

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023

UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**
PHILADELPHIA



ÄNDERUNG DER REGELN FÜR DIE RECHENSCHAFTSPFLICHT DER UNTERNEHMEN

#UNIRisingTogether



ÄNDERUNG DER REGELN FÜR DIE RECHENSCHAFTSPFLICHT DER UNTERNEHMEN

Die Weltwirtschaft wird von einer schrumpfenden Zahl riesiger multinationaler Unternehmen (MNK) beherrscht. Sechzig Prozent des Welthandels in der Realwirtschaft hängen von den Wertschöpfungsketten von nur 50 Unternehmen ab, von denen viele Geschäftsmodelle zugrundelegen, die auf Ausbeutung und Missbrauch der Menschenrechte beruhen. Die Rolle, die Großunternehmen dabei spielen, Beschäftigungspraktiken und Geschäftstätigkeiten über alle UNI-Sektoren hinweg voranzutreiben, darf nicht unterschätzt werden, und es ist ein zentraler Bereich der Arbeit von UNI und unseren Mitgliedsorganisationen, Unternehmen für ihre Handlungen zur Verantwortung zu ziehen.

In den letzten Jahren ist die Verantwortung der multinationalen Konzerne für die Geschehnisse in ihrem gesamten weltweiten Umfeld stärker in den Mittelpunkt gerückt. Die Beschäftigten und die breite Öffentlichkeit haben die Geduld mit der sogenannten Agenda der sozialen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility (CSR)) der Unternehmen verloren, die oft nicht mehr als eine PR-Übung ist, und fordern - und erreichen in einigen Fällen - gesetzgeberische Maßnahmen, die Stärkung bestehender Instrumente und die Einführung neuer Instrumente.

UNI spielt eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Gewerkschaften auf der ganzen Welt dabei zu unterstützen, dafür zu sorgen, dass Unternehmen ihre Menschenrechtsverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten erfüllen. Wir bilden Gewerkschaftsallianzen in multinationalen Unternehmen, entwickeln Organisationsstrategien, setzen uns aktiv für globale Abkommen in diesen Unternehmen ein und setzen diese durch,

und wir nutzen internationale Standards wie die OECD-Leitsätze, um multinationale Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen. Diese Bemühungen bewirken weiterhin einen echten Unterschied für die Beschäftigten in der ganzen Welt.

INTERNATIONALE RAHMEN FÜR DIE RECHENSCHAFTSPFLICHT

Internationale Institutionen wie die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die OECD und die Vereinten Nationen haben hinsichtlich des Verhaltens multinationaler Unternehmen Normen und Mechanismen entwickelt, die im Allgemeinen eine verpflichtende Achtung der Arbeitnehmerrechte durch die Unternehmen geltend machen. Diese haben jedoch immer noch viele Schwächen, unter anderem die Tatsache, dass sie in der Praxis nur selten oder gar nicht durchsetzbar sind.

Die Grundrechte und grundlegenden Prinzipien der IAO bilden in vielen dieser internationalen Instrumente die Grundlage

für die Arbeitnehmerrechte. Ein großer Erfolg für die Gewerkschaften ist, dass die IAO im Jahr 2022 ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als Grundrecht aufgenommen hat. Alle 187 Mitgliedsstaaten der IAO müssen sich an die als Grundrechte aufgelisteten Konventionen halten. Die Herausforderung besteht in ihrer Umsetzung und Einhaltung.

Die umfassendere Rolle der IAO als dreigliedriges Gremium, das Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierungen zusammenbringt, bleibt wichtig. Die Fortschritte waren nicht einfach, aber Entwicklungen wie die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und die Vereinbarung der dreigliedrigen Arbeitsgruppe im Jahr 2022, die die Arbeit der IAO im Bereich der Lieferketten vorantreibt, haben im Rahmen der IAO neue Möglichkeiten geschaffen, Unternehmen in die Pflicht zu nehmen. In den letzten Jahren wurden dieser Entwicklung aber immer mehr Hindernisse in den Weg gestellt, nämlich von Seiten der Arbeitgebervertreter, sprich der

Internationalen Arbeitgeberorganisation. Es wurden auch grundlegende Arbeitsnormen, darunter auch das Streikrecht, infrage gestellt. Die gesamte internationale Gewerkschaftsbewegung setzt sich weiterhin dafür ein, diese Angriffe abzuwehren und die IAO, wo immer möglich, zu stärken.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen setzen Standards für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in einer Reihe von Bereichen wie Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Umwelt. Für die Unternehmen sind sie zwar nicht rechtsverbindlich, allerdings aber für die unterzeichnenden Regierungen, die für die Umsetzung und Einhaltung der Leitlinien sorgen müssen. Einzigartig unter diesen internationalen Instrumenten ist, dass sie einen internationalen Beschwerdemechanismus vorsehen, um gegen Verstöße gegen die Richtlinien durch multinationale Unternehmen vorzugehen.

