

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Josip Juratovic, Anette Kramme, Hubertus Heil (Peine), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/12588 –

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. Bereitschaft 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.

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?

Die Europäische Kommission hat in ihrer Mitteilung „KOM(2011) 681 endgültig“ vom 25. Oktober 2011 neben der nicht verbindlichen Aufforderung zur Erstellung eines nationalen Aktionsplans angekündigt, dass sie bis Ende 2012 einen Bericht über die Prioritäten der Europäischen Union (EU) bei der Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen (VN) zu veröffentlichen beabsichtigt. Dieser Bericht liegt noch nicht vor und wird von der Bundesregierung abgewartet. Im Lichte des Berichts wird die Bundesregierung entscheiden, ob über die Vielzahl der von ihr bereits getroffenen und im Aktionsplan CSR sowie im Menschenrechtsbericht der Bundesregierung dargestellten Maßnahmen hinaus die Notwendigkeit für einen nationalen Umsetzungsplan besteht.

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“?

Die Bundesregierung hat bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, Unternehmen aufzufordern und zu unterstützen, Menschenrechte auch im Ausland zu respektieren und ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen (insbesondere Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – OECD –, Aktionsplan CSR). Sie steht mit den Unternehmen aktiv im Dialog über die Umsetzung von menschenrechtlicher Verantwortung. Sie unterstützt zudem Unternehmen bei der Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfalt und der Implementierung der Menschenrechtsprinzipien. Darüber hinaus gehende rechtlich verbindliche Regelungen hat die Bundesregierung als extraterritoriale Maßnahmen stets abgelehnt und wird dies auch weiterhin tun.

Die völkerrechtliche Verpflichtung zum Schutz und zur Umsetzung menschenrechtlicher Verpflichtungen liegt in erster Linie bei dem Staat, auf dessen Hoheitsgebiet das jeweilige Unternehmen tätig ist. Die VN-Leitlinien fordern ausdrücklich nicht den Erlass von rechtlich verbindlichen Regeln, um ein bestimmtes Verhalten von Unternehmen im Ausland sicherzustellen und Fehlverhalten zu sanktionieren, weil es entsprechende staatliche Verpflichtungen bei dem Staat, in dem das Unternehmen tätig wird, bereits gibt und ein Drittstaat nicht unzulässig in den Hoheitsbereich dieses Staates eingreifen darf. Die Bundesregierung hat deshalb derartige extraterritoriale Maßnahmen stets abgelehnt und wird das auch weiterhin tun.

So wird die Sorgfaltspflicht, Menschenrechtsverletzungen zu erkennen, vorzubeugen, einzudämmen und diesbezüglich Rechenschaft abzulegen lediglich in der 2. Säule der VN-Leitprinzipien, nämlich in Artikeln 15 und 17, geregelt. Die hierin enthaltenden Handlungsempfehlungen richten sich ausschließlich an Unternehmen und fordern an keiner Stelle Staaten auf, deren Umsetzung durch staatliche Maßnahmen sicherzustellen.

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?

Die VN-Leitprinzipien fordern nicht neue effektive Leitlinien (guidelines) für Unternehmen, sondern „guidance“, also Anleitung. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die einschlägigen Verhaltensanleitungen wie Global Compact, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Leitfaden ISO 26000 (ISO = Internationale Organisation für Normung) zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und die dreigliedrige Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in der deutschen Wirtschaft bekannt sind. Gleiches dürfte inzwischen für die VN-Leitprinzipien gelten. Die Bundesregierung wird weiterhin aktiv dafür werben, dass Unternehmen sich daran orientieren. Zudem fördert die Bundesregierung verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, etwa durch Standards, Leitlinien und freiwillige Initiativen von Unternehmen und Wirtschaftssektoren. So unterstützt die Bundesregierung das Deutsche Netzwerk des UUN Global Compact, welches Unternehmen u. a. ein Online-Tool (Organisational Capacity Assessment Instrument – OCAI) frei zur Verfügung stellt, mit welchem diese ihre Managementkapazitäten im Bereich Menschenrechte anhand der VN-Leitprinzipien prüfen können. Darüber hinausgehende Leitlinien zur Umsetzung in den Unternehmen mit konkreten Handlungsanleitungen im Einzelnen zu entwickeln ist Sache der Wirtschaft.

