
Soziale Rechte weltweit sichern

GlobALE RAHMENVEREINBARUNGEN (GRV)

Carola Dittmann, Oliver Emons, Walter Vogt

März 2021

Globale Rahmenvereinbarungen unterstützen Gewerkschaften und Betriebsräte dabei, Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weltweit zu verbessern, Arbeitskonflikte zu lösen und den eigenen Einfluss zu stärken.

Inhalt

1	Was sind Globale Rahmenvereinbarungen?	3
2	Relevanz des Themas für Arbeitnehmervertretungen	4
3	Gibt es einen rechtlichen Anspruch auf den Abschluss einer GRV?	6
4	Welche Entwicklung haben GRV genommen?	7
5	Regelungsinhalte von GRV	9
5.1	Was wird noch in GRV geregelt?	10
6	Die Einbindung von GRV in das Compliance-Management-System	11
6.1	Welche Möglichkeiten haben die Mitbestimmungsgremien?	12
7	Wirksamkeitskontrolle als wichtige Aufgabe der Mitbestimmungsgremien	13
7.1	Wie können die betrieblichen Gremien die Wirksamkeit von GRV kontrollieren?	14
7.2	Compliance-Instrumente oder Compliance-Maßnahmen für die Wirksamkeit der Überwachung von GRV	15
8	Einen wirksamen Beschwerdemechanismus schaffen	16
8.1	Wo liegen mögliche Probleme bei der Umsetzung?	17
8.2	Wie kann das Verfahren verbessert werden?	18
9	Globale Rahmenvereinbarungen – ein Fazit	19
10	Weiterführende Informationen	21
	Über die Autorin und Autoren	22

1 Was sind Globale Rahmenvereinbarungen?

Globale Rahmenvereinbarungen (GRV; auch „Globale Rahmenabkommen“, GRA; engl.: „Global Framework Agreements“, GFA) sind ein Instrument der Gewerkschaftsverbände, um grundlegende Organisations-, Sozial- und Arbeitnehmerrechte auf nationaler, europäischer und weltweiter Ebene durchzusetzen.



GRV werden zwischen der Konzernleitung multinationaler Unternehmen einerseits sowie mindestens einem globalen Gewerkschaftsverband und der entsprechenden Branchengewerkschaft an den Standorten der Konzernzentralen andererseits ausgehandelt. Anders als freiwillige Selbstverpflichtungen und Initiativen im Rahmen sogenannter Corporate-Social-Responsibility (CSR)-Aktivitäten haben GRV einen verbindlichen Charakter.

Globale Gewerkschaftsverbände (engl.: „Global Union Federations“, GUFs) sind die internationalen Zusammenschlüsse von nationalen Branchengewerkschaften. Es gibt neun globale Gewerkschaftsverbände, die zumeist verschiedene Branchen vereinigen:

- Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)/Building and Wood Workers International (BWI)
- Bildungsinternationale (BI)/Education International (EI)
- IndustriALL Global Union
- Internationale Allianz für Kunst und Unterhaltung/International Arts and Entertainment Alliance (IAEA)
- Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)/Public Services International (PSI)
- Internationale Gewerkschaft der Nahrungsmittelarbeiter/International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)
- Internationale Journalisten-Föderation (IJF)/ International Federation of Journalists (IFJ)
- Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)/International Transport Workers' Federation (ITF)
- Föderation der privaten Dienstleister/UNI Global Union (UNI)

Der größte globale Gewerkschaftsverband ist IndustriAll Global Union. Er vereint nationale Gewerkschaften aus verschiedenen Industriesektoren, aus Deutschland zum Beispiel die IG Metall und die IG Bergbau, Chemie, Energie.

Entscheidend ist, dass die in der GRV vereinbarten Grundsätze weltweit an allen Standorten des Unternehmens gleichermaßen gelten und auch Subunternehmen und Zulieferer verpflichten, die Standards zu übernehmen. Das gilt unabhängig davon, ob diese Standards auch in dem jeweiligen Land gelten oder keine beziehungsweise schwächere gesetzliche Regelungen existieren.

Um diesen theoretischen Ansatz auch in der Praxis umzusetzen, sind Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und das Management auf globaler und nationaler Ebene gleichermaßen gefordert, wirkungsvolle Kommunikations- und Umsetzungsstrukturen zu schaffen.

Die Motivation des Managements ist es in der Regel, sich als verantwortungsvolles Unternehmen auszuweisen und Risiken innerhalb globaler Produktionszusammenhänge und Wertschöpfungsverbünde zu reduzieren.

Für Gewerkschaften und Betriebsräte auf transnationaler wie nationaler Ebene sind GRV ein Instrument, um die Beschäftigteninteressen zu stärken, Vertretungsstrukturen der Belegschaften aufzubauen, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern und gleichzeitig bestehende Gefälle bei Lohn- und Arbeitsbedingungen abzubauen.

Europäische Rahmenvereinbarungen (ERV) sind deutlich von Globalen Rahmenvereinbarungen abzugrenzen. Einerseits beschränkt sich der geografische Geltungsbereich auf Europa, andererseits bestehen erhebliche Unterschiede in den Regelungsschwerpunkten und der Regelungstiefe. Anders als bei den GRV gibt es bei Europäischen Rahmenvereinbarungen keine spezifischen Mindestanforderungen an die Regelungsinhalte. Diese Abkommen fokussieren in der Regel auf einheitliche Standards in Europa, etwa in Bezug auf Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder im Umgang mit Restrukturierungen und Entlassungen.

2 Relevanz des Themas für Arbeitnehmervertretungen

Aus Sicht der Gewerkschaften sind Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) eine Antwort auf die zunehmende Internationalisierung der Produktions- und Zuliefererstrukturen von Unternehmen. Komplexe globale Produktions- und Arbeitsstrukturen ermöglichen es Unternehmen, die Schwächen sowohl arbeitsrechtlicher und tarifvertraglicher Regulierung als auch gewerkschaftlicher Organisation auszunutzen und Standards zu umgehen.

Vor diesem Hintergrund sind GRV ein gewerkschaftspolitisches Instrument, um in multinationalen Unternehmen fundamentale soziale Rechte abzusichern, und zwar unter Berufung auf zentrale Konventionen der Menschenrechte wie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), einer Unterorganisation der Vereinten Nationen.

Diese umfassen die Achtung der Gewerkschaftsrechte, das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Gewährleistung von Chancengleichheit, fairen Löhnen und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen.

GRV sind ein Werkzeug, um potenzielle oder tatsächliche Verletzungen grundlegender Rechte aufzuspüren, Beschwerden nachzugehen und Missstände nachhaltig zu beheben. Dafür sind in den GRV Umsetzungs- und

Überwachungsverfahren sowie Verfahren zur Behandlung von Verstößen und Konflikten vorgesehen.

