Ferner sollte das Unternehmen sein Möglichstes tun, um eine Einigung zu erzielen.

Teil 2

Was Respekt bedeutet und wie weit die Verantwortung geht

Die Bedeutung von Respekt

Der Referenzrahmen und die Leitlinien der UN besagen, dass die Verantwortung der Unternehmen darin besteht, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte durch ihre eigenen Tätigkeiten zu vermeiden und aktiv zu werden, falls es dennoch dazu kommt sowie sich darum zu bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte als direkte Folge ihrer Geschäfte, Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen zu vermeiden oder zu mindern, auch wenn sie selbst nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

Was es für die Unternehmen bedeutet, die beiden erwähnten Rechte zu respektieren, lässt sich in Form von Prinzipien ausdrücken. Diese Prinzipien basieren auf den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens im Zusammenhang mit nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte und berücksichtigen die vier vorstehend genannten Überlegungen:

Erstes Prinzip: Ein Unternehmen sollte nichts tun, was die Arbeitnehmer/innen von der Gründung von bzw. dem Beitritt zu einer Gewerkschaft abhalten würde.

Das ungleiche Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Mühelosigkeit, mit der es möglich ist, die Wahrnehmung eines Menschenrechtes durch Einschüchterung zu vereiteln, erfordern ein hohes Maß an Sorgfalt, wenn diese Rechte respektiert werden sollen. Die Unternehmen sollten peinlich genau darauf achten, kein gewerkschaftsfeindliches Verhalten an den Tag zu legen und von ihren Geschäftspartnern, Einheiten in ihrer Wertschöpfungskette sowie sonstigen nichtstaatlichen oder staatlichen Akteuren, die direkt mit ihren Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen in Verbindung stehen, dasselbe erwarten. Die Entscheidung, sich gewerkschaftlich zu organisieren, muss von den Beschäftigten selbst ohne jeden Zwang getroffen werden. Einschüchternde Bemerkungen können nicht mit Redefreiheit gerechtfertigt werden. Die Tatsache, dass es die Gesetze eines Landes einem Unternehmen gestatten, gegen Gewerkschaften Front zu machen, bedeutet nicht, dass es angebracht für das Unternehmen ist, dies auch zu tun, ebenso wenig wie es angebracht ist, dass ein Arbeitgeber Tarifverhandlungen verweigert, weil die Verhandlungspflicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung nicht verankert ist. Die Beschäftigten sollten bei ihrer Entscheidung darüber, ob sie eine Gewerkschaft gründen oder einer Gewerkschaft beitreten wollen, in keiner Weise beeinflusst werden.

Da Angst und Einschüchterung die Beschäftigten von der Gründung von und dem Beitritt zu einer Gewerkschaft abhalten können, sollten die Unternehmen im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht eine offene und positive Haltung gegenüber Gewerkschaften an den Tag legen.

Zweites Prinzip: Ein Unternehmen sollte keine wirkliche Tarifverhandlungsgelegenheit mit den Beschäftigten ausschlagen, auch wenn es nicht gesetzlich zu Verhandlungen verpflichtet ist.

Das bedeutet nicht, dass der institutionelle Tarifverhandlungsrahmen eines Landes umgangen wird. Es bedeutet lediglich, dass dort, wo dieser Rahmen unzulänglich ist, um das Recht auf Tarifverhandlungen zu schützen, das Unternehmen diese Unzulänglichkeit nicht ausnutzt. Dieses Prinzip bedeutet auch nicht, dass die Unternehmen einen Ersatz für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen finden sollten. Es sollte sich um echte Verhandlungsgelegenheiten handeln, die nicht ausgeschlagen werden dürfen. Basieren muss dies auf dem eigenständigen Zusammenschluss der Arbeitnehmer/innen in unabhängigen und repräsentativen Organisationen. Ein Beispiel wäre der Beschluss eines multinationalen Konzerns, mit den inoffiziellen Gewerkschaften schwarzer Beschäftigter in Südafrika während der Apartheid zu verhandeln, obwohl keine Verpflichtung dazu bestand.

Die internationale Organisation der Produktion kann unüberwindbare Hindernisse für die Beschäftigten mit sich bringen, wenn es darum geht, mit den wirklichen Entscheidungsträgern, die ihre Arbeitsbedingungen festlegen, zu verhandeln. Daraus ergibt sich eine Verantwortung für Unternehmen mit langen oder komplexen Lieferketten. Dieser Verantwortung gerecht zu werden, kann bedeuten, Druck auf Zulieferer auszuüben, aber auch, direkt mit den Arbeitnehmervertretern Kontakt aufzunehmen oder beides. Ebenso wie komplizierte Beziehungen erforderlich sind, um wirkliche Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene zu ermöglichen, muss die integrierte globale Wirtschaft Wege finden, um die Rechteinhaber und ihre Vertreter mit den relevanten Eignern und Managern in Verbindung zu bringen (s. Kasten unten).

Protokoll zur Vereinigungsfreiheit, Indonesien

Am 6. Juni 2011 haben indonesische Gewerkschaften, indonesische Arbeitgeber in der Sportbekleidungsbranche und multinationale Markenhersteller wie Adidas, Nike, Puma, Pentland, New Balance und Asics ein Protokoll zur Vereinigungsfreiheit unterzeichnet. Dieses Protokoll liefert den Unternehmen eine Reihe praktischer Richtlinien zur Wahrung und Achtung der Rechte der Arbeitnehmer/innen auf einen Zusammenschluss in Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen über menschenwürdige Löhne und bessere Arbeitsbedingungen.

Die Vereinbarung erstreckt sich auf Bereiche wie Anerkennung von Gewerkschaften; Nichtdiskriminierung von Gewerkschaftsfunktionären und -mitgliedern; Nichteinmischung der Arbeitgeber in Gewerkschaftsaktivitäten; Zutrittsrecht hauptamtlicher betriebsfremder Gewerkschaftsvertreter; Anspruch einer Betriebsgewerkschaft auf Einrichtungen und Verpflichtung der Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen mit der anerkannten Gewerkschaft.

Das Protokoll ist für alle Parteien in allen Betrieben verbindlich, die Waren in den Schuh- und Bekleidungslieferketten der SportbekleidungsHersteller, die das Protokoll unterzeichnet haben, in Indonesien produzieren, und es wird in Kürze als Maßstab gelten und in ihre örtlichen Konzernrichtlinien übernommen werden. Die Zulieferer sind verpflichtet, ihre Unterauftragnehmer über den Inhalt und die Umsetzungsbestimmungen des Protokolls zu unterrichten. Die Umsetzung des Protokolls wird regelmäßig von den Sportartikelherstellern, den Gewerkschaften und den Zulieferbetrieben überprüft.

