

Nicht ohne Betriebsrat

Bei der Erreichung und Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards entlang der globalen Lieferkette kann die Arbeitnehmervertretung das Management unterstützen. In den Betrieben selbst ist das Thema allerdings noch kaum gelandet. VON URSULA WEBER

Die Nachricht vom Einsturz des Fabriksgebäudes Rana Plaza in Bangladesch mit mehr als 1.100 Toten und 2.500 Verletzten, die vor fünf Jahren um die Welt ging, ist bis heute nicht verhallt. Das Ereignis brachte eklatante Missstände bei Zulieferern internationaler Unternehmen ans Licht, war für viele Unternehmen dann aber auch der ausschlaggebende Weckruf, um in die Prüfung und Absicherung der globalen Lieferkette gegen menschenrechtswidrige Praktiken zu investieren. Zu den neueren Entwicklungen zählt, dass Arbeitnehmervertretungen im Rahmen ihrer Mitverantwortung für das Wohl des Unternehmens dabei eine Rolle übernehmen – als Korrektiv gegenüber dem Management in den relevanten Unternehmensbereichen Einkauf, Human Resources oder Produktentwicklung, aber auch entlang der Lieferkette.

REGULARIEN Den Referenzrahmen für entsprechende Aktivitäten stellen vor allem drei anerkannte internationale Standards dar, zu welchen sich viele international tätige Unternehmen auch bereits bekennen. Das älteste und unter starker Beteiligung der Gewerkschaften zuletzt im Jahr 2011 massiv überarbeitete Rahmenwerk sind dabei die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ihr Unique Selling Point sind die so genannten Nationalen Kontaktpunkte, die im Konfliktfall zwischen Unternehmen und

externen, aber auch internen Stakeholdern vermitteln. Auch der UN Global Compact enthält mit seinem zentralen Fokus auf Arbeitnehmerrechte Raum für Initiativen. Diese können möglicherweise auch den Fortschrittsbericht anreichern, den Mitgliedsunternehmen zu Grundprinzipien nachhaltigen Wirtschaftens jährlich vorlegen müssen.

Der jüngste Leitfadens zum Schutz von Arbeitnehmern entlang der Lieferkette sind die 2011 durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – sie fanden mit einem eigenen Kapitel auch bereits Eingang in die OECD-Leitsätze. Der vom UN-Sonderbeauftragten John Ruggie unter dem Titel „Schutz, Achtung und Abhilfe“ formulierte Rahmen enthält einen Mix von 31 handfesten Handlungsanleitungen für Staaten und Unternehmen – und bietet Raum für die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Dass Arbeitnehmerrechte dabei direkt als Menschenrechte adressiert wurden, verlieh dem Thema Dringlichkeit – ein Grund, weshalb internationale Gewerkschaften die UN-Leitprinzipien im Fluge aufgriffen. Seitens der Politik wurde nicht durchwegs ebenso rasch reagiert. So liegt der Prozess zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien in einen nationalen Aktionsplan – wie auch zu jenem zu gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen (CSR) – in Österreich derzeit auf Eis.



WIENERBERGER sichert Arbeitnehmerrechte in Kooperation mit Eurobetriebsrat.

VIelfältige REALITÄT Unternehmen agieren hierbei offensichtlich wieder schneller. So sind die UN-Leitprinzipien etwa beim österreichischen Kautschukkonzern Semperit im Nachhaltigkeitsbericht bereits ausdrücklich erwähnt, und es sind auch etliche Instrumente vorhanden, um Missständen vorzubeugen – etwa ein Verhaltenskodex, eine Whistleblower-Hotline, eine eigene Lieferantenpolitik und -selbstevaluierung. Die Rolle der Arbeitnehmervertretung ist aber im Wesentlichen darauf beschränkt, die Firmenleitung durch Hinweise auf Unregelmäßigkeiten zu unterstützen.

Der Ziegelkonzern Wienerberger wiederum sieht sich in seiner Nachhaltigkeitsperformance den Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet, dem das Unternehmen 2003 als eines der ersten beitrug. Wienerberger hat einen Eurobetriebsrat installiert, mit dem die Geschäftsführung bereits 2001 auf Basis von Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO eine Sozialcharta über zentrale Arbeitnehmerrechte erarbeitete. Über ihre Einhaltung wacht ein Ausschuss, in dem der Betriebsrat vertreten ist. Damit auf allfällige



TEXTILBRANCHE Ringen um einen besseren Ruf.

Problemstellungen auch Taten folgen, ist Konzernbetriebsratsvorsitzender Gerhard Seban, wie er sagt, viel unterwegs – in ganz Europa. Er will demnächst auch den Standort in Indien besuchen.

BEST PRACTICE Welches Spektrum an Funktionen und Aufgaben Arbeitnehmervertretungen übernehmen können, um das Management in weitreichenden menschenrechtlichen Belangen zu unterstützen, geht aus einer aktuellen Forschungsarbeit der deutschen Hans-Böckler-Stiftung hervor. Unter dem Titel „Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen“ (mehr Infos links) wird die Praxis europäischer Weltmarktführer analysiert und ausgewertet, vom deutschen Sportartikelhersteller Adidas über den belgischen Chemieriesen Solvay bis zum norwegischen Aluminiumhersteller Norsk-Hydro.

