

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Josip Juratovic, Anette Kramme, Hubertus Heil (Peine), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Vereinigungsfreiheit auch bei Tochterunternehmen deutscher Unternehmen sicherstellen

Die grundlegenden Menschenrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden international von verschiedenen Abkommen geschützt. Hierzu gehören u. a. die UN-Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte in Unternehmen, die acht ILO-Kernkonventionen und die CSR-Strategie der Europäischen Kommission.

Erstere wurden am 16. Juni 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen als sogenannte Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework (auch als „UN-Leitprinzipien“ bekannt – www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf) verabschiedet. Diese Prinzipien zielen auf die Umsetzung des „Protect, Respect and Remedy“-Konzepts ab, welches der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Jahr 2007 ausrief. Dieses Konzept beruht auf drei Säulen.

1. Staatliche Schutzverpflichtung (protect)

Ein Staat ist innerhalb seiner Landesgrenzen zum Schutz der Menschenrechte verpflichtet. Im Hinblick auf international tätige Unternehmen, die im jeweiligen Staat ansässig sind, ist der Geltungsbereich dieses Prinzips ausgeweitet. In diesem Fall sollte der Staat darauf bestehen, dass Unternehmen Menschenrechte im Zuge ihrer Geschäftstätigkeit ohne jegliche Einschränkung und somit auch in all ihren Tochtergesellschaften wahren (Prinzip 2). Dies gilt also auch für die Bundesrepublik Deutschland in Bezug auf die Aktivitäten deutscher Unternehmen im Ausland.

Außerdem sollten Staaten zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um die Wahrung der Menschenrechte insbesondere in solchen Unternehmen zu gewährleisten, die sich in staatlichem Besitz befinden bzw. von diesem kontrolliert werden, die als Dienstleister für den Staat selbst fungieren, oder in Form von Exportkrediten oder Risikogarantien staatlich unterstützt werden (Prinzipien 6 bis 8).

2. Respektgebot für Unternehmen (respect)

Unternehmen sind im Zuge aller ihrer Aktivitäten zur Wahrung der Menschenrechte verpflichtet. Unternehmen sollten die Menschenrechte in allen ihren Betriebseinrichtungen wahren, darunter auch die acht Kernkonventionen der ILO. Diese Verantwortung „besteht völlig unabhängig von der Fähigkeit bzw. Bereit-

schaft eines Staates, den eigenen Menschenrechtsverpflichtungen nachzukommen“ und „geht über die schlichte Befolgung der Landesgesetze hinaus“ (Prinzip 11). Unternehmen müssen ihrer „Sorgfaltspflicht“ nachkommen, um dieses Ziel zu erreichen und Menschenrechtsverletzungen „zu erkennen, vorzubeugen, einzudämmen und diesbezüglich Rechenschaft abzulegen“ (Prinzip 15).

3. Beschwerdemöglichkeiten und Wiedergutmachung (remedy)

Von Menschenrechtsverletzungen betroffene Personen müssen Beschwerdemöglichkeiten haben und Wiedergutmachung erlangen können.

Die in den acht ILO-Kernkonventionen festgelegten Arbeits- und Gewerkschaftsrechte sind ausdrücklich Bestandteil der UN-Leitprinzipien. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf die Gründung von Gewerkschaften ist zudem Bestandteil der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Artikel 20, Artikel 23) – ebenso wie das Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen.

Die Europäische Kommission hat in ihrer Mitteilung vom Oktober 2011 über eine neue CSR-Strategie die UN-Leitlinien aufgegriffen und die Regierungen aufgefordert, nationale Umsetzungspläne zu erstellen (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_de.pdf). Unternehmerische soziale Verantwortung umfasst dabei – wie in der Mitteilung ausgeführt – „Maßnahmen, die die Unternehmen über ihre rechtlichen Verpflichtungen gegenüber Gesellschaft und Umwelt hinaus ergreifen.“ Diese Definition ist in ähnlicher Form vom CSR-Forum der Bundesregierung bestätigt worden, welches präzisierend festgestellt hat: „Unternehmen nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair behandeln, fördern und beteiligen.“ In Deutschland erfolgt die Umsetzung von CSR-Prinzipien freiwillig. Allerdings wurde vielfach gefordert, diese auf eine rechtlich verbindlichere Basis zu stellen.