Der Umfang der Verantwortung

Der Referenzrahmen und die Leitlinien der UN besagen, dass sich die Verantwortung der Unternehmen für negative Auswirkungen auf die Menschenrechte auf drei Aspekte erstreckt: 1.) die Verursachung negativer Auswirkungen; 2.) einen Beitrag zu negativen Auswirkungen; und 3.) eine Verbindung zu negativen Auswirkungen durch ein Geschäftsverhältnis. Dieser dritte Aspekt bezieht sich auf eine Situation, bei der die negativen Auswirkungen von einem anderen Unternehmen oder einer anderen Wirtschaftseinheit verursacht werden, jedoch mit dem fraglichen Unternehmen in Verbindung gebracht werden können. Der zweite und der dritte Aspekt der Verantwortung sind besonders relevant für die Arbeitspraktiken in Lieferketten. Ein Beitrag zu negativen Auswirkungen wäre beispielsweise gegeben, wenn das Unternehmen eine von mehreren Parteien wäre, die die Menschenrechte negativ beeinflussen. Das bedeutet, dass die Verantwortung für die durch die Geschäftsverbindung zwischen dem Unternehmen und seinem Zulieferer verursachten negativen Auswirkungen durch das Vorhandensein anderer Kunden nicht aufgehoben wird.

Ein Beitrag zu negativen Auswirkungen könnte auch dann vorliegen, wenn eine andere Partei dazu veranlasst, ermutigt oder befähigt wird, die Menschenrechte zu verletzen. Ein Beispiel dafür wäre eine unzulängliche Vergütung der Zulieferer, die diese dazu veranlasst, das Menschenrecht der Beschäftigten auf Tarifverhandlungen zu verletzen. Die Verantwortung kann nicht auf eine "Ebene" der Lieferkette beschränkt sein. Sie ergibt sich aus den negativen Auswirkungen.

Darüber hinaus entscheidet nicht das Ausmaß des Einflusses, den das Unternehmen auf seinen Zulieferer hat, über die Verantwortung. Das Ausmaß des "Einflusses" eines Unternehmens spielt keine Rolle, wenn das Unternehmen negative Auswirkungen verursacht hat. Die Leitlinien besagen eindeutig, dass der Einfluss lediglich ein Faktor dabei ist, wie ein Unternehmen seiner Verantwortung gerecht wird, wenn es zu negativen Auswirkungen beiträgt oder damit in Verbindung gebracht werden kann. In Fällen, in denen das Unternehmen selbst negative Auswirkungen verursacht hat, muss es aufhören, Schaden zuzufügen und den angerichteten Schaden wiedergutmachen. Der Einfluss spielt dann eine Rolle, wenn das Unternehmen beispielsweise zusammen mit anderen Unternehmen zu negativen Auswirkungen beigetragen hat, wie etwa im Zuge des Einkaufs bei demselben Lieferanten. Das Unternehmen kann sich dann intensiver um die Auseinandersetzung mit diesen negativen Auswirkungen bemühen, indem es zum Beispiel mit den anderen Betrieben, die ebenfalls dazu beigetragen haben, zusammenarbeitet.

Wenn das Unternehmen die negativen Auswirkungen weder verursacht noch dazu beigetragen hat, jedoch mit ihnen in Verbindung gebracht werden kann, sollte es seinen Einfluss nutzen, um diejenigen, die die negativen Auswirkungen verursacht haben, dazu zu veranlassen, ihre Praktiken zu ändern.

Gemäß den Leitlinien erstreckt sich die Verantwortung der Unternehmen auf alle negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, mit denen sie in Verbindung gebracht werden können, wo immer diese Auswirkungen auch auftreten. Das bedeutet, dass die Unternehmen Verantwortung für die Beschäftigten in ihrer Lieferkette tragen, der sie sich stellen müssen, u.a. dann, wenn ihre Zulieferer die Menschenrechte der Arbeitnehmer/innen missachten.

Im nachfolgenden Teil wird erläutert, was es für die Unternehmen bedeutet, das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen zu respektieren.

Teil 3

Anwendung der UN-Leitlinien bezüglich dieser Menschenrechte seitens der Unternehmen: politische Verpflichtung, Sorgfaltspflicht und Wiedergutmachung

3.1. Politische Verpflichtung

Eine politische Verpflichtung bezüglich des Rechtes der Beschäftigten auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen erfordert zunächst *eine Absichtserklärung* und *ein solides Strategiedokument*. Gemäß UN-Leitlinie Nr. 16 sollte dies auf der höchsten Ebene des Unternehmens beschlossen werden. Auf der Grundlage relevanter interner und/oder externer Sachkenntnisse sollte festgelegt werden, welche Erwartungen das Unternehmen hinsichtlich der Menschenrechte an sein eigenes Personal sowie an andere in direktem Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen stehende Unternehmen stellt, und die Verpflichtung sollte sowohl öffentlich verfügbar sein als auch intern und extern zirkuliert werden.

Der Entwurf einer politischen Verpflichtung findet sich in nachstehendem Kasten.

(Name des Unternehmens) gesteht allen Beschäftigten, die Tätigkeiten für das Unternehmen ... verrichten, ausnahmslos und ohne vorherige Genehmigung das Recht zu, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder beizutreten. Es wird ferner bestätigt, dass dieses Recht nicht aufgrund der Tätigkeit, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Rassenzugehörigkeit, des Glaubens, der Nationalität, der politischen Überzeugung, des Alters, des Migrantenstatus, der Vertragsart, einer Probezeit bzw. Ausbildung oder des Standortes in einer Freien Exportzone eingeschränkt werden sollte. (Name des Unternehmens) verzichtet auf sämtliche Praktiken, die die Beschäftigten, die Tätigkeiten für das Unternehmen verrichten, vermutlich davon abhalten würden, ihr Menschenrecht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen über ihre Arbeitsbedingungen wahrzunehmen. (Name des Unternehmens) wird keine wirkliche Verhandlungsgelegenheit mit verhandlungswilligen Beschäftigten ausschlagen, wobei es keine Rolle spielt, ob sie direkt bei dem Unternehmen selbst oder bei anderen Unternehmen beschäftigt sind, die in direktem Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen stehen, und es wird sich um die Gewährleistung bemühen, dass die im Namen des Unternehmens verrichteten Tätigkeiten innerhalb eines Rechtsrahmens stattfinden, in dem das Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen geschützt werden kann.

3.2. Sorgfaltspflicht

Das Konzept der "Sorgfaltspflicht" ("due diligence") im UN-Referenzrahmen und seinen Leitlinien wird als laufender Prozess betrachtet, den ein Unternehmen anwendet, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte festzustellen, zu verhindern, zu mindern und Rechenschaft darüber abzulegen, wie es damit umgeht.

Um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf spezifische Menschenrechte festzustellen, muss man sich zunächst klarmachen, wie negative Auswirkungen von den Unternehmen verursacht werden. In diesem Abschnitt wird erläutert, auf welche Weise die beiden hier erörterten Menschenrechte vor allem negativ beeinflusst werden.