UNI hat diesen Mechanismus genutzt, um das Verhalten von Unternehmen, einschließlich Teleperformance, IKEA und DHL, wegen Verletzungen grundlegender Arbeitnehmerrechte wie Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Tarifverhandlungen zu hinterfragen. Das Verfahren trug zur Lösung mehrerer Probleme bei und half in einigen Fällen, den Dialog mit den Unternehmen zu verbessern. Die fehlende Verpflichtung der Arbeitgeber, sich nach Treu und Glauben zu beteiligen, und die hohen Anforderungen, die an die Gewerkschaften gestellt werden, machen jedoch deutlich, dass der OECD-Mechanismus noch immer erhebliche Schwächen aufweist. Die erste Überprüfung der OECD-Leitlinien seit 2011 ist von entscheidender Bedeutung, und UNI hat auf grundlegende Änderungen der Verfahren gedrängt, um sicherzustellen, dass sie wirksam bleiben.

Die Verhandlungen über einen verbindlichen Vertrag über Unternehmen und Menschenrechte werden bei den Vereinten Nationen fortgesetzt, wenn auch

langsam. Dieser Vertrag könnte ein wichtiger Schritt sein, um Unternehmen auf internationaler Ebene zur Verantwortung zu ziehen. Die Wahrscheinlichkeit eines positiven Ergebnisses ist jedoch, selbst mittelfristig, gering. Daher müssen UNI und ihre Mitgliedsorganisationen, während sie sich weiterhin um eine stärkere internationale Regulierung bemühen, die Entwicklungen auf nationaler und regionaler Ebene nutzen und unsere Branchenstärke strategisch einsetzen, um Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen.

ENTWICKLUNGEN BEI DER OBLIGATORISCHEN MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT

Bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht geht es darum, deutlich zu machen, dass Unternehmen dafür verantwortlich sind, Menschenrechtsverletzungen in allen Geschäftsbeziehungen, einschließlich ihrer Wertschöpfungskette, zu erkennen, zu verhindern, abzuschwächen und zu beheben. Es sollte einen kontinuierlichen

Prozess geben, um die Probleme zu identifizieren und sie zu beheben.

Es ist ein Konzept, das aus der Arbeit von Professor John Ruggie und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011 hervorgegangen ist. Das Konzept wird in letzter Zeit vermehrt umgesetzt, sowohl was die Zahl der Unternehmen, die eine Sorgfaltsprüfung durchführen, als auch seine Bedeutung für die Rechte der Arbeitnehmer betrifft. Dies ist auf den Übergang von unverbindlichen Sorgfaltspflichtensystemen, wie den UN-Leitprinzipien zu einer verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Mandatory Human Rights Due Diligence, MHRDD) zurückzuführen, da mehrere Länder Gesetze einführen, die die Unternehmen zum Handeln verpflichten.

Dieser Trend ist am stärksten in Europa zu beobachten, wo die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften einige, wenn auch nicht alle Aspekte der Sorgfaltspflicht in Ländern wie Frankreich, Deutschland und Norwegen abdecken, und die

Diskussionen über eine EU-Richtlinie laufen. Fortschritte gab es auch in Japan, wo neue Leitlinien zur Sorgfaltspflicht veröffentlicht wurden. Auch wenn die meisten gesetzgeberischen Entwicklungen in Europa stattfinden, ist die potenzielle Reichweite global. Alle Unternehmen, die in Europa tätig sind, müssen unabhängig von ihrem Hauptsitz eine Sorgfaltsprüfung durchführen, wenn sie die verschiedenen Schwellenwerte erreichen, und Unternehmen, die eine Sorgfaltsprüfung durchführen, müssen dies in ihren Betrieben und Wertschöpfungsketten tun, egal wo auf der Welt diese sich befinden. UNI und ihre Mitgliedsorganisationen müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten wirksam umgesetzt werden, und dass die Gewerkschaften eine zentrale Rolle bei den Sorgfaltsprüfungsverfahren, die eingeführt werden, spielen.

UNIs Arbeit zum Thema der verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten unterstützt die Mitgliedsorganisationen in allen unseren Sektoren dabei, diese neuen

Rechtsvorschriften zu verstehen und damit anzufangen, sie zu nutzen. Dazu gehörten spezielle Workshops zu Entwicklungen in einzelnen Ländern, wie dem neuen deutschen Gesetz, die Bereitstellung von Leitlinien für Risikobewertungen, die Entwicklung von gewerkschaftlichen Toolkits und Checklisten zur Unterstützung von Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen sowie die Zusammenarbeit mit UNI-Sektoren, um Pläne auszuarbeiten, wie die verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zur Unterstützung ihrer allgemeinen Ziele eingesetzt werden könnten.