Moderne GRV beziehen sich regelmäßig auf die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, und damit auf die unternehmerische Sorgfaltspflicht (engl. Due Diligence). Sie sehen regelmäßige Treffen zwischen Arbeitnehmervertretungen und der Unternehmensspitze vor, bei denen sowohl die Umsetzung der Inhalte der Rahmenvereinbarungen in allen Konzernteilen evaluiert wird als auch Verletzungen der vertraglich niedergelegten Arbeitnehmer- und Menschenrechte diskutiert und Lösungen dafür gesucht werden.

Für nationale und transnationale Gewerkschaften sowie Betriebsräte sind GRV damit ein Terrain, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. In den Betrieben sorgen GRV dafür, dass das Unternehmen seine Sorgfaltspflichten gegenüber Menschen- und Arbeitnehmerrechten anerkennt und sich stärker in seiner Unternehmenstätigkeit auf den Schutz dieser ausrichtet.

Die klare Verpflichtung der Unternehmen zur Sorgfalt im Umgang mit Menschen- und Arbeitnehmerrechten eröffnet nationalen und lokalen Arbeitnehmervertretungen zumindest potenziell neue Ansätze und Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitbestimmung. GRV beinhalten Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer, wodurch sich die Aufgaben beider Seiten eng verzahnen. Darüber hinaus können Betriebsräte und Gewerkschaften GRV als strategisches Instrument nutzen, um eine grenzüberschreitende Vernetzung und Zusammenarbeit im Unternehmen voranzutreiben.

So können die Mitbestimmungsgremien etwa prüfen, ob ihr Unternehmen von einer GRV eines transnationalen Konzerns erfasst ist, zum Beispiel durch entsprechende Zuliefer- oder Kooperationsbeziehungen. Trifft dies zu, sollten die jeweiligen Verpflichtungen umgehend geprüft und umgesetzt werden, da dem Unternehmen sonst unmittelbare wirtschaftliche Risiken drohen. Hier ist in erster Linie der Verlust an Reputation zu nennen, welcher regelmäßig das Abwenden von Kunden und weiteren Stakeholdern wie Fremdkapitalgebern zur Folge hat und sich damit schnell negativ auf die wirtschaftliche Situation auswirkt. Davon sind dann im Weiteren auch die Beschäftigten betroffen.

Wichtig ist, dass Arbeitnehmervertretungen selbst aktiv werden und sich nicht darauf verlassen, dass das Unternehmen oder bestimmte Unternehmensbereiche und Auslandsgesellschaften Kenntnis von den Regelungen haben. Zwar sollen die Inhalte der Vereinbarung durch das unterzeichnende Unternehmen selbst in seine Liefer- und Wertschöpfungskette kommuniziert werden, ob dies aber wirksam umgesetzt wird, bleibt oft unklar.

Auch wenn das eigene Unternehmen nicht direkt in den Geltungsbereich einer bestehenden GRV fällt, können Betriebsräte global oder transnational agierender Unternehmen die Unternehmensleitung dazu drängen, sich zu Kernelementen der menschen- und arbeitnehmerrechtlichen Sorgfaltspflicht zu bekennen und eine entsprechende Grundsatzerklärung zu entwickeln.

Insofern können auch Unternehmen ohne eigene GRV die Bedeutung und Sichtbarkeit von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in globalen Lieferketten erhöhen und zu einer besseren Durchdringung von Standards in allen Teilen des Unternehmens und seiner Liefer- und Wertschöpfungskette beitragen.

GRV bieten eine gute Möglichkeit, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und verantwortungsvoller Unternehmensführung auch transnational auseinanderzusetzen.

Video: Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument der Mitbestimmung | → Was sagen Aufsichtsräte?

Weiterführende Informationen

Beile, Judith; Vitols, Katrin (2018): [Nachhaltigkeitskompass](#). In Mitbestimmungspraxis, Nr. 16.

3 Gibt es einen rechtlichen Anspruch auf den Abschluss einer GRV?

Es existiert kein international gültiger Rechtsrahmen für Globale Rahmenvereinbarungen. Somit gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf den Abschluss einer solchen. Weder im internationalen Recht noch auf Ebene der EU kann auf eine Rechtsgrundlage zurückgegriffen werden, um eine für alle Beschäftigten wirksame GRV zu beschließen.

GRV sind weder Kollektivverträge noch haben sie einen Rechtsstatus, der über Soft Law hinausgeht. Soft Law bedeutet, dass es sich nicht um eine vom Gesetzgeber geforderte Pflicht handelt, sondern dass Regelungen zwischen Unternehmen und Mitbestimmungsakteuren konzernweit ausgehandelt werden.

Jedoch gewinnen GRV an Verbindlichkeit, wenn in geschäftlichen Verträgen und Kollektivverträgen auf sie Bezug genommen wird.

Ambitionierte GRV können als ergänzende Regelungen für Unternehmen einen positiven Aspekt darstellen, da sie in das unternehmerische Sorgfaltsmanagement integriert und dadurch das Risiko von Haftungsansprüchen und Bußgeldern erheblich absenken können.

Die in den Abkommen festgeschriebenen Konsultationsprozesse zwischen Arbeitnehmervertretungen und dem Management sind im sozialen Dialog verankert und helfen menschenrechtliche Risiken zu identifizieren sowie die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen zu überprüfen.

Weiterführende Informationen

Emons, Oliver; Fulda, Barbara; Klengel, Ernesto; Schietinger, Marc: [Soziale Standards in Lieferketten](#), Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf, 56 Seiten

4 Welche Entwicklung haben GRV genommen?

Die Idee der Globalen Rahmenvereinbarungen entwickelte sich im Kreis der globalen Gewerkschaftsföderationen zum Ende des 20. Jahrhunderts. Das Ziel war, eine strategische Antwort auf die zu jener Zeit stark zunehmende Zahl freiwilliger Selbstverpflichtungen und Verhaltenskodizes multinationaler Unternehmen, die als Teil ihrer CSR-Politik eingeführt wurden, zu entwickeln. Da Gewerkschaften diese unilateralen Kodizes als eine unverbindliche, überwiegend auf das öffentliche Ansehen ausgerichtete Maßnahme ansahen, ergriffen sie die Initiative zu bilateral verhandelten Vereinbarungen, um soziale Mindeststandards zu sichern.