Ein wichtiger Aspekt ist, dass viele Unternehmen lieber nichts mit einer ihre Belegschaft vertretenden Gewerkschaft zu tun hätten und keine Tarifverhandlungen führen wollen. Die Unternehmensleitung ist sich aber eventuell nicht wirklich bewusst, inwiefern Widerstand gegen eine gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen eine direkte Verletzung der Menschenrechte darstellen kann.

Gewerkschaftsfeindliches Verhalten der Unternehmensleitung kann Angst einflößen und die Beschäftigten dadurch von der Wahrnehmung dieser Rechte abhalten. In Fällen, in denen die Unternehmensleitung gewerkschaftsfeindliches Verhalten an den Tag gelegt hat, ist die Annahme, dass die Beschäftigten nicht von einer Gewerkschaft vertreten werden wollen, unbegründet. Sorgfaltspflicht bedeutet, dass man sich der potenziellen negativen Auswirkungen gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens bewusst ist.

Die negativen Auswirkungen gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens des Unternehmens selbst werden definitionsgemäß von dem Unternehmen verursacht. Gewerkschaftsfeindliches Verhalten eines Unternehmens kann Auswirkungen auf seine Geschäftsbeziehungen, wie etwa in der Lieferkette, haben. Zudem kann ein Unternehmen gewerkschaftsfeindliches Verhalten in seiner Lieferkette verursachen oder dazu beitragen, wenn die Zulieferer der Ansicht sind, dass gewerkschaftsfeindliches Verhalten notwendig ist, um ihre vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen (Preise oder Fristen) oder eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen zu beginnen bzw. fortzusetzen.

Es herrscht weitgehend Einvernehmen darüber, dass Sorgfaltspflicht bedeutet, dass die Maßnahmen im Verhältnis zu der vorhandenen Gefahr stehen sollten. Weniger klar ist, dass mit Gefahr nicht die Gefahr für den Ruf des Unternehmens gemeint ist, sondern die Gefahr für die Beschäftigten, die ihre Menschenrechte wahrnehmen wollen.

In den letzten Jahren sind Unternehmen, die "Sozialaudits" in den Betrieben der Lieferkette anbieten, wie Pilze aus dem Boden geschossen. Dies ist in arbeitsintensiven Branchen wie der Bekleidungs-, Schuh- und Elektronikindustrie sowie der in Landwirtschaft inzwischen zur üblichen CSR-Praxis geworden. Diese Sozialaudits sind aus verschiedenen Gründen kontrovers. Enttäuschende Ergebnisse mit "Checklisten"-Prüfungen haben zur Förderung

neuer Ansätze geführt, basierend auf einer direkten Beteiligung der Beschäftigten an Betriebsprüfungen, einer Änderung der Einkaufspraktiken der Beschaffungsunternehmen oder dem Ausbau der Kapazitäten von Zulieferern und örtlichen Organisationen, einschließlich Gewerkschaften. Es bedarf eines integrierten Ansatzes, der die Förderung ausgereifter Arbeitsbeziehungen beinhaltet, um das eng gefasste Modell der Sozialaudits zu ersetzen.

Es ist wichtig, "Sozialaudits" nicht als Ersatz für die staatliche Arbeitsaufsicht zu betrachten. Sozialaudits können jedoch als eine Form der Sorgfaltspflicht verstanden werden, vorausgesetzt, dass sich an den derzeitigen Praktiken und Annahmen etwas ändert, um sie in Einklang mit dem Referenzrahmen und den Leitlinien der UN zu bringen. Dies würde ein besseres Verständnis dessen erfordern, was die Unterscheidung zwischen der Pflicht des Staates und der Verantwortung der Unternehmen impliziert. Im Zuge von Sozialaudits wird heute bescheinigt, dass die Vereinigungsfreiheit in Ländern respektiert wird, in denen die Regierung dieses Recht nicht angemessen schützt oder dessen Wahrnehmung gesetzwidrig ist. Auf welche Weise die Unternehmen die Wahrnehmung dieser Rechte negativ beeinflussen, wird übersehen. Darüber hinaus wird man sich zunehmend der Schwächen der bei Sozialaudits angewandten Techniken bewusst, die die Angst der Beschäftigten kaum als Faktor berücksichtigen, nicht bemerken, wenn die Beschäftigten vorher gedrillt oder eingeschüchtert wurden, damit sie bestimmte Antworten geben oder bei denen die Beschäftigten vollkommen von dem Prozess ausgeschlossen werden.

Sorgfaltspflicht bedeutet mehr als die Feststellung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen. Transparenz hinsichtlich seiner Geschäftsbeziehungen kann von entscheidender Bedeutung für ein Unternehmen sein, das um die Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht bemüht ist. In Branchen, die von komplexen und langen Lieferketten geprägt sind, beinhaltet die Sorgfaltspflicht, dass das Beschaffungsunternehmen die Lieferkette offenlegt.

Sorgfaltspflicht bedeutet auch, dass negative Auswirkungen vermieden und dort, wo dies nicht gelingt, gemindert werden.

Die nachstehenden Überlegungen hinsichtlich der Sorgfaltspflicht basieren auf der Annahme, dass gewerkschaftsfeindliches Verhalten größtenteils vermieden werden kann. Es wird andere Situationen geben, in denen Geschäftstätigkeiten negative Auswirkungen auf diese Menschenrechte haben, die nicht auf gewerkschaftsfeindliches Verhalten zurückgehen. Betriebsänderungen können beispielsweise dazu führen, dass das Tarifverhältnis der Beschäftigten verloren geht. Die Verantwortung der Unternehmen für negative Auswirkungen auf diese Rechte wird nicht dadurch aufgehoben, dass Beschlüsse aus rein wirtschaftlichen Gründen gefasst wurden. In solchen Situationen könnte die Minderung und Wiedergutmachung dieser negativen Auswirkungen jedoch angebracht sein.

3.2.1. Sorgfaltspflicht und das Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft

Die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Achtung des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft muss auf dem Verständnis der Ursachen negativer Auswirkungen auf dieses Menschenrecht basieren. Die drei wichtigsten Ursachen sind: 1.) das Versäumnis des Staates, seiner Verpflichtung zum Schutz dieses Rechtes nachzukommen; 2.) die bewusste Verletzung dieses Rechtes seitens der Arbeitgeber; und 3) die Organisation der Geschäftstätigkeit in einer Art und Weise, die die Wahrnehmung dieses Rechtes verhindert.

1. Das Versäumnis des Staates, seiner Verpflichtung nachzukommen

Das Versäumnis eines Staates, Beschäftigte zu schützen, die eine Gewerkschaft gründen bzw. einer Gewerkschaft beitreten oder Tarifverhandlungen führen wollen, ist nicht auf eine unzureichende Gesetzgebung oder deren Anwendung beschränkt. Die Regierungen legen Beschäftigten, die Gewerkschaften beitreten wollen, aus verschiedenen Gründen Hindernisse in den Weg und schränken Gewerkschaftsaktivitäten ein, zum Teil auf Betreiben der Arbeitgeber. In extremen Fällen werden Gewerkschaften unterdrückt. Die staatlichen Versäumnisse können Folgendes beinhalten: die Einführung gesetzlicher oder administrativer Hindernisse für die Zulassung von Gewerkschaften; die Festlegung eines unzulänglichen Rahmens für die Organisation von Tarifverhandlungen und das Versäumnis, Beschäftigten, deren Rechte verletzt werden, eine Wiedergutmachung zu ermöglichen.