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?

Die Bundesregierung setzt auf den Grundsatz der Freiwilligkeit. Sie hat sich deshalb bereits im Jahr 2011 gegenüber der Europäischen Kommission gegen neue gesetzliche Berichtspflichten zu sozialen und ökologischen Informationen ausgesprochen. Gesetzliche Berichtspflichten würden eine Abkehr vom Prinzip der Freiwilligkeit bedeuten und wären mit erheblichem Bürokratieaufwand insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland, aber auch für alle anderen Unternehmen verbunden.

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?

Personen, die durch Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen mit Sitz in Deutschland geschädigt worden sind, können schon jetzt vor deutschen Gerichten Klage auf Schadensersatz erheben. Nach Artikel 2 Absatz 1 der Verordnung

(EU) Nr. 44/2001 des Rates über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von gerichtlichen Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Brüssel I-VO) können Personen in internationalen Streitigkeiten an ihrem Wohnsitz verklagt werden. Gesellschaften und juristische Personen haben für die Anwendung der Brüssel I-VO ihren Wohnsitz an dem Ort, an dem sich ihr satzungsmäßiger Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung befindet (Artikel 60 Absatz 1 Brüssel I-VO). Liegt dieser Wohnsitz in Deutschland, ist die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte gegeben, unabhängig davon, ob die Gesellschaft oder juristische Person den Schaden im In- oder Ausland verursacht hat. Ob allerdings ein Schadensersatzanspruch vor Gericht auch durchgesetzt werden kann, hängt von den im Gerichtsstaat geltenden Verfahrensregeln und von dem auf den Streitfall anwendbaren materiellen Recht ab. Dieses ist beispielsweise maßgeblich für die Darlegungs- und Beweislastregeln und für die Art und den Umfang einer Unternehmenshaftung wegen Völkerrechtsverletzungen einschließlich etwaiger Zurechnungsfragen. Es ist nicht beabsichtigt, die Vorschriften über die internationale Zuständigkeit im Hinblick auf die in der Kleinen Anfrage angesprochenen Menschenrechtsverletzungen zu ändern. Soweit Unionsrecht betroffen ist, wäre eine Änderung ohnehin nur durch den europäischen Gesetzgeber möglich.

Die Vereinigten Staaten von Amerika haben bislang zwei der insgesamt acht Kernarbeitsnormen der ILO ratifiziert, zur deren Einhaltung sie damit rechtlich verpflichtet sind. Die Bundesregierung sieht im Hinblick auf die Einhaltung dieser Kernarbeitsnormen in den USA keinen Handlungsbedarf.

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?

Im Rahmen der Normenkontrollverfahren der ILO besteht u. a. die Möglichkeit für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, sich mit Beschwerden sowie Klagen bezüglich der Durchführung von Übereinkommen, denen ein Mitgliedsland beigetreten ist, an das Internationale Arbeitsamt der ILO zu wenden. Von dieser Möglichkeit wurde und wird in einer Vielzahl von Einzelfällen Gebrauch gemacht. Die Bundesregierung plant ihrerseits keine der Fragestellung entsprechenden gesetzlichen Änderungen.

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?