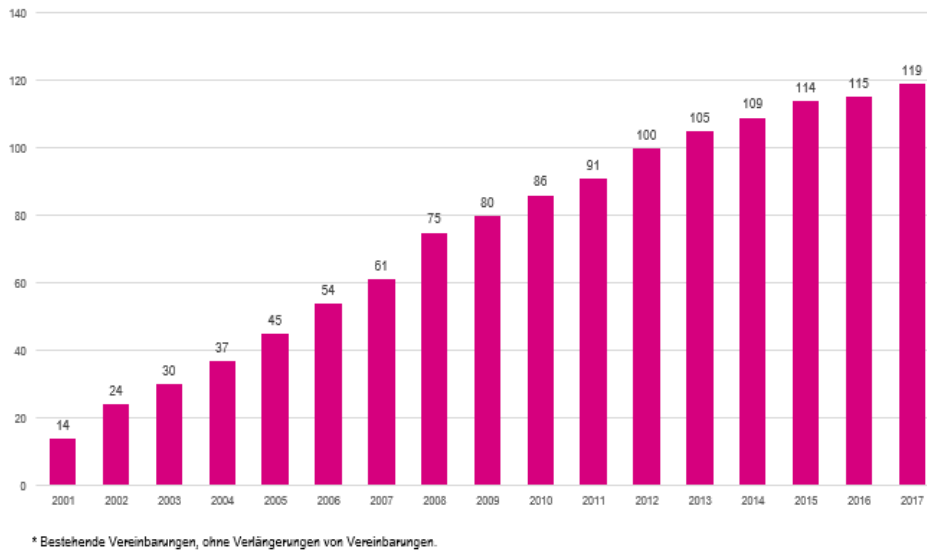
Die erste GRV wurde 1988 zwischen dem Management der französischen BSN-Gruppe (jetzt Danone) und der Internationalen Gewerkschaft der Nahrungsmittelarbeiter (IUF) abgeschlossen. Seit der Jahrtausendwende ist die Zahl der GRV rasant gestiegen. Auslöser für diese Dynamik war ein 1997 auf einem Kongress des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes verabschiedetes Aktionsprogramm zur Förderung von Vereinbarungen, die Arbeitnehmerrechte zum Gegenstand des Dialogs zwischen Beschäftigten und Management machen.

In den Jahren von 1988 bis 2017 wurden laut Analyse der ILO (ILO (2019): [→ Cross-border social dialogue. Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-Border Social Dialogue](#)) 183 GRVs von 131 Unternehmen unterzeichnet. 36 der 183 GRV sind Erneuerungen bereits bestehender Vereinbarungen.

Nicht alle diese Vereinbarungen sind heute noch gültig. Viele waren zeitlich begrenzt und wurden nicht erneuert. Andere verloren ihre Gültigkeit, weil das Unternehmen verkauft wurde oder mittlerweile mit einem anderen verschmolzen ist (zum Beispiel GM Europe, GDF Suez und Rhodia). In anderen Fällen blieb eine Vereinbarung in Kraft, weil sie durch die Unternehmensnachfolgerin übernommen wurde (zum Beispiel die Vereinbarungen von GDF Suez, die von Engie übernommen wurden, oder die Vereinbarungen von France Telecom, die zu Orange übergingen).

Eine Analyse der ILO schätzte die „aktiven“ Vereinbarungen im Jahre 2017 auf lediglich 119. Einige wenige wurden seitdem neu abgeschlossen oder erneuert.

Entwicklung von Globalen Rahmenvereinbarungen



Quelle: ILO, 2018b, op. cit, p. 16, update zum Zweck des bestehenden Reports

Hans Böckler
Stiftung

GRV sind deutlich von europäischen Unternehmen geprägt: Sie unterzeichneten mehr als 80 Prozent aller bestehenden GRV. Die überwiegende Mehrheit stammt aus Frankreich und Deutschland.

Lediglich 26 nichteuropäische Unternehmen haben GRV unterzeichnet: sechs aus Brasilien, fünf aus den USA, drei aus Indonesien, Japan und Südafrika sowie jeweils ein Unternehmen aus Australien, Kanada, Malaysia, Neuseeland, Katar und Russland (Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2019) „Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten: → Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht.“)

Alle GRV wurden mindestens von einem, einige auch von mehreren globalen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet. Die mit Abstand meisten GRV hat der Industriegewerkschaftsverband IndustriALL Global Union ausgehandelt und unterzeichnet. Die entsprechenden Vereinbarungen sind → auf ihrer Webseite einzusehen.

Auch im Zuständigkeitsbereich der Dienstleistungsgewerkschaft UNI Global Union und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) gibt es zahlreiche GRV.

Unter allen GRV gibt es rund zwei Dutzend, die zusätzlich vom Eurobetriebsrat oder vom Weltbetriebsrat mitunterzeichnet wurden, und solche, bei denen auch europäische und/oder nationale Gewerkschaftsverbände Mitunterzeichner sind.

Hinweis

Eine weitere Informationsquelle ist die → [„Datenbank zu transnationalen Betriebsvereinbarungen“](#) der Europäischen Kommission. Sie enthält sämtliche transnationalen Betriebsvereinbarungen und Dokumente, die von der ILO und der Europäischen Kommission identifiziert und katalogisiert wurden.

5 Regelungsinhalte von GRV

Globale Rahmenvereinbarungen befassen sich hauptsächlich mit grundlegenden Arbeitsrechten und Fragen der sozialen Verantwortung. Die ersten Vereinbarungen zu Beginn der 1990er-Jahre waren oftmals eher oberflächliche und knapp gehaltene Versuche, Arbeitsstandards und -beziehungen zu internationalisieren. Neuere Abkommen enthalten vermehrt detaillierte Absprachen und komplexere Regelungsgegenstände.

Die genauen Regelungsinhalte der GRV obliegen den Verhandlungsparteien. Allerdings hat etwa die IndustriAll Global Union in ihren → [„Leitsätzen für Globale Rahmenvereinbarungen“](#) wesentliche Inhalte der GRV festgelegt. Dort heißt es unter anderem: *„Eine GRV muss ausdrücklich auf die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verweisen und die in ihren Übereinkommen und ihrer Rechtsprechung dargelegten Rechte anerkennen. Zudem muss die ILO-Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit anerkannt werden.“*

Weitere Vorgaben sind:

- die Kernarbeitsnormen und die einschlägige Rechtsprechung der ILO haben ein Vorrecht vor nationalen Gesetzen, falls letztere weniger günstig sind als die entsprechenden ILO-Übereinkommen;
- die Gültigkeit der GRV weltweit an allen Standorten des Unternehmens ohne Ausnahme;
- die unmissverständliche Verpflichtung der Zulieferer und Subunternehmen, diese Standards für ihre Beschäftigten zu übernehmen;
- die Verpflichtung des Unternehmens, die Gewerkschaften positiv zu behandeln, von jeglichen gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten abzusehen und sich strikt neutral zu verhalten, wenn Beschäftigte einer Gewerkschaft beitreten, in einer Gewerkschaft bleiben, eine Gewerkschaft wechseln oder verlassen möchten;
- Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern einen Zugang zu den Arbeitsstätten zu gewährleisten;

- einen effektiven Um- und Durchsetzungsmechanismus für die GRV und ein Verfahren zur verbindlichen Schlichtung von Konflikten vorzuhalten.

Nahezu alle GRV beziehen sich ausdrücklich auf die → ILO-Erklärung von 1998 oder führen die acht Kernarbeitsnormen und die damit verbundenen Instrumente auf. GRV verweisen aber auch auf andere internationale Standards und Richtlinien, wie die → Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die → Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für Multinationale Unternehmen, die → UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder den → UN Global Compact.