Die Sorgfaltspflicht beinhaltet auch die Feststellung von Ländern, in denen das Unternehmen oder seine Geschäftspartner, wie etwa seine Zulieferer, Geschäfte machen und die Regierung das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften nicht angemessen schützt. Obwohl Gewerkschaften in einigen Ländern vollkommen verboten sind, verfügen die Beschäftigten in den meisten Ländern über eine gewisse Vereinigungsfreiheit. Der Zweck dieses Aspektes der Sorgfaltspflicht besteht darin, sich bewusst zu machen, in welchem Umfang das Unternehmen dieses Menschenrecht respektieren kann. In vielen Ländern, in denen der Staat seiner Verpflichtung nicht nachkommt, verfügen die Unternehmen über erheblichen Spielraum für die Achtung dieses Rechtes, ohne gegen das Gesetz zu verstoßen. In Ländern, in denen die Unternehmen nicht verpflichtet sind, eine Gewerkschaft anzuerkennen, wenn diese bestimmte schwerfällige Auflagen nicht erfüllt hat, die den Beschäftigten das Recht auf eine Gewerkschaftsvertretung in der Praxis vorenthalten, kann das Unternehmen beispielsweise beschließen, die Gewerkschaft anzuerkennen, ohne die Erfüllung dieser Auflagen zu verlangen, wenn sich die Beschäftigten selbst für einen Beitritt entschieden haben.

2. Bewusste Rechtsverletzungen seitens der Arbeitgeber

Viele Unternehmen versuchen aus verschiedenen Gründen, Gewerkschaften zu umgehen. Der Widerstand gegen Gewerkschaften seitens der Betriebsleitung kann sowohl stark emotional als auch ideologisch begründet sein. Anstatt die Gewerkschaften als repräsentative Organisationen zu akzeptieren, behandelt die Unternehmensleitung sie als "Dritte", die sich zwischen sie und die Beschäftigten drängen. Die Unternehmen greifen auf eine Vielzahl von Maßnahmen und Praktiken zurück, um die Arbeitnehmer/innen von einer gewerkschaftlichen Organisation abzuhalten oder die Anerkennung einer Gewerkschaft zu umgehen. Viele dieser Maßnahmen und Praktiken zielen darauf

ab, Angst zu schüren, die ein unüberwindbares Hindernis sein kann, wenn es um die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft geht. Alle in diesem Teil beschriebenen Maßnahmen und Praktiken stellen Menschenrechtsverletzungen dar, darunter:

Befragung oder Überwachung der Beschäftigten bezüglich ihrer Befürwortung von Gewerkschaften;

Überwachung aktiver Gewerkschafter/innen;

Einschüchterung der Beschäftigten durch den angedrohten Verlust ihrer Existenzgrundlage;

Einschüchterung schwacher Arbeitnehmer/innen wie etwa Migranten;

Körperliche Einschüchterung von Gewerkschaftssympathisanten;

Überprüfung auf Gewerkschaftssympathien hin bei der Einstellung;

Aufstellung, Zirkulierung und Verwendung "schwarzer Listen" der Gewerkschaftssympathisanten;

Entlassung von Gewerkschaftssympathisanten;

Diskriminierung von Gewerkschaftssympathisanten durch Zurückstufungen, die Zuteilung schlechterer Aufgaben, schlechtere Arbeitsbedingungen, die Kürzung der Löhne und Leistungen, weniger Schulungsmöglichkeiten und Versetzungen;

Nichtverlängerung der Arbeitsverträge von befristet eingestellten Gewerkschaftssympathisanten;

Eingriffe in den Entscheidungsprozess der Beschäftigten, wenn es darum geht, ob sie von einer Gewerkschaft bzw. von welcher Gewerkschaft sie vertreten werden wollen;

Gewerkschaftsfeindliche Kampagnen und Aktivitäten zur "Umgehung von Gewerkschaften", u.a. durch die Einschaltung professioneller Berater;

Bewusste gesetzliche und administrative Verzögerungen des Verfahrens zur Anerkennung einer Gewerkschaft;

Isolierung der Beschäftigten von Gewerkschaftsorganisatoren/-vertretern, auch dort, wo die Beschäftigten auf betriebseigenem Gelände wohnen oder der Zugang zum Betriebsgelände beschränkt ist, wie im Falle privater Firmenkomplexe oder Freier Exportzonen (FEZ).

Sämtliche vorstehenden Maßnahmen stellen bewusste Verletzungen eines Menschenrechts dar.

Neben den aufgelisteten Maßnahmen gibt es zahlreiche weitere Aktivitäten, mit denen der Arbeitgeber darauf abzielt, Alternativen zu Gewerkschaften ins Leben zu rufen oder zu fördern.

Zum Teil setzen die Arbeitgeber paritätische Ausschüsse der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, Betriebsräte oder andere Strukturen ein, die Arbeitnehmervertreter erfordern. Dabei besteht die Gefahr, dass diese Strukturen und die "Arbeitnehmervertreter", die ihnen angehören, an die Stelle unabhängiger und repräsentativer Gewerkschaftsstrukturen treten. Sie können zudem zu einem Hindernis für Beschäftigte werden, die ihre eigenen Organisationen gründen bzw. diesen beitreten wollen.

Manchmal zielen diese Praktiken nicht darauf ab, die Beschäftigten davon abzuhalten, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten. Sie können auch dazu dienen, deutlich zu machen, dass die Vereinigungsfreiheit in Ländern respektiert wird, in denen die Regierung dieses Recht nicht schützt. Dies führt dazu, dass die Vereinigungsfreiheit in solchen Situationen neu definiert wird, so dass sich der Begriff auf Praktiken bezieht, die auf die positiven Auswirkungen der Arbeitsbeziehungen abzielen, ohne jedoch die relevanten Menschenrechte zu respektieren.

IAO-Übereinkommen 135 (Arbeitnehmervertreter) ist besonders relevant für diese Frage. Es definiert "Arbeitnehmervertreter" als

"(a) Gewerkschaftsvertreter, d.h. von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder (b) gewählte Vertreter, d.h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind."