Die UN-Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte in Unternehmen werden jedoch nicht durchgängig eingehalten. Auch Tochterunternehmen deutscher Firmen stehen in der Kritik, wie z. B. solche der Deutschen Telekom AG, deren größter Anteilseigner mit über 30 Prozent über direkte und indirekte Beteiligungen der Bund ist. Verschiedene Veröffentlichungen und Materialien (vergleiche hierzu DER SPIEGEL 47/2012 oder „Inakzeptabel: Wir erwarten Besseres!“, Betriebsräte der Deutschen Telekom und Kollegen von Ver.di treffen sich mit T-Mobile-Beschäftigten in den USA, Mai 2012, Gewerkschaftsvermeidung bei T-Mobile USA: Zusammenfassung) über T-Mobile USA haben den Tenor, dass dort das Recht auf Vereinigungsfreiheit und freie und faire Tarifverhandlungen missachtet werde.

1. So wende laut dieser Veröffentlichungen/Materialien T-Mobile USA sogenannte Gewerkschaftsvermeidungs-Praktiken an, um die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitenden zu verhindern. Zum Beispiel würden Beschäftigte, die offen für die Gewerkschaft eintreten, verstärkt kontrolliert und Gründe für Kündigungen gesucht bzw. konstruiert. Bei einer Mitarbeiterin, die sich offen zu ihrer Gewerkschaft CWA (Communications Workers of America) bekannt habe, sei eine Woche lang jedes Gespräch überwacht worden.
2. Nach diesen Veröffentlichungen habe das Management das Recht, während der Arbeitszeit Stellung gegen Gewerkschaften zu beziehen, während es den untergebenen Managern und Mitarbeitern untersagt sei, abweichende Meinungen zu äußern. Das bedeute, dass das Management eine offene Anti-Gewerkschaftskampagne führen könne. Auf Versammlungen, zu deren Teilnahme alle Beschäftigten verpflichtet würden, würde die Gewerkschaft als unerwünschte „Dritte Partei“ bezeichnet. Je näher die Wahl rücke, umso un-

angenehmer würde der Umgangston bei den Versammlungen, die ohne die Anwesenheit der Gewerkschaftsbefürworter abgehalten würden.

3. Anti-Gewerkschaftskampagnen würden demnach sorgfältig und detailliert ausgearbeitet und T-Mobile-USA-Manager würden explizit darauf geschult, die Gründung von Gewerkschaften im Betrieb zu unterdrücken, ohne dabei das Gesetz zu brechen. Viele US-Unternehmen beauftragten Berater, die darauf spezialisiert seien, die Organisationsversuche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bekämpfen.

Wir fragen die Bundesregierung:

Einhaltung der UN-Leitprinzipien zur Wahrung der Menschenrechte in Unternehmen

1. Wie beabsichtigt die Bundesregierung, den UN-Prinzipien zur Wahrung der Menschenrechte in Unternehmen im Hinblick auf länderübergreifend tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland Geltung zu verschaffen und damit einer Aufforderung der Europäischen Kommission zu entsprechen?
2. Welche Maßnahmen beabsichtigt die Bundesrepublik Deutschland im Einzelnen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass länderübergreifend tätige Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland Menschenrechte auch im Ausland respektieren und ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, um Menschenrechtsverletzungen „zu erkennen, vorzubeugen, einzudämmen und diesbezüglich Rechenschaft abzulegen“?
3. Wird die Bundesregierung entsprechend den Anforderungen der UN-Leitprinzipien effektive Leitlinien für Unternehmen formulieren, wie diese die Menschenrechte in all ihren Betriebsteilen einhalten können?
4. Wird die Bundesregierung entsprechend den UN-Prinzipien – wie auch in einer Mitteilung der Europäischen Kommission vom Oktober 2011 erwogen – deutsche Unternehmen im Hinblick auf ihre Töchter im Ausland verpflichten, sich dazu zu äußern, wie jene ihren Einfluss zur Einhaltung der Menschenrechte geltend machen und entsprechende Offenlegungs- und Berichtspflichten einführen?
5. Welche Beschwerdemöglichkeiten und Wiedergutmachungsmaßnahmen im Sinne der UN-Leitprinzipien stellt die Bundesregierung Personen zur Verfügung, die von Menschenrechtsverletzungen durch deutsche Unternehmen oder deren Töchter im Ausland betroffen sind, und sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf im Hinblick auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in den USA?
6. Welche gesetzlichen Änderungen plant die Bundesregierung, um Klagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, wenn die Kernarbeitsnormen der ILO in Tochterunternehmen deutscher Konzerne im Ausland verletzt werden?

Verantwortung des Bundes bei Unternehmen mit Bundesbeteiligung

7. Inwieweit sieht die Bundesregierung eine besondere Verantwortung deutscher Unternehmen, auf die Einhaltung fundamentaler Menschen- und Arbeitsrechte in ihrem Unternehmen und bei ihren Unternehmenstöchtern im Ausland zu achten?
8. Auf welche Art kommt die Bundesregierung ihrer Verantwortung hinsichtlich der Einhaltung fundamentaler Menschen- und Arbeitsrechte bisher nach?

Welche weiteren Schritte sind angesichts der Tatsache geplant, dass die Bundesrepublik Deutschland direkt und indirekt einen Anteil von über 30 Prozent an der Deutschen Telekom AG hält, und erwächst entsprechend den UN-Leitprinzipien hieraus eine besondere Verpflichtung der Bundesregierung, auf die Einhaltung der Menschenrechte durch das Unternehmen und dessen ausländische Töchter zu achten?

9. Inwieweit wirkt der Vertreter des Bundesministeriums der Finanzen im Aufsichtsrat von Unternehmen mit Bundesbeteiligung darauf hin, dass das Unternehmen seiner Verantwortung im Sinne der UN-Leitprinzipien gerecht wird?

Welche Maßnahmen wurden in der Vergangenheit im Einzelnen getroffen?

10. Setzt sich der Vertreter des Bundesministeriums der Finanzen entsprechend den UN-Leitprinzipien im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG dafür ein, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und insbesondere die Einhaltung der Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit und faire Tarifverhandlungen beispielsweise bei ausländischen Töchtern wie T-Mobile USA sicherzustellen, und plant die Bundesregierung, in Konfliktfällen eine aktive Rolle zu spielen?

Wenn ja, wie will sie diese ausfüllen?

Wenn nein, warum sieht sie keinen Handlungsbedarf?

Einhaltung von ILO-Kernkonventionen und -grundprinzipien

11. Mit welchen Maßnahmen setzt sich die Bundesregierung dafür ein, der von der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel in ihrer Rede vor der ILO-Arbeitskonferenz am 14. Juni 2011 betonten Bedeutung von Sozialpartnerschaft, Sozialem Dialog und von freien Gewerkschaften weltweit (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157824.pdf) Geltung zu verschaffen?

Mit welchen Maßnahmen setzt sich die Bundesregierung für die Einhaltung dieser Prinzipien in deutschen Unternehmen, insbesondere solchen, an denen sie maßgeblich beteiligt ist, ein?

12. Wie beurteilt die Bundesregierung in ihrer Funktion als Anteilseignerin vor dem Hintergrund, dass die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel in ihrer Rede am 14. Juni 2011 vor der ILO-Arbeitskonferenz die Bedeutung der Sozialpartnerschaft hervorgehoben und die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Deutschland betont hat, die Aussage von T-Mobile USA: „Wir respektieren die Entscheidung der Beschäftigten für eine Gewerkschaft. Nichtsdestotrotz bleiben wir überzeugt, dass es besser für die Beschäftigten von T-Mobile und des Unternehmens ist, wenn Management und Beschäftigte in einer direkten Beziehung bleiben“ (unter anderem <http://nhregister.com/articles/2012/06/12/business/doc4fd7e63b3eadd007248995.txt?viewmode=fullstory>, sowie diverse Rund-emails an Beschäftigte von T-Mobile)?

Aktionsplan CSR der Bundesregierung

13. Inwieweit beteiligt sich das Bundesministerium der Finanzen, welches als Anteilseignervertreter ein Mitglied im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG stellt, am „Aktionsplan CSR“ der Bundesregierung (www.csr-in-deutschland.de/csr-in-deutschland/aktivitaeten-der-bundesregierung.html)?
14. Wurde bzw. ist beabsichtigt, dem Bundesministerium der Finanzen zur Durchsetzung der UN-Leitprinzipien die Aufgabe zu übertragen, in Unter-

nehmen mit Bundesbeteiligung, die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen zu gewährleisten?

Wenn ja, wie soll dies umgesetzt werden?

Wenn nein, warum nicht, und wer sollte stattdessen die Gewährleistung übernehmen?

15. Hält die Bundesregierung eine effektive Förderung von Frauen ohne die Gewährleistung elementarer Arbeitnehmerrechte vor dem Hintergrund für möglich, dass die Deutsche Telekom AG in der Broschüre „CSR in Germany“ (www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/BMAS/CSR-IN-GERMANY_Broschuere_2012.pdf) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zwar als Vorreiterin in Sachen Frauenförderung gelobt wird, aber gleichzeitig kritisiert wird, dass den – in Callcentern überwiegend weiblichen – Beschäftigten von T-Mobile USA große Hindernisse bei der gewerkschaftlichen Organisation in den Weg gelegt würden?

Berlin, den 27. Februar 2013

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