Zu den ILO und anderen internationalen Standards und Richtlinien siehe auch:

Emons, Oliver; Fulda, Barbara; Klengel, Ernesto; Schietinger, Marc: [Soziale Standards in Lieferketten](#), Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf, 56 Seiten

5.1 Was wird noch in GRV geregelt?

Weitere Themen, die in neueren GRV behandelt werden, sind Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigungsbedingungen und angemessene Vergütung sowie Qualifizierung und Trainings. Nach 2015 wurden auch Umweltbestimmungen im Einklang mit dem → Pariser Klimaabkommen oder Themen der nachhaltigen Entwicklung, die aus den globalen Nachhaltigkeitszielen (→ Sustainable Development Goals, SDG) resultieren, in einigen GRV aufgenommen.

Zahlreiche Vereinbarungen legen Verfahren fest, wie die Inhalte den Unternehmensbeschäftigten und den Zulieferern mitgeteilt werden. Die Einbeziehung der Zulieferer in die Verpflichtungen des Abkommens wird in den meisten GRV angesprochen, aber hinsichtlich des Verbindlichkeitsgrades sehr unterschiedlich ausformuliert.

Alle Vereinbarungen machen, wenn auch in unterschiedlicher Klarheit und Verbindlichkeit, Aussagen über Beteiligungsrechte und Ansprüche der Gewerkschaften. Die Mehrheit schreibt institutionalisierte Verfahren zur Überwachung des Abkommens und zur Streitschlichtung fest.

Einige GRV sehen vor, die Wirksamkeit der Bestimmungen regelmäßig anhand von qualitativen und quantitativen Indikatoren zu überprüfen (beispielsweise → Solvay, → ENI und → Siemens Gamesa Renewable Energy).

Im Zeitverlauf ist also eine zunehmende Regelungssubstanz in den GRV zu beobachten. Diese Veränderung resultiert nicht nur aus neuen internationalen Leitlinien der UN, ILO und OECD, sondern spiegelt auch einen Lernprozess bei den internationalen Gewerkschaftsföderationen wider. Gewerkschaften und Betriebsräte legen heute deutlich mehr Wert auf die Qualität einer Vereinbarung sowie auf die Vorteile, die sie für die Rechte der Arbeitnehmenden, Prozesse, die Stärkung der grenzüberschreitenden Vernetzung und die Durchsetzung gewerkschaftlicher Organisationsrechte hat.

Wie Erfahrungen zeigen, liegt die Hauptproblematik bei den Verhandlungen und in der Anwendung der GRV in den Rechten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. In vielen Ländern sind Gewerkschaften nicht allgemein akzeptiert und es gibt auch keinen sozialen Dialog. Deswegen sollte eine GRV insbesondere diese Rechte absichern. Dazu gehören Textauszüge der ILO-Konventionen 87 und 98 (und nicht nur Hinweise auf die ILO-Kernarbeitsnormen), verpflichtende Bekanntmachungs- und Trainingsregeln sowie Verfahrensregeln für Konflikte, die sich daraus ergeben.

6 Die Einbindung von GRV in das Compliance-Management-System

Der Begriff der „Compliance“ umschreibt die Einhaltung externer Regeln, geltender Gesetze sowie selbstauferlegter Kodizes und Verpflichtungen, zum Beispiel ethischer Natur, im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht (siehe auch „[Due Diligence und die Wesentlichkeitsanalyse](#)“). Dazu zählen auch Globale Rahmenvereinbarungen.

Ein Compliance-Management-System (CMS) umfasst sämtliche von den gesetzlichen Vertretern eines Unternehmens festgelegten Grundsätze und Maßnahmen, die ein regelkonformes Verhalten der Beschäftigten erwirken sollen. Die jeweilige individuelle Ausgestaltung des CMS liegt in der Verantwortung des Unternehmens selbst. Eine Operationalisierung spiegelt sich in der Praxis in speziellen Compliance-Themen wider (zum Beispiel Antikorruption und Bestechung) sowie in Compliance-Maßnahmen (zum Beispiel Hinweisgebersysteme, Schulungen für Beschäftigte).

Ein ganzheitliches CMS umfasst sämtliche Vorsichtsmaßnahmen und Prozesse, die die gewünschte „Rechtstreue“ in einem Unternehmen sicherstellen sollen. Das bedeutet, dass auch GRV in das CMS im Unternehmen zu integrieren und entsprechend zu überwachen sind. Und letztlich bedarf es auch keiner neuen Struktur, wenn dazu sowohl bestehende Prozesse und Standards als auch Synergien genutzt werden.

Der Unternehmensleitung (Vorstand/Geschäftsführung) kommt nun die Aufgabe zu, die Regelungen der GRV in der Managementhierarchie zu verankern und sie sowohl den Beschäftigten und Rechteinhabenden als auch ihren Geschäftspartnern und Zulieferern bekannt zu machen. Letztere sind darauf zu verpflichten, ebenfalls effiziente Überwachungsmechanismen zur Einhaltung der Vereinbarung einzurichten.

GRV nehmen das Management in die Verantwortung, die Auswirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns und die damit verbundenen Risiken zu erkennen, geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht muss das Management zunächst die Risiken erfassen: Es gilt, einen Überblick über die eigenen Beschaffungsprozesse zu gewinnen, über die Struktur und Akteure in der Lieferkette genauso wie über die wichtigen Personengruppen einschließlich der Rechteinhabenden (vulnerable Gruppen wie Beschäftigte in globalen Wertschöpfungsketten oder indigene Völker), die von der Geschäftstätigkeit des

Unternehmens betroffen sein können. Dazu sind nicht nur Risiken zu bewerten, die sich finanziell auf die Unternehmenstätigkeit selbst auswirken, sondern auch – abweichend von dem klassischen unternehmerischen Risikoverständnis – auch solche Risiken, die Rechteinhabenden infolge der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit betreffen.

Aufgrund des engeren Geltungsbereichs von GRV, der sich nicht durchgängig auf die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette erstreckt, gibt es noch deutliche Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Bezüge und genaueren Bestimmungen und Regelungen der Risikoanalyse und des Risikomanagements.

Nur wenige GRV geben konkrete Hinweise auf mögliche Risiken innerhalb des Unternehmens oder in der Zulieferer- und Wertschöpfungskette.

6.1 Welche Möglichkeiten haben die Mitbestimmungsgremien?

Einen zentralen Hebel haben die Mitbestimmungsgremien über die Auseinandersetzung mit den Themen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR). Das ermöglicht es, soziale Fragen stärker in den Blickpunkt zu rücken und ihnen Legitimität zu verschaffen. Dies kann z.B. der institutionalisierte Austausch mit der Geschäftsführung zu diesen Themen in den verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretung sein.

Daraus können Betriebsvereinbarungen zu speziellen Bereichen entstehen (zum Beispiel Gesundheitsschutz, zusätzliche Sozialleistungen, anonyme Beschwerdestellen, Mitarbeiterschulungen oder Audits), es kann aber letztlich auch der Abschluss einer GRV sein. Die Vereinbarungen sollten dann regelmäßig in Gremiensitzungen diskutiert werden, und zwar sowohl bei den Betriebsräten als auch im Aufsichtsrat. Letzterer sollte sicherstellen, dass sie auch in das unternehmerische CMS integriert werden.