Wenn Grund zu der Annahme besteht, dass ein Unternehmen die Vertretungsstrukturen der Arbeitnehmer missbraucht, um Gewerkschaften zu umgehen oder zu behindern, sollte es eine schriftliche und mündliche Erklärung gegenüber den Beschäftigten abgeben, aus der klar hervorgeht, dass sie das Recht haben, einer Gewerkschaft beizutreten und dass die fragliche Vertretungsstruktur kein Ersatz dafür ist. Die Unternehmen sollten mit Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechtsorganisationen zusammenarbeiten, um für eine angemessene Formulierung und Übermittlung zu sorgen.

Wenn ein Unternehmen eine der vorstehenden Menschenrechtsverletzungen bei seinen eigenen Tätigkeiten oder bei denen anderer Unternehmen feststellt, die in direktem Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen stehen, müssen diese eingestellt werden. Darüber hinaus müssen negative Auswirkungen wiedergutmacht werden. Im Einklang mit Artikel 1 des Übereinkommens 98 und Artikel 1 des Übereinkommens 135, wonach die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor jeder gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung zu schützen sind, sollten die Unternehmen ihre Verpflichtung zu diesen Prinzipien (die in der innerstaatlichen Gesetzgebung, in unternehmenseigenen Verhaltenskodizes und in globalen Rahmenabkommen verankert sein können) publik machen, in verbaler (z.B. bei Belegschaftsversammlungen) und in schriftlicher Form (z.B. gemeinsam mit dem Lohnzettel).

Nachstehend finden sich Beispiele für verschiedene Arten möglicher Instrumente:

Erklärung von Russell Athletic gegenüber der Belegschaft in seinen honduranischen Betrieben

"(Name des Unternehmens) respektiert das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Organisationen ihrer Wahl, einschließlich Gewerkschaften, und auf Tarifverhandlungen. (Name des Unternehmens) respektiert das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen und wird in keiner Weise in diese Arbeitnehmeraktivitäten eingreifen. (Name des Unternehmens) wird die Entscheidung der Beschäftigten für den Beitritt zu einer Organisation oder ihre Mitwirkung in einer Organisation nicht beeinflussen. Die Beschäftigten des Unternehmens werden in keiner Weise diskriminiert, diszipliniert oder bestraft. Jeder Aufseher oder Manager, der sich nicht an diese Grundsätze hält, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. (Name des Unternehmens) garantiert den Vertretern besagter Organisationen den Zugang zu seinen Beschäftigten. Darüber hinaus wird (Name des Unternehmens) jede Vereinbarung, die es mit Arbeitnehmerorganisationen trifft, in Kraft setzen."

Erklärung des Geschäftsführers der Compagnie Mauricienne de Textile Ltée gegenüber der Belegschaft

Im Einklang mit dem für die Vereinigungsfreiheit relevanten innerstaatlichen und internationalen Recht sowie den Verhaltenskodizes ihrer Einkäufer garantiert die Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) hiermit allen Beschäftigten der Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) das Recht auf den Beitritt zu bzw. die Gründung einer Gewerkschaft ihrer Wahl zum Zwecke von Tarifverhandlungen mit der Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) über die Arbeitsumstände und die Arbeitsbedingungen.

Die Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) wird niemanden in ihrer Belegschaft wegen der Wahrnehmung dieses Rechtes diskriminieren oder bestrafen. Zudem wird die Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) eine positive Haltung gegenüber Gewerkschaftsorganisatoren an den Tag legen, denen Zutritt gewährt wird, um über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu sprechen.

Die Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) verpflichtet sich ferner, die Bildung eines Organisationsausschusses in der Fabrik zu gestatten, ohne jegliche Behinderungen oder Eingriffe bzw. Belästigung der Mitglieder eines solchen Ausschusses.

Vereinbarung über den Zutritt der Gewerkschaften

Vertreter einer Gewerkschaft, die nicht in dem Betrieb beschäftigt sind, deren

Gewerkschaft dort jedoch Mitglieder oder potenzielle Mitglieder hat, wird Zutritt gewährt, um zu informieren und Fragen der Beschäftigten bezüglich der Gewerkschaft zu beantworten, vorausgesetzt, dass die Betriebsabläufe dadurch nicht gestört werden. Wenn die Beschäftigten auf dem Fabrik- oder Betriebsgelände bzw. in der Industriezone untergebracht sind, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um auch nach Betriebsschluss den Zutritt zu dem Gelände zu ermöglichen, selbst wenn die Gewerkschaft keine Mitglieder unter den Beschäftigten der Fabrik hat. Die Parteien sollten die praktischen Aspekte derartiger Treffen im Vorfeld erörtern. Es sollte erwägt werden, eine Vereinbarung, vorzugsweise in schriftlicher Form, über die Zutrittsregelungen zu treffen. Eine solche Vereinbarung könnte Folgendes beinhalten:

- *das Programm der Gewerkschaft für die Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten auf dem Gelände und/oder während ihrer Arbeitszeit (wo, wann und wie); und*
- *ein Verfahren für die Beilegung eventueller Unstimmigkeiten bezüglich der Umsetzung des vereinbarten Zutrittsprogramms.*

3. Die Organisation der Geschäftstätigkeit

Das Vorgehen der Arbeitgeber kann negative Auswirkungen auf die Wahrnehmung des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft haben, auch wenn die Absicht, die Wahrnehmung dieses Rechtes zu behindern, nicht immer eindeutig erkennbar oder nicht vorhanden ist. Wie bereits festgestellt, ist eine der wichtigsten Überlegungen die Möglichkeit der Arbeitgeber, sich ihrer gesetzlichen Verpflichtung als Arbeitgeber zu entziehen, auch wenn es um die Anerkennung von Gewerkschaften geht.

Die Organisation der Geschäftstätigkeit beeinträchtigt in zunehmendem Maße das Recht der Beschäftigten auf den Beitritt zu Gewerkschaften. Immer komplexere Lieferketten und Outsourcing ermöglichen es den Unternehmen, sich jeglicher Verpflichtung gegenüber den Beschäftigten, die Tätigkeiten für sie verrichten, zu entziehen. In manchen Fällen werden die Gewerkschaft und das Tarifverhältnis der Beschäftigten nicht mehr anerkannt, wenn ihre Arbeit an einen anderen Betrieb vergeben wird.

Die Sorgfaltspflicht sollte darauf abzielen, festzustellen, ob die Tätigkeiten innerhalb eines institutionellen und gesetzlichen Rahmens verrichtet werden, der das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften respektiert und schützen kann. Die Sorgfaltspflicht sollte zunächst darauf abzielen, Situationen festzustellen, in denen die Tätigkeiten nicht im Rahmen eines unmittelbaren, unbefristeten und gesetzlich anerkannten Arbeitsverhältnisses verrichtet werden. Jeder Rückgriff auf befristete oder Leiharbeit muss im Einklang mit Kriterien erfolgen, die diese Regelung lediglich in Ausnahmefällen rechtfertigen. Darüber hinaus muss es immer eine erkennbare und gesetzlich anerkannte Organisation geben, die in der Lage ist, ihre Verpflichtungen als Arbeitgeber zu erfüllen.