Der Bund tritt für gute „Corporate Governance“ bei seinen Unternehmen ein. Hierzu gehört auch die Einhaltung der jeweils geltenden Rechtsvorschriften und damit auch fundamentaler Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Lediglich zwei der 41 Gesellschaften, an denen der Bund eine direkte Mehrheit hält, führen Tochterunternehmen im Ausland. Daneben sind eine indirekte Mehrheitsbeteiligung und drei wichtige, teilweise indirekte Minderheitsbeteiligungen betroffen. Diesbezüglich wird auf die Antwort zu den Fragen 8 und 9 verwiesen. Probleme bei der Einhaltung von Menschenrechten spielen daher im Rahmen der Beteiligungsführung keine signifikante Rolle.

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?

Die Fragen 8 und 9 werden gemeinsam wie folgt beantwortet.

Den Anteilsinhabern und dem Aufsichtsrat stehen nach den gesellschaftsrechtlichen Regelungen im Regelfall keine direkten Durchgriffsrechte in das operative Geschäft der Gesellschaft zu. Entscheidungen über den Abschluss und die Bedingungen kollektiv- und individualarbeitsrechtlicher Verträge gehören zum operativen Geschäft von Unternehmen, da sie die Unternehmenspolitik und -führung betreffen. Ein vom Bund entsandtes, benanntes oder zur Wahl vorgeschlagenes Aufsichtsratsmitglied ist, wie jedes andere Mitglied des Aufsichtsrates, auf Grund der allgemeinen Treuepflicht, die sich aus der Zugehörigkeit zu diesem Organ der Gesellschaft ergibt, dem Interesse der Gesellschaft und ihrem Wohle verpflichtet (Nr. 5.5 Public Corporate Governance Kodex, Nr. 5.5.1 Deutscher Corporate Governance Kodex, § 111 Absatz 3 AktG). Zu den Aufgaben des Aufsichtsrates gehört gemäß § 111 AktG die Überwachung der Geschäftsführung, nicht hingegen die Übernahme der operativen Geschäftsführung. Im Rahmen seiner Überwachungszuständigkeiten ist der Aufsichtsrat eines Unternehmens jedoch gehalten, auf die Einhaltung des geltenden Rechts und entsprechender Maßnahmen des Vorstands zu dessen Sicherstellung zu achten. Ferner haben die vom Bund entsandten oder benannten Mitglieder der Aufsichtsräte in Unternehmen mit Bundesbeteiligungen die Verpflichtung, die beteiligungsführenden Stellen über Auffälligkeiten zu unterrichten. Hierzu gehört auch die systematische Verletzung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten, die sich für das Unternehmen nachteilig auswirken könnten.

Die sechs in der Antwort zu Frage 7 angesprochenen Unternehmen mit Tochterunternehmen im Ausland sind die Deutsche Bahn AG (1.), die Bundesdruckerei GmbH (2.), die Deutsche Telekom AG (3.), die Deutsche Post AG (4.) sowie die Commerzbank AG und die HRE AG (5.).

(1.) Die Deutsche Bahn AG (DB AG) bekennt sich dazu, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gemäß der im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätze zu beachten und durch ihr Handeln einen positiven Beitrag zu ihrem Schutz und ihrer Förderung zu leisten. Dieses Bekenntnis gilt für die DB AG als global operierender Konzern in Bezug auf das Verhältnis zu den Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden. Im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung orientiert sich die DB AG an den Grundwerten der nachfolgenden international anerkannten Standards:

Vereinte Nationen: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Prinzipien des UN Global Compact;

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Beim Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten berücksichtigt die DB AG die lokal geltenden Gesetzesbestimmungen und Vorschriften in den verschiedenen Ländern und die unterschiedlichen Kulturen. Die Beachtung der Prinzipien findet im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung (UN Global Compact) ihren Ausdruck und ist in den Konzerngrundsätzen Ethik – Verhaltenskodex – der DB AG niedergelegt. Zudem hat der Vorstand der DB AG 2012 die Einführung eines DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner beschlossen. Dieser ist zum 1. Januar 2013 in Kraft getreten und verpflichtet Lieferanten und Geschäftspartner zur Einhaltung ethischer und rechtlicher Standards. Er bildet eine wichtige Grundlage für die partnerschaftliche Zusammenarbeit auf der Grundlage von verantwortlichem Handeln und umfasst auch das Thema Menschenrechte.