Der Aufsichtsrat begegnet den in den GRV niedergelegten Regelungen regelmäßig bei der inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung beziehungsweise des nichtfinanziellen Berichts. Er sollte

- sich hierbei vom Mengengerüst der in die Aufzeichnung, Erfassung und Einordnung der in die CSR-Berichterstattung eingeflossenen Informationen überzeugen;
- die Systeme und Prozesse kennen, die ein belastbares Nachhaltigkeitsreporting gewährleisten;
- die Angaben zu Geschäftsmodell und Risiken auf Konsistenz zu den Angaben im Lagebericht prüfen.

Auch bei der Compliance kann der Aufsichtsrat ansetzen. In der Berichterstattung des Vorstands/der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat beziehungsweise den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats sollte dieser gezielt Nachfragen auch zu Themen stellen, die in den GRV vereinbart wurden. Daraus kann er entnehmen, wie gut die GRV in das CMS eingebunden ist. Bei aufgetretenen Unstimmigkeiten muss er diesen nachgehen und prüfen, ob

die Maßnahmen, die veranlasst wurden, um die Probleme zu lösen, angemessen und wirksam waren.

Der Aufsichtsrat sollte mit seinem Kontrollauftrag das Ziel verfolgen, das Management darauf zu verpflichten, dass

- die GRV und die Vereinbarungstexte allen Beschäftigten an allen Standorten einfach zugänglich sind (Übersetzung, Veröffentlichung, flankierende Informations- oder Schulungsmaßnahmen);
- die in der Vereinbarung festgeschriebenen Normen und Standards des Umgangs und der Sorgfaltspflicht gegenüber Beschäftigten und deren Vertretungen vom Management der verschiedenen Bereiche und Hierarchieebenen weltweit eingehalten werden;
- Mindestnormen auch in den Außen- und Geschäftsbeziehungen des Unternehmens mit Zulieferern, Auftragnehmern, Vertragspartnern usw. Anwendung finden;
- Verfahren zur Risikoidentifizierung, Überwachung und Beschwerdemechanismen eingerichtet werden, die es ermöglichen, Verstößen effektiv nachzugehen;
- Konfliktlösungsverfahren geschaffen werden, die es ermöglichen, Verstöße nachhaltig zu beseitigen.

Hiervon sollte sich der Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen durch eine gezielte Nachfrage beim Leitungsorgan überzeugen. Auch die Interne Revision kann in den Kontrollauftrag eingebunden werden.

Sofern das CMS für den Aufsichtsrat Mängel aufweist oder das Leitungsorgan überhaupt kein CMS eingerichtet hat, sollte der Aufsichtsrat die Einrichtung eines CMS anregen, zumindest aber eine umfassende Darstellung einfordern, wie der Vorstand beziehungsweise die Geschäftsführung sicherstellt, dass die Regelwerke, die das Unternehmen betreffen, befolgt werden. Letztlich bleibt es Aufgabe des Aufsichtsrats, sich ein abschließendes Urteil darüber zu bilden, ob das CMS ergänzt, erweitert oder verbessert werden muss, etwa auch durch die Einbindung von GRV.

Es ist vor allem die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, die dazu prädestiniert ist, in enger Verzahnung mit der betrieblichen Mitbestimmung in ihren nationalen und internationalen Gremien die effektive Umsetzung der GRV zu kontrollieren.

7 Wirksamkeitskontrolle als wichtige Aufgabe der Mitbestimmungsgremien

Mit dem Abschluss einer Globalen Rahmenvereinbarung und ihrer Einbindung in das CMS des Unternehmens ist ein erster wichtiger Schritt gemacht. In der Folge muss es dann darum gehen, die Vereinbarung auch im Unternehmen mit Leben zu füllen.

Dazu ist es nötig, sie einem kontinuierlichen Monitoring zu unterziehen, das von der Frage geleitet ist, wie effektiv sich die Regelungen im Unternehmen

selbst, aber auch in seinem externen Umfeld entfalten können. Dies stellt nicht nur das Management und den Aufsichtsrat, sondern auch die Arbeitnehmergremien vor die herausfordernde Frage: Wie lässt sich die Wirksamkeit der ergriffenen Compliance-Maßnahmen messen?

Im Fokus einer solchen Wirksamkeitskontrolle müssen immer die Rechteinhabenden stehen, also diejenigen, die durch den Abschluss eines GRV geschützt werden sollen.

Dabei ist die Zielerreichung nur ein Aspekt; der andere ist die Frage, wie die Zielgruppe in ihren Rechten konkret gestärkt wird und sie damit als Stakeholder, also Anspruchsberechtigte, stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rückt. Ist das gelungen, kann auch die damit verbundene Wirkung des Unternehmens, der Impact, in der öffentlichen Wahrnehmung gemessen werden.

Hilfreich ist es, bereits bei der Konzeption der GRV die Frage nach der Wirksamkeitsmessung mitzudenken: Welche Daten und Informationen von wem und wann werden benötigt, um den Erfolg des Abkommens zu gewährleisten? Daher sollte schon im Aushandlungsprozess deutlich gemacht werden, dass dieses Instrument nicht nur bei der Einführung, sondern auch im laufenden Betrieb mit Kosten verbunden ist. Eine GRV muss mit angemessenen personellen, technischen und monetären Ressourcen ausgestattet werden.

7.1 Wie können die betrieblichen Gremien die Wirksamkeit von GRV kontrollieren?

Entscheidend ist, dass Prozesse vor Ort evaluiert und die Ergebnisse bis in die Gremien von Konzern- und Eurobetriebsrat sowie in die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats weitergereicht werden. Darum ist es wichtig, internationale Netzwerke der Arbeitnehmervertretungen aufzubauen. Auch die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ist ein wesentlicher Teil dieses Netzwerks.

Die Wirksamkeit von GRV ist immer auch mit der Frage nach den Risiken verbunden. Hier sollten die Gremien bereits bei Abschluss der GRV eine aktive Beteiligung an der Risikoanalyse einfordern. Sie können die Unternehmensführung auf Strukturen und Akteure in der eigenen Lieferkette aufmerksam machen, bei denen der Verdacht besteht, dass Grundsätze und Standards (zum Beispiel die UN-Leitprinzipien) missachtet werden.

Um Risiken in Geschäftsbeziehungen mit verbundenen Unternehmen aufzuspüren, empfiehlt sich im Rahmen des Risikomanagements außerdem ein regelmäßiger Austausch und Audits mit den Arbeitnehmergremien aus Zulieferunternehmen, speziell in nichteuropäischen Ländern. Auch die aktive Einbindung von nationalen und globalen Gewerkschaften trägt dazu bei, etwaige Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit zu erkennen. Dieser Austausch im transnationalen Kontext erfordert entsprechende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen Arbeitnehmervertretungen.