Da der gesetzliche Rahmen für Tarifverhandlungen in der innerstaatlichen Praxis auf dem Beschäftigungsverhältnis basiert, wird denjenigen, die über zwischengeschaltete Stellen wie Arbeitsvermittlungen beschäftigt werden, ihr Recht auf Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen, das ihre Arbeitsbedingungen kontrolliert, in der Praxis verweigert. Die Sorgfaltspflicht sollte darauf abzielen, festzustellen, ob in übermäßigem oder unangemessenem Umfang auf von zwischengeschalteten Stellen vermittelte Arbeitskräfte zurückgegriffen wird, was auch dazu dienen kann, vorhandene betriebliche Tarifverhandlungsstrukturen zu schwächen oder zu zerstören.

Beschäftigten, die als Selbstständige betrachtet werden, wird das Recht auf Tarifverhandlungen in der Praxis verweigert, weshalb für sie kaum ein Grund für einen Gewerkschaftsbeitritt bestehen mag. Die Sorgfaltspflicht sollte darauf abzielen, festzustellen, ob ein Beschäftigungsverhältnis durch Scheinselbstständigkeit verschleiert wird. Beschäftigten, die Leiharbeit verrichten, wird meistens davon abgeraten, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten. Die Sorgfaltspflicht sollte darauf abzielen, einen unangemessenen oder übermäßigen Rückgriff auf Leiharbeit, wie etwa in Form von Zeitverträgen oder Gelegenheitsarbeiten, festzustellen und zu unterbinden.

Die Sorgfaltspflicht bietet eine Gelegenheit, um Respekt gegenüber einer breiteren Palette von arbeitsrechtlich geschützten Menschenrechten unter Beweis zu stellen.

Ein globales Abkommen über die Bedeutung des Beschäftigungsverhältnisses

Im Dezember 2010 haben drei Globale Gewerkschaftsföderationen ein Globales Rahmenabkommen mit dem französischen Multi GDF SUEZ unterzeichnet. Eine der Klauseln in diesem Abkommen würdigt die Bedeutung eines anerkannten Beschäftigungsverhältnisses. Die Klausel besagt: "***GDF SUEZ ist sich der Bedeutung einer sicheren Beschäftigung sowohl für Einzelne als auch für die Gesellschaft bewusst und gibt einem dauerhaften, unbefristeten und unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis den Vorzug. GDF SUEZ und sämtliche Subunternehmer übernehmen die volle Verantwortung für alle Tätigkeiten, die innerhalb des relevanten Rechtsrahmens verrichtet werden und werden insbesondere nicht versuchen, sich ihren Verpflichtungen als Arbeitgeber gegenüber abhängigen Beschäftigten zu entziehen, indem sie das Beschäftigungsverhältnis verschleiern oder in übermäßigem Umfang auf Zeit- oder Leiharbeit zurückgreifen... Die Unternehmen werden dafür sorgen, dass Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen einem unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis entsprechen, nicht als Selbstständige eingestuft werden (Scheinselbstständigkeit). GDF SUEZ erwartet von seinen Partnern die Anwendung vergleichbarer Prinzipien und betrachtet dies als eine wichtige Basis für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung.***"

Die drei Globalen Gewerkschaftsföderationen sind die Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI), die Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM – jetzt IndustriALL) und die Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD).

Bei der Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht sollte das Unternehmen Situationen feststellen, in denen Maßnahmen ergriffen werden, um ein unmittelbares, unbefristetes und gesetzlich anerkanntes Beschäftigungsverhältnis in der Absicht zu verschleiern, die Arbeitnehmer/innen von der Wahrnehmung ihres Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften abzuhalten.

Darüber hinaus sollte festgestellt werden, in welchen Situationen das Unternehmen Maßnahmen ergriffen hat, die sich negativ auf das Recht auf einen Gewerkschaftsbeitritt ausgewirkt haben, obwohl dies nicht die Absicht war. In beiden Fällen ist das Unternehmen aufgrund der verursachten negativen Auswirkungen verantwortlich. Bei Betriebsänderungen mit negativen Auswirkungen auf diese Menschenrechte durch Versetzungen oder Umstrukturierungen muss das Unternehmen diese negativen Auswirkungen mindern. In dieser Hinsicht sind die in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (Kapitel V, Absatz 6) und der Dreigliedrigen Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Absatz 26) erläuterten internationalen Erwartungen an ein verantwortliches Unternehmensverhalten besonders wichtig.

3.2.2. Sorgfaltspflicht und das Recht auf Tarifverhandlungen

Die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Achtung des Rechtes auf Tarifverhandlungen muss auf dem Verständnis der Vielzahl der Aktivitäten, die dieses Recht umfasst, sowie dessen, was für die Wahrnehmung dieses Rechtes unerlässlich ist, basieren. Tarifverhandlungen sind ein weites Feld. Sie beinhalten alle Verhandlungen, die zwischen einem Unternehmen und einer Gewerkschaft über die Arbeitsumstände und -bedingungen sowie Verfahrensfragen stattfinden. Es können mehrere Unternehmen und/oder Arbeitgeberorganisationen daran beteiligt sein und die Beschäftigten einer ganzen Branche oder einer spezifischen (globalen) Lieferkette einbezogen werden. Das Ergebnis von Tarifverhandlungen sind gewöhnlich schriftliche Verträge, die für beide Parteien verbindlich sind, ob sie vor Gericht durchsetzbar sind oder nicht. Das Versäumnis, einen Vertrag in Kraft zu setzen, kann bedeuten, dass dieses Recht missachtet wird.

Das Menschenrecht auf Tarifverhandlungen ist das Recht der Beschäftigten, und aus diesem Grund legt der gesetzliche Tarifverhandlungsrahmen in vielen Systemen Bedingungen fest, unter denen die Arbeitgeber zu Verhandlungen verpflichtet sind. Auf das Ergebnis von Tarifverhandlungen verständigen sich die Parteien freiwillig, aber der Verhandlungseintritt ist den Unternehmen nicht freigestellt.

Die Achtung des Tarifverhandlungsrechtes bedeutet, dass das Unternehmen keine Gelegenheit für wirkliche Verhandlungen ausschlagen darf. In Ländern, in denen die Gesetzgebung und die Praxis keinen konkret definierten Verhandlungsrahmen festlegen, muss das Unternehmen zu Verhandlungen im Rahmen unterschiedlicher Strukturen bereit sein. Keiner Gruppe von Beschäftigten, einschließlich beispielsweise derjenigen in Freien Exportzonen, befristet Beschäftigter, Leih- und Wanderarbeitskräften, sollte das Tarifverhandlungsrecht vorenthalten werden. In Fällen, in denen es bestimmten Gruppen von Beschäftigten, wie etwa Wanderarbeitskräften, gesetzlich verboten ist, anerkannten Gewerkschaften beizutreten, sollte das Unternehmen prüfen, wie ihre Rechte auf anderem Weg durchgesetzt werden können.