(2.) Die bisherige Tätigkeit der Bundesdruckerei GmbH und ihrer Tochtergesellschaften im Ausland hat bei der Vorbereitung von Gremiensitzungen keine Hinweise auf eine systematische Verletzung fundamentaler Menschen- und Arbeitnehmerrechte ergeben. Eventuellen Hinweisen, die zu einer anderen Beurteilung führten, ginge die Bundesdruckerei GmbH unverzüglich und ausdrücklich nach und würde eine Beseitigung bestehender und Unterlassung künftiger entsprechender Verletzungen verlangen.

(3.) Die Bundesregierung hat keine Hinweise auf Verletzungen von Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten durch Tätigkeiten der Deutsche Telekom AG. Sie war eines der ersten Unternehmen, die sich unmittelbar nach der Initiierung im Jahr 2000 zur Wahrung der Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet haben. Ferner hat sie sich zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Verbesserung der Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards verpflichtet. Die Deutsche Telekom AG hat schließlich im Jahr 2003 eine eigene Sozialcharta entwickelt, welche auch auf internationalen Normen, Grundsätzen und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation und der OECD beruht.

(4.) Die Deutsche Post DHL ist seit 2006 Mitglied des Deutschen UN Global Compact Netzwerkes und hat sich damit verpflichtet, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an den Prinzipien des Global Compact auszurichten. Die Prinzipien aus dem Bereich Arbeitsnormen orientieren sich dabei eng an der Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Die Bundesvertreter im Aufsichtsrat der Deutsche Post DHL bekennen sich zu diesen Rechten und Prinzipien.

(5.) Die bisherige Tätigkeit maßnahmenempfangender Institute im Ausland hat bei der Vorbereitung der Gremiensitzungen und des Monitoring der Institute keine Hinweise auf ein erhöhtes Risiko der systematischen Verletzung fundamentaler Menschen- und Arbeitnehmerrechte ergeben. Eventuellen Hinweisen, die zu einer anderen Beurteilung führten, ginge die Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA) unverzüglich und nachdrücklich nach. So würde sie im Falle der Verletzung fundamentaler Menschen- und Arbeitnehmerrechte durch die HRE AG, die Commerzbank AG oder andere maßnahmenempfangende Institute, nachdrücklich eine Beseitigung bestehender und Unterlassung künftiger solcher Verletzungen über die Gremien des Instituts verlangen.

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?

Das auf Vorschlag des Bundesministeriums der Finanzen gewählte Mitglied im Aufsichtsrat des Unternehmens Deutsche Telekom AG tritt für die Prinzipien des Global Compact der VN ein und bittet bei entsprechenden Vorwürfen gegen das Unternehmen um Klärung. In der Vergangenheit bekannt gewordene Einzelfälle sind gemäß Unternehmensangaben inzwischen abgestellt. Die Deutsche Telekom und ihre Tochterunternehmen arbeiten nach eigener Aussage überall weltweit mit den von den Beschäftigten legitimierten Gewerkschaften partnerschaftlich zusammen. Das Unternehmen hat ein umfassendes Regelwerk und Wertegerüst, formuliert als globale Standards, welche die Mitarbeiter- und Sozialpartnerbeziehungen weltweit gestalten. Für den Zugang von Gewerkschaften und die Anerkennung als Verhandlungspartner der Unternehmen gelten jeweils die nationalen gesetzlichen Regeln. Alle globalen Standards sind nach Unternehmensangabe bei T-Mobile USA – unter Berücksichtigung des nationalen Rechts – umgesetzt und in Anwendung. Hierzu gibt es jeweils globale Überprüfungsmechanismen durch die Konzernzentrale. Für eine erneute Einschaltung in den bestehenden Konflikt zwischen T-Mobile USA und den amerikanischen Gewerkschaften sieht die Bundesregierung daher aktuell keine sachliche Grundlage.