Aus Sicht von Ko-Autor Felix Hadwiger (siehe Interview) sollte sich die Arbeitnehmervertretung im eigenen Interesse für das Thema einsetzen. Denn: „Wenn darauf geachtet wird, dass Unternehmensstandards auch in anderen Ländern eingehalten werden, kann dies die Arbeitsplatzsicherheit der eigenen Belegschaft erhöhen, da die einzelnen Werkstandorte mitunter in Konkurrenz zueinander stehen. Es kann im Sinne des Risikomanagements aber auch die Reputation des Unternehmens schützen.“ Beim zweiten Argument finden Arbeitnehmer und Arbeitgeber endgültig zueinander. ♦

FOTOS: WIENERBERGER, WELTBANK, WMP

INTERVIEW

Wenn Betriebsräte loslegen

Bei der Durchsetzung von Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette kann sich die Arbeitnehmervertretung häufig sinnvoll einbringen, wie Beispiele zeigen.

CORPORAID: Sind globale Richtlinien ein wichtiger Hebel für die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in international tätigen Unternehmen?

HADWIGER: Durch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und ähnliche anerkannte Arbeits- und Sozialrichtlinien sind erst einmal Regierungen und Unternehmensleitungen gefordert. Für die Arbeitnehmervertretung können sie aber einen wichtigen Referenzpunkt für Forderungen an die Geschäftsführung darstellen.

Wie können Arbeitnehmer in die unternehmerische Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette eingebunden werden?

HADWIGER: Eine solide Basis können beispielsweise globale Rahmenabkommen darstellen, durch die Unternehmen sich gegenüber internationalen Gewerkschaften verpflichten, weltweit Arbeitnehmerrechte zu achten, auch in der Lieferkette. Diese Rahmenabkommen sehen meist die Bildung internationaler Gremien vor, die die Einhaltung des Abkommens überwachen, und in diesen Gremien sind Betriebsräte und Gewerkschaften vertreten. Faber-Castell etwa hat zur Implementierung und Einhaltung der globalen Rahmenvereinbarung einen mit Arbeitnehmervertretungen abgestimmten dreistufigen Überwachungsprozess eingerichtet, der soziale Checklisten, regelmäßige Audits durch interne Mitarbeiter und Überprüfungen von Produktionsstandorten durch Überwachungsausschüsse vorsieht, an denen auch Arbeitnehmervertreter beteiligt sind. Es eröffnen sich aber auch weitere Tätigkeitsfelder: Thyssenkrupp etwa hat in seinem Rahmenabkommen einen gut funktionierenden sozialpartnerschaftlichen Beschwerdemechanismus etabliert, bei Norsk-Hydro sind die Arbeitnehmer unter anderem im Bereich der Risikoanalyse und Wirksamkeitskontrolle eingebunden und bei Daimler auch an der Wiedergutmachung beteiligt.

Welche Tätigkeitsfelder gibt es außerhalb solcher globalen Rahmenabkommen?

HADWIGER: Ganz allgemein können Betriebsräte Missstände an das Management herantragen, wenn sie davon erfahren, damit Abhilfe geleistet wird. Damit unterstützen sie das Risikomanagement des Unternehmens. Sie können auch bei der

Erstellung eines Code of Conduct oder bei Stakeholderdialogen einbezogen werden. Darüber hinaus können sie aber auch Initiatoren und Triebkräfte werden, damit ein Unternehmen sich überhaupt zu einem internationalen Rahmenwerk bekennt oder sogar ein globales Rahmenabkommen eingeht, in dem ihnen eine konkrete Rolle zugesprochen wird. Denn eine systematische und umfassende Einbindung der Arbeitnehmervertretung gibt es häufig nicht, sie sind nicht unbedingt als Akteure vorgesehen. Hierbei können aber deutliche Unterschiede zwischen Unternehmen beobachtet werden. In den USA etwa ist der soziale Dialog nicht so etabliert wie in Österreich und Deutschland.

Wie wichtig ist Wissenstransfer?

HADWIGER: Unsere These ist, dass die UN-Leitprinzipien und andere internationale Richtlinien auf politischer Ebene von den internationalen Gewerkschaften genutzt werden, um verschiedene Forderungen zu untermauern. Auf betrieblicher Ebene aber sind diese Standards häufig zwar beim Management angekommen, nicht aber unbedingt auch bei den Arbeitnehmervertretungen. Ein Wissenstransfer zwischen den verschiedenen Ebenen wäre daher ein ganz wichtiges Thema. Es gibt aber auch noch andere Grenzen. Betriebsräte sind ja gewählt, damit sie die Interessen der Belegschaft vertreten. Da geht es dann eher um die Pausenregelung am eigenen Standort als um den Schutz internationaler Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette. Was wir gesehen haben: Wenn es ein Engagement auf dieser Ebene gibt, dann oft aus einem persönlichen Grund – weil man bei der Kirche oder einer NGO aktiv ist oder dort jemanden kennt. Bei Zentral-, Konzern- oder europäischen Betriebsräten stellt sich das wieder anders dar. Diese sind häufiger mit grenzüberschreitenden Themen und der internationalen Überwachung und Einhaltung von Arbeitsstandards befasst.

Vielen Dank für das Gespräch!



FELIX HADWIGER WMP-Consult



BASIEREND AUF FALLBEISPIELEN

und Experteninterviews zeigen Felix Hadwiger und andere, wie Betriebsräte und Gewerkschaften auf Basis der UN-Leitlinien beitragen können, Arbeitnehmerrechte bis in die Lieferkette hinein zu sichern. Die Studie steht zum kostenlosen Download zur Verfügung.