Erläuterungen zur Beschäftigung und zu den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

19. Diesem Kapitel wurde ein einleitender Abschnitt mit einer Bezugnahme auf das „geltende" Recht vorangestellt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass multinationale Unternehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet bestimmter Länder *nationalen, subnationalen* wie auch *supranationalen* Rechtsvorschriften in Fragen der Beschäftigung und der Beziehungen zwischen Sozialpartnern unterliegen können. Die Begriffe „bestehende Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen" und „Beschäftigungspraktiken" sind hinreichend allgemein gehalten, um unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Besonderheiten unterschiedliche Auslegungen zu erlauben – z.B. im Hinblick auf die verschiedenen Verhandlungsmöglichkeiten, über die die Arbeitnehmer nach den nationalen Gesetzen und Bestimmungen verfügen.

20. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist zuständig für die Ausarbeitung und Anwendung internationaler Arbeitsstandards sowie für die Förderung der grundlegenden Arbeitsrechte, wie sie in der IAO-Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit offiziell anerkannt wurden. Als nicht rechtsverbindliches Instrument sind die *Leitsätze* bei der Förderung der Einhaltung dieser Standards und Grundsätze durch multinationale Unternehmen von Bedeutung. Die *Leitsätze* spiegeln die einschlägigen Bestimmungen der Erklärung von 1998 wie auch der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO von 1997 über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik wider. In dieser Erklärung wurden Grundsätze für die Bereiche Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, während sich die OECD-Leitsätze auf alle wesentlichen Aspekte des Unternehmensverhaltens erstrecken. Die OECD-Leitsätze und die Dreigliedrige Erklärung der IAO beziehen sich auf das von Unternehmen erwartete Verhalten; sie bilden nicht widersprüchliche, sondern parallel zueinander bestehende Instrumente. Die IAO-Grundsätze können daher insofern zum besseren Verständnis der *Leitsätze* von Nutzen sein, als sie detaillierter sind. Die Durchführungsverfahren beider Instrumente sind jedoch institutionell verschieden.

21. In Ziffer 1 dieses Kapitels wird auf alle vier in der IAO-Erklärung von 1998 enthaltenen grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit Bezug genommen, nämlich die Vereinigungs- und die Tarifvertragsfreiheit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit und die Nichtdiskriminierung in Beruf und Beschäftigung. Diese Prinzipien und Rechte wurden in Form spezifischer Rechte und Verpflichtungen in den grundlegenden IAO-Konventionen verankert.

22. In diesem Kapitel wird empfohlen, dass die multinationalen Unternehmen zur wirksamen Abschaffung der Kinderarbeit im Sinne der IAO-Erklärung von 1998 und der IAO-Konvention 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit beitragen. Zwei schon länger bestehende IAO-Instrumente im Hinblick auf Kinderarbeit sind die Konvention 138 und die Empfehlung 146, die beide 1973 angenommen wurden und die sich mit der Frage des Mindestalters für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit befassen. Multi-

© OECD 2000

nationale Unternehmen können über ihr Arbeitsmanagement, die Schaffung qualitativ anspruchsvoller, gut bezahlter Arbeitsplätze sowie ihren Beitrag zum Wirtschaftswachstum eine positive Rolle bei den Bemühungen spielen, die eigentlichen Ursachen der Armut im Allgemeinen und der Kinderarbeit im Besonderen anzugehen. Es ist wichtig, die den multinationalen Unternehmen zufallende Rolle im Hinblick auf ihren Beitrag zu einer dauerhaften Lösung des Problems der Kinderarbeit anzuerkennen und zu fördern. Besondere Aufmerksamkeit gebührt hierbei der Anhebung des Bildungsniveaus der in den Gastländern lebenden Kinder.

23. In dem Kapitel wird ferner empfohlen, dass die Unternehmen zur Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit beitragen, womit ein anderer Grundsatz der IAO-Erklärung von 1998 aufgegriffen wird. Dieses Arbeitnehmergrundrecht beruht auf den IAO-Konventionen 29 von 1930 und 105 von 1957. Erstere fordert von den Regierungen, „den Rückgriff auf alle Formen von Zwangsarbeit so rasch wie irgend möglich abzuschaffen", während in der zweiten gefordert wird, „jegliche Form von Zwangsarbeit abzuschaffen bzw. nicht davon Gebrauch zu machen", und zwar zu bestimmten spezifizierten Zwecken (z.B. als politisches Druckmittel oder als arbeitsdisziplinarische Maßnahme) und „wirksame Maßnahmen zu ihrer sofortigen und vollständigen Abschaffung zu treffen". Es besteht zugleich Übereinstimmung darüber, dass die IAO das zuständige Gremium für die Behandlung der schwierigen Frage der Gefängnisarbeit ist, namentlich, wenn Häftlinge an Privatpersonen, Unternehmen oder Verbände ausgeliehen (oder diesen zur Verfügung gestellt) werden.

24. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf soll für die Bedingungen und Modalitäten in Bereichen wie z.B. Einstellung, Entlassung, Entlohnung, Beförderung, Ausbildung und Ruhestand gelten. In Anlehnung an die in der IAO-Konvention 111 von 1958 enthaltene Liste der unzulässigen Diskriminierungsgründe wird jegliche Art von Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung aus einem dieser Gründe als Verstoß gegen die Konvention angesehen. Außerdem wird klargestellt, dass die betreffende Liste nicht erschöpfend ist. Gemäß Ziffer 1d wird von den Unternehmen erwartet, dass sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, wobei das Schwergewicht auf gleichen Kriterien bei Auswahl, Arbeitsentgelten und Beförderung sowie auf der gleichen Anwendung dieser Kriterien liegt; ferner sollen die Unternehmen Diskriminierungen oder Entlassungen auf Grund von Heirat, Schwangerschaft oder Elternschaft verhindern.

25. Die Bezugnahme auf eine Arbeitnehmerbeteiligung in Form von Konsultationen in Ziffer 2 dieser *Leitsätze* fußt auf der IAO-Empfehlung 94 von 1952 bezüglich Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Unternehmensebene. Sie entspricht darüber hinaus auch einer Bestimmung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO von 1977 über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Derartige Konsultationsmechanismen dürfen jedoch nicht als Ersatz für das Recht der Arbeitnehmer auf die vertragliche Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen und -modalitäten angesehen werden. Ziffer 8 der *Leitsätze* enthält ebenfalls eine Empfehlung über Konsultationsmechanismen in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen.

© OECD 2000

26. Gemäß Ziffer 3 dieses Kapitels wird von den Unternehmen erwartet, dass sie ihren Arbeitnehmern Informationen zur Verfügung stellen, die es diesen ermöglichen, sich ein „den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild" von der Lage des Unternehmens zu machen. Diese Informationen beziehen sich auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, Entwicklungsprognosen, Beschäftigungstrends und voraussichtliche wichtige Veränderungen der Geschäftstätigkeit, wobei legitimen Erfordernissen des Geschäftsgeheimnisses Rechnung zu tragen ist. Dieser Hinweis auf das Geschäftsgeheimnis bedeutet, dass manche Informationen u.U. nicht oder nur unter gewissen Sicherheitsvorkehrungen mitgeteilt zu werden brauchen.

27. Die in Ziffer 4 erwähnten Standards für die Beschäftigung und die Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen erstrecken sich allgemeinem Verständnis nach auch auf Arbeitsentgelte und Arbeitszeitvereinbarungen. Die Bezugnahme auf den Arbeitsschutz bedeutet, dass von den multinationalen Unternehmen die Einhaltung der gültigen Vorschriften und branchenspezifischen Normen erwartet wird, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten, die durch eine berufliche Betätigung verursacht werden, damit zusammenhängen oder im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eintreten, auf ein Minimum zu reduzieren. Dadurch sollen die Unternehmen dazu angehalten werden, auf eine Verbesserung der Arbeitsschutzergebnisse in allen Bereichen ihrer Tätigkeit hinzuwirken, auch wenn dies auf Grund der geltenden Bestimmungen des Gastlands nicht ausdrücklich gefordert sein mag. Ferner sollen die Unternehmen auch dazu veranlasst werden, ihren Arbeitnehmern das Recht zuzuerkennen, sich aus einer Arbeitssituation, die begründeten Anlass zu der Vermutung gibt, dass sie eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit darstellt, zurückzuziehen. Die Gesundheits- und Sicherheitsbelange werden angesichts ihrer Bedeutung und ihres komplementären Charakters für damit zusammenhängende Empfehlungen auch an anderer Stelle der *Leitsätze* behandelt, namentlich im Zusammenhang mit den Kapiteln über Verbraucherschutz und Umwelt.

28. Durch die Empfehlung in Ziffer 5 sollen die multinationalen Unternehmen dazu angehalten werden, einen angemessenen Anteil einheimischer Arbeitskräfte einschließlich Managementkräften einzustellen und diesen eine Ausbildung zuteil werden zu lassen. Die Formulierung dieses Absatzes über das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau ergänzt den Wortlaut von Ziffer 4 des Kapitels der Allgemeinen Grundsätze über die Förderung der Humankapitalentwicklung. Die Bezugnahme auf einheimische Arbeitskräfte ergänzt Ziffer 3 des Kapitels der Allgemeinen Grundsätze über die Förderung des lokalen Kapazitätsaufbaus.

29. Ziffer 6 enthält die an die Unternehmen gerichtete Empfehlung, die Vertreter ihrer Arbeitnehmer und die zuständigen Behörden auf angemessene Art und Weise von Veränderungen ihrer Geschäftstätigkeit in Kenntnis zu setzen, wenn diese mit erheblichen Konsequenzen für die Existenz ihrer Arbeitnehmer verbunden wären, wie insbesondere Schließung eines Unternehmensteils mit Massenentlassungen. Wie in der Empfehlung festgestellt wird, soll hierdurch Gelegenheit zu einer Zusammenarbeit mit dem Ziel gegeben werden, nachteilige Auswirkungen solcher Veränderungen soweit wie irgend durch-

© OECD 2000

führbar abzumildern. Es handelt sich hierbei um einen wichtigen Grundsatz, der sich in dem kollektiven Arbeitsrecht und den Praktiken der Teilnehmerstaaten weitgehend wiederfindet, wenn auch die Lösungsansätze nicht in allen Ländern identisch sind. Ferner wird darauf hingewiesen, dass es zweckmäßig wäre, wenn die Unternehmensleitung solche Informationen unter Berücksichtigung der jeweiligen besonderen Umstände bekannt geben könnte, bevor die endgültige Entscheidung getroffen wird. In der Tat ist eine derartige Ankündigung vor der endgültigen Entscheidung in einer Reihe von Teilnehmerstaaten Bestandteil der Gesetze und Praktiken im Bereich der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen. Sie bildet jedoch nicht das einzige Mittel, mit dessen Hilfe eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Ziel zu Stande kommen kann, die Auswirkungen derartiger Entscheidungen zu mildern. So sehen z.B. die gesetzlichen Bestimmungen und Praktiken anderer Teilnehmerstaaten sonstige Möglichkeiten vor, wie z.B. bestimmte Fristen, innerhalb deren Konsultationen stattfinden müssen, bevor die Entscheidungen umgesetzt werden können.

Erläuterungen zur Umwelt

30. Das Kapitel über die Umwelt spiegelt weitgehend die *Grundsätze* und Ziele wider, wie sie in der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, der Agenda 21 (im Rahmen der Rio-Erklärung) und der Aarhus-Konvention über den Zugang zu Informationen, die Beteiligung der Öffentlichkeit am Entscheidungsverfahren und den Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten enthalten sind. Es trägt ferner den *Standards* Rechnung, die in Instrumenten wie dem ISO-Standard für Umweltmanagementsysteme aufgestellt wurden.

31. Ein verantwortungsbewusstes Umweltmanagement stellt einen wichtigen Aspekt der nachhaltigen Entwicklung dar und wird zunehmend sowohl als Verantwortung wie auch als *Chance* der Unternehmen begriffen. Die multinationalen Unternehmen haben hier in beiderlei Hinsicht eine Rolle zu spielen. Daher sollte die Leitung dieser Unternehmen Umweltfragen im Rahmen ihrer Geschäftsstrategien gebührende Aufmerksamkeit schenken. Eine Steigerung der Ergebnisse im Umweltbereich setzt ein systematisches Konzept sowie die Bereitschaft zu einer ständigen Verbesserung des Systems voraus. Ein Umweltmanagementsystem liefert den notwendigen unternehmensinternen Rahmen für die Einbeziehung von Umwelterwägungen in die Geschäftsstrategie und für die Kontrolle der Auswirkungen der Tätigkeiten auf die Umwelt. Die Existenz eines solchen Systems dürfte dazu beitragen, die Anteilseigner, die Beschäftigten und die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass sich das Unternehmen aktiv darum bemüht, die Umwelt vor schädlichen Auswirkungen seiner Tätigkeit zu schützen.

32. Zusätzlich zur Verbesserung der Umweltergebnisse kann die Einrichtung eines solchen Umweltmanagementsystems den Unternehmen auch einen ökonomischen Nutzen bringen, indem es die Betriebs- und Versicherungskosten senkt, einen sparsameren Energie- und Ressourceneinsatz erlaubt, den regulierungs- und haftungsbedingten Aufwand reduziert, den Zugang zu Kapital erleichtert, einen höheren Zufriedenheitsgrad bei den

© OECD 2000