Das Unternehmen sollte u.a. in seinen Erklärungen ausdrücklich auf Wanderarbeitskräfte eingehen, und bei der Erwähnung von Wanderarbeitskräften sollte es vor allem um ihre Menschenrechte und nicht um ihre Rechtsstellung gehen. Zudem sollten die auf Wanderarbeitskräfte angewandten Normen auf internationalen Instrumenten und nicht nur auf innerstaatlichen Gesetzen basieren, die ihnen häufig weniger Schutz bieten.

Das Unternehmen muss in gutem Glauben verhandeln und entsprechend seiner Sorgfaltspflicht darauf achten, dass die Betriebe in seiner Lieferkette dasselbe tun. Das bedeutet, dass das Unternehmen akzeptieren muss, dass es zu Verhandlungen verpflichtet ist. Die Verpflichtung zu Verhandlungen in gutem Glauben bedeutet, dass alles darangesetzt werden muss, um durch wirkliche und konstruktive Verhandlungen eine Einigung zu erzielen. Die Weigerung, auf Forderungen zu reagieren, und ungerechtfertigte Verhandlungsverzögerungen stellen eine Verletzung des Rechtes auf Tarifverhandlungen dar.

Das Unternehmen sollte die Gewerkschaft(en) nicht dadurch untergraben, dass es direkt mit einzelnen Beschäftigten verhandelt oder Nichtgewerkschaftsmitgliedern in Einzelverträgen bessere Bedingungen anbietet. Ferner sollte es keine anderen (formellen oder informellen) Strukturen außerhalb der Tarifbeziehungen einrichten, um Probleme oder Fragen zu behandeln, die von der Betriebsleitung und der Gewerkschaft geklärt werden sollten, u.a. durch Tarifverhandlungen. Das Unternehmen sollte nicht mit Arbeitnehmervertretern in Strukturen verhandeln, die nicht zum Zwecke von Tarifverhandlungen eingerichtet wurden. Das Unternehmen sollte keine Verträge mit nicht repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen abschließen, um echte Tarifverhandlungen zu umgehen.

Das Unternehmen muss Einrichtungen zur Verfügung stellen, um Tarifverhandlungen zu ermöglichen. Die Arbeitnehmer/innen müssen die Möglichkeit haben, sich mit ihren Vertretern zu treffen, um ihre Positionen festzulegen. Das Unternehmen muss den Beschäftigten und ihren Vertretern genügend Informationen zur Verfügung stellen, damit sie sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Geschäftslage der Produktionseinheit bzw. des Unternehmens insgesamt machen können.

Tarifverhandlungen können entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Das Tarifverhandlungsrecht gilt ungeachtet der Ebene(n), auf die sich die repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber verständigt haben. Tarifverhandlungen können beispielsweise auf betrieblicher oder sektoraler (Branchen-) Ebene oder auf einer Mischung aus verschiedenen Ebenen stattfinden.

Auf Unternehmensseite sollte akzeptiert werden, dass sich das Tarifverhandlungsrecht auf ein breites Spektrum substanzieller Themen bezieht, einschließlich der Löhne, der Arbeitszeit und der Bedingungen, unter denen die Arbeit verrichtet wird, als Minimum. Dies würde auch Verfahren für die Unterrichtung und Anhörung, die Konfliktbeilegung und Einrichtungen für die Arbeitnehmervertreter beinhalten. Die Unternehmen sollten nicht versuchen, die Verhandlungsthemen zu begrenzen und dieses Recht dadurch einzuschränken.

Ebenso wie das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu einer Gewerkschaft impliziert, dass Gewerkschaften das Recht haben, zu existieren und ihre Arbeit zu verrichten, impliziert das Tarifverhandlungsrecht, dass die Arbeitnehmer/innen das Recht auf eine kollektive Arbeitsverweigerung haben. Das Streikrecht (und andere Formen des Arbeitskampfes) wird von der Internationalen Arbeitsorganisation als Recht der Gewerkschaften auf die Organisation ihrer Aktivitäten gemäß Artikel 3 des Übereinkommens 87 anerkannt. Ein Verbot bezieht sich lediglich auf spezifische und außergewöhnliche Umstände oder Gruppen von Beschäftigten. Zu den zulässigen Einschränkungen gehören die Verpflichtungen, einen Streik anzukündigen oder eine geheime Streikurabstimmung durchzuführen. Das Streikrecht ist häufig in innerstaatlichen Verfassungen oder Gesetzen verankert, in vielen Ländern aber auch nicht geschützt.

Es gibt keinerlei Richtlinie, der zufolge ein Arbeitgeber darüber entscheidet, ob das Streikrecht existiert. Die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses ist eine normale rechtliche Folge der Anerkennung des Streikrechts. In keinem Fall sollten die Unternehmen Ersatzarbeitskräfte für Streikende einstellen. Darüber hinaus sollten die Beschäftigten für die Beteiligung an rechtmäßigen Streiks nicht von ihrem Arbeitgeber bestraft werden. Die Unternehmen sollten nicht auf die Dienste privater Sicherheitsfirmen zurückgreifen, um Streikende entweder körperlich oder durch die Überwachung der Streikenden oder der Gewerkschaftsaktivitäten einzuschüchtern.

3.3. Wiedergutmachung, Rechtsbehelfe und Beschwerdeverfahren

Die dritte Maßnahme und Praxis, die in der Leitlinie Nr. 15 dargelegt und in der Leitlinie Nr. 22 ausgeführt werden, betreffen die Verfahren der Unternehmen für die Wiedergutmachung der negativen Auswirkungen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen. Die Leitlinien Nr. 15 und Nr. 22 sind Teil der "zweiten Säule" des UN-Referenzrahmens, die sich auf die Pflicht der Wirtschaft bezieht, die Menschenrechte zu respektieren. Wiedergutmachung ist auch Thema der dritten Säule des UN-Referenzrahmens.

In Ländern, in denen die gesetzlichen Bestimmungen, die das Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften schützen und den Rahmen für Tarifverhandlungen festlegen, angewandt werden, sind für den Fall, dass diese Rechte verletzt werden, gewöhnlich Rechtsbehelfe vorhanden. Beispiele für derartige Rechtsbehelfe wären die Wiedereinstellung oder Entschädigung von Beschäftigten, die aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten diskriminiert oder entlassen wurden. Rechtsbehelfe in Fällen, in denen der Arbeitgeber die Anerkennung der Gewerkschaft oder Verhandlungen verweigert hat, könnten gerichtliche Verfügungen sein, denen zufolge der Arbeitgeber zur Anerkennung der Gewerkschaft oder zu Verhandlungen verpflichtet würde. Die Unternehmen sollten auf derartige Verfügungen umgehend reagieren und die gesetzlichen Vorschriften befolgen.