Moderne GRV sehen ein kontinuierliches Monitoring durch zumindest jährliche, oftmals halbjährliche Treffen vor, die sich hinsichtlich des Teilnehmerkreises und der Tagungsorte deutlich unterscheiden. Es genügt aber nicht, wenn sich lediglich auf globaler Spitzenebene die zentrale Leitung und die globale Gewerkschaft austauschen. Zielführender ist es, wenn Stakeholder des transnationalen sozialen Dialogs, zum Beispiel Vertreter*innen von Euro-, Welt- oder Konzernbetriebsräten und nationalen Gewerkschaften, einbezogen werden. Zudem sollten zumindest einige Treffen außerhalb des Hauptsitzlandes stattfinden, um auch den lokalen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften in tendenziell risikobehafteten Standorten oder Ländern Gehör zu verschaffen. Überdies sollte sich das lokale Management aktiv an der Umsetzung der GRV beteiligen.

Eine effektive Wirksamkeitskontrolle bieten ebenfalls regelmäßige Kooperations- und Austauschprozesse zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer beziehungsweise Gewerkschaftsvertretungen innerhalb der Zuliefererkette. Ferner sollten lokale Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften eine zentrale Rolle spielen. Darüber hinaus lässt sich über eine gezielte Kompetenz- und Aufgabenverteilung sowie über die Zusammensetzung der Gremien die Wirksamkeitskontrolle konkret ausgestalten und steuern und eine entsprechende Einflussnahme erreichen.

Eine gute Vernetzung, effektive Informations- und Kommunikationsmechanismen und persönliches Engagement sind letztlich die Erfolgsfaktoren einer Wirksamkeitskontrolle. Der Prozess muss „bottom up“ bis in den Aufsichtsrat hinein transparent gestaltet werden, denn die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ist bei der inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung beziehungsweise dem nichtfinanziellen Bericht auf belastbare Informationen angewiesen.

Der Bericht des Vorstands (oder der Geschäftsführung) an den Aufsichtsrat darüber, wie er selbst die Wirksamkeit des CMS beurteilt, muss insbesondere in Bezug auf Sachverhalte aus GRV mit der eigenen Beurteilung der Arbeitnehmerbank übereinstimmen, andernfalls wäre dies im Plenum zu erörtern.

7.2 Compliance-Instrumente oder Compliance-Maßnahmen für die Wirksamkeit der Überwachung von GRV

Die unternehmerische Compliance wird in der Praxis mit einer Vielzahl organisatorischer oder technischer Instrumente im Unternehmen verankert. Sie alle dienen dazu, Compliance-Verstößen vorzubeugen, sie aufzudecken und schließlich zu korrigieren.

Die nachstehend aufgeführten Compliance-Instrumente oder Compliance-Maßnahmen können auch für die Wirksamkeit der Überwachung von GRV eine wichtige Rolle spielen:

- die Integrität von Führungskräften und Vorgesetzten, welche die Compliance-Regeln selbst top-down vorleben;

- ein Unternehmensleitbild, das die übergeordneten Wertmaßstäbe definiert und manifestiert;
- Verhaltenskodizes und -Richtlinien, einerseits für ganze Funktionsbereiche, andererseits auch für arbeitsspezifische Sachverhalte und gegebenenfalls ergänzt um Einzelanweisungen;
- ausgewählte Kontrollhandlungen mit entsprechendem Sanktionsmechanismus;
- Dokumentationen zur Erhöhung der Sensibilität;
- regelmäßige Berichterstattung zur Erörterung Compliance-relevanter Sachverhalte;
- Hinweisgebersysteme und Hotlines;
- Schulung und Beratung, zum Beispiel über regelmäßige Compliance-Workshops;
- Compliance-Audits;
- interne Kommunikationsmaßnahmen;
- Zertifizierungen;
- Kennzahlen der Unternehmenssteuerung („key performance indicators“, KPI) mit Bezug zur Compliance;
- integeres Compliance-Verhalten als Teil der Leistungsbeurteilung;
- in- und externe Compliance-Botschafter („testimonials“).

Als Fazit lässt sich festhalten: Wirksamkeitskontrollen zeigen einem Unternehmen, ob es seine Sorgfaltspflicht in menschen- und arbeitnehmerrechtlichen Fragen angemessen umsetzt und den ermittelten Risiken und Verletzungen von Standards und Normen wirkungsvoll begegnet. Hinreichende Wirksamkeitskontrollen treiben also kontinuierlich Verbesserungen an.

8 Einen wirksamen Beschwerdemechanismus schaffen

Um tatsächliche oder potenziell nachteilige Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit frühzeitig zu erkennen, muss es für Betroffene und potenziell Betroffene möglich sein, dem Unternehmen Missstände und Fehlverhalten zu melden. Denn nur dann kann ein Compliance Management System (CMS) auch wirksam sein. Ein entsprechender Beschwerdemechanismus bildet ein ergänzendes Element der Risikoanalyse und muss eng mit dieser verzahnt sein.

Menschenrechtsverletzungen zu unterbinden ist eine staatlich verordnete Pflicht, die allerdings nur allzu häufig unterlaufen wird. Auch in Deutschland sind Verstöße an der Tagesordnung (zum Beispiel bei „Union Busting“).

Noch zahlreicher und gravierender sind diese Vergehen außerhalb Europas, speziell in Staaten, die die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte nicht garantieren können oder wollen. Für die dort ansässigen Unternehmen darf das aber keinesfalls ein Freibrief sein, diese Verletzungen hinzunehmen und sich ihnen nicht verantwortungsvoll zu stellen. Ihnen obliegt vielmehr die Verpflichtung, im Rahmen der Sorgfaltspflichten („Due Diligence“) für entsprechende Verhaltensstandards zu sorgen.

Den Rechteinhabenden muss es ermöglicht werden, sich gegen die Verletzung der Sorgfaltspflichten durch ein Unternehmen zu wehren und dann auch Wiedergutmachung zu fordern. Die dazu erforderlichen Regelungen können über eine GRV eingeführt werden.

Entscheidend ist, dass weltweit alle Rechteinhabenden, zu denen auch die Beschäftigten zählen, über die Existenz einer GRV informiert werden. Um den Wirkungsgrad der GRV weiter zu erhöhen, ist dann ein geschützter Raum zu schaffen, der es ihnen ermöglicht, vertraulich und sanktionsfrei Beschwerden einreichen zu können, und zwar barrierefrei und in jeder Landessprache.

Dies kann durch die Einrichtung eigener Beschwerdekanaäle oder, sofern vorhanden, durch die Beteiligung an externen Mechanismen wie Brancheninitiativen oder unternehmensübergreifende Mechanismen geschehen. Bereits die GRV sollte kollektive Beschwerdemechanismen detailliert beschreiben, auch was die Gewährleistung von Anonymität und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit insbesondere durch Arbeitnehmervertretungen und lokale oder nationale Gewerkschaften anbelangt.