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?

Die Bundesregierung versteht sich als verlässliche Partnerin und Unterstützerin der ILO, die als einzige Sonderorganisation der Vereinten Nationen dreigliedrig organisiert ist. Als Mitglied des ILO-Verwaltungsrats setzt sich die Bundesregierung dafür ein, der Bedeutung von Sozialpartnerschaft und Sozialem Dialog im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit weltweit Geltung zu verschaffen. Hinsichtlich der Umsetzung dieser Prinzipien in deutschen Unternehmen wird auf die Ausführungen in den Antworten zu den Fragen 7 bis 10 verwiesen.

Im Rahmen der Entwicklungspolitik setzt sich die Bundesregierung weltweit für eine Stärkung von Sozialpartnerschaft und sozialem Dialog mit verschiedenen Instrumenten ein. Auf die Antwort der Bundesregierung vom 14. März 2013 auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Thema „Projekte der GIZ und GIZ IS zur Verbesserung von Sozialstandards bei Zulieferbetrieben“ auf Bundestagsdrucksache 17/12572 wird verwiesen.

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)?

Für die Bundesregierung ist und bleibt die Sozialpartnerschaft im deutschen wie im internationalen Kontext von besonderer Bedeutung. Auf die Antwort zu Frage 10 wird verwiesen.

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)?

Auf die Antworten zu den Fragen 7, 8 und 9 wird verwiesen.

14. Wurde bzw. ist beabsichtigt, dem Bundesministerium der Finanzen zur Durchsetzung der UN-Leitprinzipien die Aufgabe zu übertragen, in Unternehmen 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?

Unternehmen mit Bundesbeteiligung unterliegen denselben gesetzlichen Regelungen wie privatwirtschaftliche Unternehmen. Eine darüber hinausgehende Einführung von ethischen Standards gehört zum operativen Geschäft und kann unter Berücksichtigung gesellschaftsrechtlicher Vorschriften allenfalls im Rahmen von Grundsatzentscheidungen mit der Mehrheit aller Anteilseigner beeinflusst werden. Soweit eine Einflussnahme aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen überhaupt möglich ist, obliegt diese im Rahmen der dezentralen Beteiligungsführung des Bundes den jeweils beteiligungsführenden Ressorts. Die Bundesregierung beabsichtigt derzeit nicht, diese Geschäftsverteilung zu ändern.

15. Hält die Bundesregierung eine effektive Förderung von Frauen ohne die Gewährung 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 überwie-

gend weiblichen – Beschäftigten von T-Mobile USA große Hindernisse bei der gewerkschaftlichen Organisation in den Weg gelegt würden?

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen kann einen wesentlichen Baustein zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Die Bundesregierung hat in ihrem Aktionsplan CSR einige Impulse zur Umsetzung genannt. So wird sie insbesondere positive Rahmenbedingungen für ein demografiesensibles, lebensverlaufs- und mitarbeiterorientiertes Personalmanagement unterstützen. Dieses soll ein nachhaltiges Personalmanagement fördern, welches in der betrieblichen Realität einen Diversity-Ansatz in Bezug auf Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund umsetzt, um für eine demografiefeste und leistungsfähige Arbeitswelt Sorge zu tragen und faire Beschäftigungschancen für alle Gruppen gleichermaßen zu eröffnen. Die Broschüre „CSR – Made in Germany“ gibt hierzu einige Beispiele aus der unternehmerischen Praxis. Im Übrigen ist die Respektierung von Gewerkschaftsrechten im internationalen Recht verankert (u. a. aufgrund der ILO-Kernarbeitsnormen und aufgrund der Empfehlungen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen). Diese Rechte spielen als bestehender CSR-Ordnungsrahmen bei der Stärkung von CSR in internationalen Zusammenhängen eine besondere Rolle.