Die Unternehmen sollten die negativen Auswirkungen, die sie verursacht oder zu denen sie beigetragen haben, auch dann wiedergutmachen, wenn sie nicht dazu verpflichtet sind. Die Unternehmen sollten aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassene Beschäftigte wieder einstellen und sich darum bemühen, jegliche Diskriminierung von Gewerkschaftssympathisanten rückgängig zu machen, wobei die Wiedereinstellung ungerechtfertigterweise Entlassener natürlich nichts an dem Schaden ändert, den die ursprüngliche Entlassung angerichtet hat. Es werden zudem weitere Maßnahmen erforderlich sein, um die erfolgte Einschüchterung wiedergutzumachen.

Unternehmen, die versucht haben, Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen durch gewerkschaftsfeindliche Kampagnen zu umgehen, sollten alle betroffenen Beschäftigten darüber unterrichten, dass dies nicht Teil der Unternehmensstrategie ist und dass ihr Recht auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften uneingeschränkt respektiert wird. Dies sollte ernst genommen werden und angemessene Maßnahmen beinhalten, um die Ängste, die das gewerkschaftsfeindliche Verhalten ausgelöst hat, zu zerstreuen.

Arbeitsbeziehungen und Beschwerdeverfahren

Der Begriff Arbeitsbeziehungen beschreibt ein System, das auf der Unabhängigkeit der beiden Seiten des Unternehmens basiert, der Betriebsleitung und der Belegschaft, und auf die Existenz

repräsentativer Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) angewiesen ist. Die Arbeitsbeziehungen selbst sind das wichtigste nichtstaatliche Beschwerdeverfahren hinsichtlich des Unternehmensverhaltens. In Tarifverträgen sind häufig Verfahren für die Konfliktbeilegung festgelegt, die im Falle von Rechtsverletzungen für eine Wiedergutmachung sorgen können. Zum Teil liefern Tarifverträge auch die Grundlage für die Rechtsansprüche der Beschäftigten. Wirksame Arbeitsbeziehungen basieren auf der Achtung der hier behandelten Menschenrechte. Selbst wenn spezifische Probleme oder Fragen nicht Gegenstand formeller Verfahren sind, trägt die Veränderung des Machtverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten durch eine Gewerkschaft zur Achtung der Menschenrechte bei.

In den Leitlinien der UN wird die Bedeutung von Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen anerkannt. Im Kommentar zur Leitlinie Nr. 29 heißt es sinngemäß:

"Betriebliche Beschwerdeverfahren können das breitere Engagement der Stakeholder und die Tarifverfahren in wichtiger Weise ergänzen, aber nicht ersetzen. Sie sollten nicht dazu verwendet werden, um die Rolle legitimer Gewerkschaften bei der Behandlung arbeitsbezogener Konflikte zu untergraben oder die Möglichkeit gerichtlicher oder anderer außergerichtlicher Beschwerdeverfahren auszuschließen."

In den letzten Jahren haben sich Verfahrensweisen herausgebildet, bei denen auf den Arbeitsbeziehungen basierende Verbindungen dazu benutzt werden, um sich mit den negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte der Arbeitnehmer/innen, einschließlich des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen, auseinanderzusetzen. Es bestehen eine Reihe formeller Abkommen zwischen multinationalen Unternehmen und Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs). Globale Gewerkschaftsföderationen sind internationale Gewerkschaftsorganisationen, denen Gewerkschaften angehören, die Beschäftigte in bestimmten Branchen oder Berufsgruppen vertreten. Diese als Globale Rahmenabkommen bezeichneten Abkommen stellen eine formelle Verbindung zwischen einem multinationalen Unternehmen und der Gewerkschaftsorganisation her. Die Abkommen sind als zusätzliches Mittel zur Lösung sich ergebender Probleme gedacht. Globale Rahmenabkommen gehen auch auf die in der Grundsatzerklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erwähnten Menschenrechte ein, darunter die beiden hier behandelten Menschenrechte. Der Referenzrahmen und die Leitlinien der UN werden in einigen Abkommen erwähnt und bei anderen Diskussionen berücksichtigt.

Wenn die Kommunikation zwischen einem Unternehmen und einer GUF gut ist, mit oder ohne ein Rahmenabkommen, fungiert die GUF häufig als unabhängige Informationsquelle hinsichtlich der Abläufe innerhalb des Unternehmens und zum Teil auch bei den Unternehmen, die in direktem Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen stehen. Wenn diese Beziehung gut funktioniert, kann sie einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht leisten.

Teil 4

Zusammenfassung

1. Das Recht auf den Beitritt zu bzw. die Gründung einer Gewerkschaft und das Recht auf Tarifverhandlungen sind erworbene Menschenrechte, die in den Verantwortungsbereich nahezu aller Unternehmen unter so gut wie allen Umständen oder Rahmenbedingungen fallen.
2. Was die Wahrnehmung dieser Menschenrechte beinhaltet, ist bekannt und in legitimen und verbindlichen Verfahren verankert.
3. Die Verantwortung der Unternehmen für diese Menschenrechte muss sich an vier Überlegungen orientieren: 1.) der Unterscheidung zwischen der Pflicht des Staates und der Verantwortung der Unternehmen; 2.) der Möglichkeit der Unternehmen, sich ihrer gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber zu entziehen; 3.) der speziellen Rolle der Angst bei der Verweigerung bzw. "Abschreckung" von der Wahrnehmung dieser Rechte; und 4.) der den Unternehmen durch das Tarifverhandlungsrecht der Beschäftigten auferlegten Pflicht.
4. Initiativen im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) gehen an diese Fragen größtenteils mit der Neudefinition der Vereinigungsfreiheit heran, anstatt sich auf die Verantwortung der Unternehmen für die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Menschenrechte zu konzentrieren.
5. Ein Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmer/innen auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft, indem es nichts tut, was die Beschäftigten davon abhalten würde, dieses Recht wahrzunehmen.
6. Ein Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmer/innen auf Tarifverhandlungen, indem es keine Gelegenheit für wirkliche Verhandlungen ausschlägt.
7. Die Sorgfaltspflicht ("due diligence") hinsichtlich des Rechtes auf die Gründung von bzw. den Beitritt zu einer Gewerkschaft beinhaltet die Feststellung und Verhinderung gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen und Praktiken sowie die Wiedergutmachung negativer Auswirkungen auf die Wahrnehmung dieses Rechtes durch andere Geschäftstätigkeiten und -beschlüsse wie Betriebsänderungen.
8. Die Sorgfaltspflicht hinsichtlich des Rechtes auf Tarifverhandlungen beinhaltet die Anerkennung der Tatsache, dass Unternehmen in Ländern, in denen weder die Gesetzgebung noch die Praxis einen konkret definierten Verhandlungsrahmen liefert, zu Verhandlungen innerhalb unterschiedlicher Strukturen bereit sein müssen.
9. Die Arbeitsbeziehungen, ein System, das sowohl Gewerkschaften als auch Tarifverhandlungen erfordert, können eine wichtige Rolle bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht sowie bei der Wiedergutmachung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte spielen.