8.1 Wo liegen mögliche Probleme bei der Umsetzung?

Wirksame Beschwerdemechanismen sind in der Praxis aber häufig nur schwer umzusetzen, weil:

- die Systeme primär auf das Unternehmen selbst bezogen sind und sich meist nicht auf die oft intransparenten Liefer- und Wertschöpfungsketten erstrecken;
- Beschwerdemechanismen aufgrund der besonderen individuellen hiesigen Gegebenheiten häufig nicht eins zu eins auf andere Länder und Standorte übertragbar sind;
- eigene Mechanismen der Rechteinhaber existieren (zum Beispiel traditionelle Stammesrechte indigener Völker bei einer Streitbeilegung), die eher persönliche Akzeptanz finden, die aber die konkreten Rechtsverletzungen nicht wirksam beheben können;
- ein vertraulicher Zugang zu den Beschwerdemechanismen in der Praxis nicht gewährleistet werden kann (zum Beispiel bei einem geschützten Standort oder anonymen Übermittlungswegen);
- aufgrund wirtschaftlicher Abhängigkeit Angst vor Repressalien bei Inanspruchnahme der Beschwerdemechanismen entsteht und die Nutzung unterbleibt;

- die Überprüfung der Wirksamkeit nicht von unabhängiger Seite sichergestellt ist;
- auch Gewerkschaften für eine unabhängige Prüfung häufig zu schwach sind oder Repressalien fürchten müssen;
- die Zugangsvoraussetzungen nicht bekannt genug sind („Black Box“) und Unsicherheiten Angst auslösen (etwa vor drohender Entlassung);
- die Hürden für eine Inanspruchnahme zu hoch sind (zum Beispiel durch Sprachprobleme oder fehlende Bildung);
- es dem Beschwerdemechanismus vor Ort an Bekanntheit fehlt;
- die Inanspruchnahme der Mechanismen und die Weiterverfolgung der Beschwerden nicht sichergestellt werden kann und eine Weiterbetreuung der Beschwerde unter Umständen ein finanzielles Risiko für die Rechteinhaber birgt;
- die Beschwerden unternehmensseitig letztlich doch nicht im Sinne der Rechteinhabenden geklärt werden können, eine entsprechende Abhilfe unterbleibt und damit die nötige Akzeptanz des Beschwerdemechanismus nicht gegeben ist.

8.2 Wie kann das Verfahren verbessert werden?

Eine Möglichkeit, die Verfahren zu verbessern liegt in branchenweiten beziehungsweise unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismen. Diese werden aktuell für einzelne Branchen wie die Automobilindustrie diskutiert.

Noch aussichtsreicher wäre allerdings eine internationale staatliche Stelle, welche die Interessen bündelt und an eine jeweilige nationale Stelle, zum Beispiel die Menschenrechtsbeauftragte der Bundesregierung, weitergibt. Von dieser Stelle wird die Meldung sowohl an die jeweiligen Unternehmen als auch – bei gleichzeitiger Sicherstellung der Information – an die betrieblichen Gremien und, wenn vorhanden, bis in den Aufsichtsrat weitergegeben. Das bildet jedoch nur den Idealfall ab, der so im Moment weder eingerichtet noch diskutiert wird.

Auch in Bezug auf den Beschwerdemechanismus gilt es, bereits bei der Verhandlung der GRV darauf hinzuwirken, dass die Rechteinhabenden vor Ort bei der Konzeption aktiv eingebunden sind. Von Anfang an sollten problemangemessene und für die unterschiedlichen Nutzergruppen bedarfsgerechte Wege für den Zugang zum Beschwerdemechanismus konzipiert werden.

Zur Problemlösung sollten grundsätzlich unterschiedliche Eskalationsstufen das Ziel sein, das heißt, dass die lokalen Beschwerden auch zunächst möglichst vor Ort zu lösen sind. Die „Ermittlungsarbeit“ vor Ort gestaltet sich jedoch mitunter schwierig; das kann an unterschiedlichen Arbeitsorganisationen, angemessenen Partizipationsmöglichkeiten der Rechteinhabenden, fehlenden Mitbestimmungsgremien oder anderer Einrichtungen liegen – deswegen sollten immer auch lokale Gewerkschaften in die Fallbearbeitung miteinbezogen werden.

Wenn die Versuche, die Beschwerden und Probleme unternehmensintern zu lösen, scheitern, sollten GRV die Einschaltung von externen Stellen zur Mediation oder für eine Schiedsgerichtsbarkeit vorsehen. Auch hier kommt den transnationalen Gewerkschaftsorganisationen eine wichtige Rolle und Aufgabe zu, wenn es zum Beispiel um die Einbeziehung eines neutralen Schlichters geht. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vernetzung und Einbindung nationaler Kontaktstellen – sei es aus Politik, aus dem Bereich der Nicht-Regierungsorganisationen oder der Kirchen.

Die Herausforderung besteht letztlich darin, einen funktionierenden Beschwerdemechanismus zu schaffen. Der entscheidende Faktor wird immer die Transparenz des Systems bleiben, dessen Basis durch eine Beteiligungsorientierung bereits bei Konzeption des Systems zu schaffen ist. Diese Transparenz muss über alle Gremien der Arbeitnehmervertretung bis in den Aufsichtsrat gegeben sein. Von Letzterem, speziell der Arbeitnehmerbank, kann sowohl die Initiative für die Konzeption einer GRV als auch für die konkreten Anforderungen eines Beschwerdemechanismus ausgehen.

9 Globale Rahmenvereinbarungen – ein Fazit

Die internationalen Gewerkschaftsverbände und vor allem deutsche Gewerkschaften setzen seit fast zwei Jahrzehnten auf das Instrument der Globalen Rahmenvereinbarung (GRV). Die Vertragswerke beziehen sich in der Regel auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und andere soziale Standards sowie deren Ausgestaltung. Sie sind dem Bereich „Soft Law“ zugeordnet und stellen eine vertragliche Mindestnorm für weltweit tätige Konzerne, deren Auslandstöchter und zunehmend auch für Zulieferer dar.

Wichtig ist auch folgende Abgrenzung: GRV sind nicht gleichzusetzen mit freiwilligen Selbstverpflichtungen wie Codes of Conduct oder Lieferantenkodizes. Bei den Codes of Conduct handelt es sich um unilaterale Hinweise, die ein Unternehmen veröffentlicht. Diese Kodizes beinhalten Regeln und Grundsätze und gelten in der Regel weltweit für alle Lieferanten.

Die rechtliche Durchsetzung von GRV kann in der Praxis problematisch sein. Sie haben in der Praxis oft wenig Durchschlagskraft, weil das Management GRV nicht konsequent unterstützt und umsetzt. Ihre großen Schwachstellen bleiben die Freiwilligkeit und die fehlende rechtliche Verbindlichkeit. Dies gilt auf der lokalen Ebene innerhalb des Unternehmens und ganz besonders für die Liefer- und Wertschöpfungsketten. GRV können jedoch eine ergänzende Rolle zur Umsetzung der politischen oder gesetzlichen Regulierung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht einnehmen.