Es gab auch ein direktes Engagement gegenüber Unternehmen, um UNI und unsere Mitgliedsorganisationen in die Entwicklung ihrer Sorgfaltspflichten einzubeziehen, sowie in die Identifizierung und Abschwächung von Risiken und die Schaffung von Abhilfe, wenn Rechte verletzt werden. Sorgfaltspflicht wird zunehmend zu einem zentralen Thema in globalen Abkommen.

UNI arbeitet auch weiterhin mit Koalitionen in der gesamten Zivilgesellschaft zusammen, um bestehende Gesetze zu stärken und sicherzustellen, dass die Gewerkschaftsrechte und die Beteiligung der Gewerkschaften bei den neuen Entwicklungen im Fokus stehen. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Arbeit an einer starken und wirksamen EU-Richtlinie, die einen bedeutenden Schritt zur Ausweitung des Anwendungsbereichs der verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten darstellen könnte, wenn eine starke Richtlinie verabschiedet wird.

Die verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten schaffen zwar Möglichkeiten für gewerkschaftliches Handeln, aber es gibt keine Garantie dafür, dass die Unternehmen anhand dieser Systeme endlich in vollem Umfang zur Verantwortung gezogen werden. Wie bei der sozialen Unternehmensverantwortung der Unternehmen besteht die Gefahr, dass multinationale Unternehmen die verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten als PR-Maßnahme nutzen, anstatt sich wirklich mit den Risiken

innerhalb ihrer Wertschöpfungsketten zu befassen. Besonders besorgniserregend ist die Rolle der Sozialauditbranche. Ein kürzlich veröffentlichter ausführlicher Bericht von [Human Rights Watch](#) zeigte die inhärenten Schwächen der Sozialauditbranche auf, die durch einen Mangel an Transparenz und das Fehlen des Schaffens von Abhilfe gekennzeichnet ist. UNI und ihre Mitgliedsorganisationen müssen sich weiterhin dafür einsetzen, dass die verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nicht zu einem CSR 2.0 werden, sondern zu einem echten Wandel für die Beschäftigten führen, indem sie fordern, dass Gewerkschaften sowohl bei den Rechtsvorschriften als auch in der Praxis im Mittelpunkt der Sorgfaltspflicht stehen.

EINBEZIEHUNG DER INVESTOREN

Die Mobilisierung von Investoren wird immer wichtiger, wenn es darum geht, Unternehmen zur Rechenschaft zu ziehen, und UNI ist in der globalen Gewerkschaftsbewegung in diesem Arbeitsbereich führend.

UNI hat eine Kontaktliste mit Investoren aus über 300 Institutionen erstellt, die ein Vermögen von über 67 Billionen US-Dollar verwalten. Dies gibt uns die Möglichkeit, unsere Arbeit, Investoren zu informieren und zu mobilisieren, um wichtige Kampagnen zu unterstützen und die Bedeutung von Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zu fördern, weiterzuentwickeln und fortzusetzen.

Im März 2021 veröffentlichte UNI eine [Investorenerklärung](#) zu den Erwartungen an den Alten- und Pflegeheimsektor, die nun von einer Koalition von mehr als 130 Investoren mit einem verwalteten Vermögen von 4,4 Billionen US-Dollar unterstützt wird. Mit dieser Erklärung werden bessere Gesundheits- und Sicherheitsstandards, eine bessere Personalausstattung und Entlohnung der Beschäftigten sowie die Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gefordert.

UNIs Engagement in Bezug auf Investoren hat auch unsere Arbeit bei multinationalen Unternehmen wie Amazon unterstützt, wo

wir mit US-Mitgliedsorganisationen und anderen zusammenarbeiteten, um ein Handeln der Investoren gegen die Zerschlagung von Gewerkschaften durch das Unternehmen zu organisieren, einschließlich eines öffentlichen Aufrufs der Investoren zur Nichteinmischung in die Wahlen in Bessemer, Alabama. Das Investorenengagement von UNI war auch ein wichtiger Bestandteil der Bemühungen um ein globales Abkommen mit Teleperformance, das schließlich im Dezember 2022 zustande kam.

Um die Maßnahmen der Investoren im Bereich der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen auf breiterer Basis voranzutreiben, hat UNI gemeinsam mit dem Global Unions Committee on Workers' Capital den umfassenden Bericht „Shared Prosperity: the investor case for freedom of association and collective bargaining“ (Gemeinsamer Wohlstand: die Argumente der Investoren für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen) verfasst und treibt nun Maßnahmen zu seiner Umsetzung voran.