Erfahrungen zeigen, dass GRV eine unterstützende Funktion bei unterschiedlichen Themen (wie etwa „Union Busting“) leisten können. In einigen multinationalen Unternehmen haben diese Vereinbarungen zur Bildung von nationalen, regionalen und globalen Netzwerken der Belegschaft geführt, anderswo halfen sie bei der Gründung von Betriebsgewerkschaften.

Im Kern liefern diese Vereinbarungen darüber hinaus eine gewisse Legitimation, sich als deutsche Mitbestimmungsakteure mit dem Thema „transnationale Mitbestimmungsrechte“ auseinanderzusetzen: Gibt es eine solche Vereinbarung, ergibt sich zum Beispiel die Möglichkeit, in Aufsichtsräten gezielt Fragen dazu zu stellen.

Das Anliegen von GRV ist die Einhaltung von sozialen Mindeststandards, Arbeitnehmerrechte durchzusetzen und einen funktionierenden sozialen Dialog auf allen Ebenen zu etablieren. Darüber hinaus kann dieses Instrument einen Beitrag zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht leisten.

Vor allem bei der Messung der Wirksamkeit und der Umsetzung von GRV zeigen sich Herausforderungen. In diesem Zusammenhang stellen sich verschiedene Fragen: Inwieweit sind Aufsichtsräte daran beteiligt, die Wirksamkeit zu überwachen? Welche Tools gibt es, um hier ein Monitoring zu etablieren? Inwieweit ist das interne Audit in der Lage, die Daten zu liefern, um eine Kontrolle zu gewährleisten?

Erfahrungen mit dem Instrument GRV zeigen, dass vielfach nach dem Abschluss einer Vereinbarung nichts mehr passierte; das heißt, die Umsetzung wurde nicht vorangetrieben und mit Leben gefüllt. Doch bei diesem Vereinbarungstyp beginnt die Arbeit erst mit dem Abschluss der Vereinbarung, denn dann geht es um die Einhaltung der dort niedergelegten Vorgaben.

Der Weg bis zum Abschluss einer Vereinbarung erweist sich häufig als eine große Herausforderung. Allein das Initiieren dieses Instruments dauert teilweise Jahre. In dieser Phase ist es bereits wichtig, mit dem (globalen) Netzwerkaufbau zu beginnen. Auch hier gilt: Informationen sind wertvoll. Erst anhand von gemeldeten Verstößen lässt sich aufzeigen, dass eine Vereinbarung durchaus sinnvoll ist, gerade vor dem Hintergrund von potenziellen nichtfinanziellen Risiken und damit einhergehenden Reputationsverlusten. Diese möglichen Risiken sollten dem Topmanagement im Verhandlungsprozess regelmäßig deutlich gemacht werden.

Auch im Aushandlungsprozess soll deutlich gemacht werden, dass die GRV bei der Einführung und auch im Betrieb Geld kosten kann. Das heißt, es müssen ausreichend Mittel vorhanden sein, etwa für die Wirksamkeitsmessung, den regelmäßigen Erfahrungsaustausch oder die Einrichtung von Beschwerdemechanismen.

Als sehr wichtiges Mittel, um den Wirkungsgrad von GRV zu erhöhen, ist sämtlichen Beschäftigten und Rechteinhabenden weltweit bewusst zu machen, dass es eine GRV überhaupt gibt, was sie beinhaltet und welche Möglichkeiten sie haben, Beschwerden einzureichen. Die GRV ist in der jeweiligen Landessprache bekanntzumachen.

Tabelle: GRV im Überblick

	GRV
Gesetzliche Pflicht?	Es besteht keine gesetzliche Pflicht.
Welche Chancen bietet dieses Instrument für deutsche MB-Akteure?	Legitimation, sich länderübergreifend mit transnationaler Gewerkschaftsarbeit auseinanderzusetzen.
Herausforderungen im Umgang	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weltweit bewusst machen, dass es eine Globale Rahmenvereinbarung überhaupt gibt. Kollegen und Kolleginnen vor Ort handlungsfähig machen – Hilfe zur Selbsthilfe. Vernetzung der Arbeitnehmervertreter weltweit vorantreiben – Notwendigkeit transnationaler Gewerkschaftskooperationen. Wirksamkeitsmessung dieser Vereinbarung muss ambitioniert nachverfolgt werden.
Reichweite	Die GRV wirkt global. Sie bezieht zumeist die gesamte Zuliefererkette mit ein.

10 Weiterführende Informationen

Broschüre der Stiftung Arbeit und Umwelt: [→I Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten](#)

[→I Berliner CSR Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten](#)

[→I Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte](#)

[→I FAIRE WERTSCHÖPFUNGSKETTEN!](#) Für eine EU-Richtlinie zu verbindlichen Sorgfaltspflichten für Menschenrechte und Umwelt Bericht zur Digitalen Konferenz am 5. Oktober 2020

Fulda, Barbara E.: [Die neue Komplexität von Wertschöpfung](#). Warum Wertschöpfung immer globaler und komplexer wird und welche Effekte das auf Beschäftigung in Deutschland hat. Hans-Böckler-Stiftung: Forschungsförderung Report, Report Nr. 7.

Emons, Oliver, Fulda, Barbara; Klengel, Ernesto, Schietinger, Marc: [Soziale Standards in Lieferketten](#), Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf, 56 Seiten

ILO (2018): [→I International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies](#) / International Labour Office, Sectoral Policies Department (SECTOR). - Geneva: ILO,

[→I IndustriALL European Trade Union](#) (auch: industriAll Europe) ist ein Europäischer Gewerkschaftsverband und Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes mit Sitz in Brüssel

[→I ILO](#): Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und die Stärkung des sozialen Dialogs.

Über die Autorin und Autoren

Carola Dittmann verantwortet den Bereich CSR und Mitbestimmung bei der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE. Ihre Schwerpunkte sind Bildung für nachhaltige Entwicklung, CSR/Nachhaltigkeit in Unternehmen und Corporate Governance. Sie ist Mitglied der MSG von D-EITI, der Initiative für Transparenz im Rohstoffsektor, und im Arbeitskreis der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze.

Kontakt

Oliver Emons ist Referatsleiter Wirtschaft im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.). Dort verantwortet er die Bereiche Nachhaltigkeit/CSR, Fusionen und Übernahmen, Innovationen und koordiniert den Branchenmonitor Mitbestimmung. Er berät und schult Aufsichts- und Betriebsräte zu den genannten Themen.

Kontakt

Walter Vogt arbeitet beim IG Metall Vorstand im FB Betriebspolitik. Dort ist er Ansprechpartner für die Mitbestimmungsträger in betriebswirtschaftlichen Fragen, speziell zu Sanierung, Finanzierung, Audit, Corporate Governance und Nachhaltigkeitsthemen. Er koordiniert das Thema CSR in der IG Metall und vertritt sie im CSR-Forum der Bundesregierung. Davor war er als Berater und in der Wirtschaftsprüfung tätig.

Kontakt

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de

Kontakt:

Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf

mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung,
März 2021