Nachdem der norwegische Staatsfonds, der von NBIM, einem der größten Investoren der Welt, verwaltet wird, jahrelang im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand, konnten wir einen Durchbruch bei der Beachtung der Arbeitnehmerrechte feststellen. Gemeinsam mit unseren norwegischen Mitgliedsorganisationen leistete UNI einen Beitrag im Rahmen der Konsultation zu ihrem neuen Dokument über die Erwartungen betreffend das Humankapitalmanagement und traf im Jahr 2023 mit der Bank zusammen, um wichtige Empfehlungen zur Umsetzung voranzutreiben.

INTERNATIONALES ABKOMMENT

Dieses Jahr markiert den zehnten Jahrestag der Rana-Plaza-Katastrophe in Bangladesch, bei der 1.100 Beschäftigte ums Leben kamen und zweitausend weitere verletzt wurden, als der achtstöckige Bekleidungsfabrikkomplex einstürzte. Der Bangladesh Accord, ein von

UNI und IndustriALL Global Union nach der Katastrophe ins Leben gerufenes und von den Markenherstellern finanziertes Programm zur Inspektion von Fabriken, hat seitdem die Gesundheit und Sicherheit von Millionen von Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch verbessert. Dieses bahnbrechende Abkommen hat die Brandschutz- und Gebäudesicherheitsstandards verbessert und die Fähigkeit von Beschäftigten und Fabriken in Bangladesch, ein breites Spektrum von Problemen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erkennen, anzusprechen und zu lösen, gestärkt. Rund 140.000 bei Inspektionen festgestellte Gefahren wurden behoben, mehr als 1.200 gemeinsame Sicherheitsausschüsse von Beschäftigten und Arbeitgebern wurden geschult, und Beschäftigte haben über 6.000 Beschwerden beim unabhängigen Beschwerdemechanismus eingereicht.

Aufbauend auf der Übergangsvereinbarung von 2018 wurde 2021 nach monatelangen, intensiven Verhandlungen und trotz des Widerstands der Markenhersteller ein Abkommen erzielt, das die Schlüsselemente Rechenschaftspflicht, Transparenz und Rechtsverbindlichkeit des ursprünglichen Abkommens beibehält und die Umsetzung der Programme des Accords auf eine nationale dreigliedrige Organisation überträgt, die nun als RMG Sustainability Council (RSC) bekannt ist. Der neue Internationale Accord wurde von fast 200 Markenherstellern unterzeichnet, die sich verpflichten, weiterhin Programme zur Sicherheit am Arbeitsplatz in Bangladesch zu unterstützen.

Ein Schlüsselement des neuen internationalen Abkommens ist die Erkenntnis, dass die Lage vieler Beschäftigter in der Bekleidungsindustrie außerhalb Bangladeschs sehr schwierig ist, weshalb man sich verpflichtet, das Programm des Accords auf mindestens ein weiteres Land auszuweiten. Im Dezember 2022 wurde eine Vereinbarung über den

Beginn eines Pakistan-Accords erzielt, von dem bereits 750.000 Beschäftigte in Fabriken, die die unterzeichnenden Markenhersteller beliefern, erfasst sind. Dies ist ein großer Erfolg und wird auf der Grundlage der gleichen Grundsätze und Maßnahmen, die in Bangladesch erfolgreich waren, einen grundlegenden Wandel im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Pakistan einläuten.

Bei den Verhandlungen über eine Erneuerung des Internationalen Accords, der im Oktober dieses Jahres ausläuft, werden die Gewerkschaften die Aufnahme weiterer Länderprogramme sowie eine Ausweitung des Beschwerdemechanismus fordern, um Beschwerden betreffend die Rechte der Beschäftigten über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzunehmen und die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen einzubeziehen, damit sich die Beschäftigten in den Bekleidungsfabriken organisieren können.

FAZIT

Die Verbesserung der Arbeitnehmerrechte auf der ganzen Welt bedeutet, dass multinationale Unternehmen für ihre Beschäftigten und ihre gesamte Wertschöpfungskette zur Verantwortung gezogen werden können. UNI und ihre Mitgliedsorganisationen setzen dies fort, indem sie globale Mechanismen wie die OECD-Leitlinien nutzen und sich die neue Welle verbindlicher Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zunutze machen. UNI ist auch eine vertrauenswürdige Stimme in der Investorengemeinschaft, die es ermöglicht, dass unsere starke Botschaft zur Unternehmensverantwortung gehört wird. Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen, wo auch immer sie sich befinden und wo auch immer sie tätig sind, wird auch in Zukunft ein wichtiger Tätigkeitsbereich für UNI und ihre Mitgliedsorganisationen sein.



**RISING
TOGETHER**
PHILADELPHIA



8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether