

7 Die Einflussnahme deutscher Gewerkschaften auf die Umsetzung von Menschenrechten

Gewerkschaften werden in den UN-Leitprinzipien als eigenständige politische Akteure kaum ausdrücklich erwähnt. Vielfach wird zwar die Einbindung von Stakeholdern in den UN-Leitprinzipien betont, ohne jedoch einzelne Gruppen näher zu spezifizieren. Die UN-Leitprinzipien beziehen sich nur an zwei Stellen explizit auf die Rolle von Gewerkschaften. In Hinblick auf die dritte Säule der UN-Leitprinzipien (Kapitel 4.3.3) wird zum einen gefordert, dass unternehmenseigene Beschwerdemechanismen die Rolle rechtmäßiger Gewerkschaften bei der Beilegung von arbeitsbezogenen Konflikten und Tarifverhandlungen nicht untergraben dürfen (UN-Leitprinzip 29); zum anderen werden Gewerkschaften im Zusammenhang mit globalen Rahmenvereinbarungen als Vertragspartner bei Verpflichtungsvereinbarungen mit wirksamem Beschwerdemechanismus aufgeführt (UN-Leitprinzip 30). Vor dem Hintergrund der Bedeutung, die Gewerkschaften insbesondere für die Umsetzung der Arbeitnehmerrechte spielen, ist diese geringe Bezugnahme verwunderlich. Eine Erklärung hierfür lässt sich in den verschiedenen Berichten, die im Rahmen des Mandats des UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte entstanden sind, nicht finden. Allerdings stellte Ruggie in einem Konferenzbeitrag später klar, dass aus seiner Sicht »die Präsenz von Gewerkschaften [...] das beste Überwachungssystem und den wirksamsten Beschwerdemechanismus« darstelle (zitiert nach ETUC 2011a, S. 3).

7.1 Stellungnahmen und Forderungen – gewerkschaftliche Reaktionen auf die UN-Leitprinzipien

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte versuchen, einen sogenannten »smart mix« von verbindlicher Regulierung und privater Selbstregulierung zu etablieren. Wie dieser »smart mix« politisch und rechtlich ausgestaltet wird, soll Gegenstand länderspezifischer Interessenaushandlungen sein. Kennzeichnendes Charakteristikum des gesellschafts-politischen Modells in Deutschland ist eine ausgeprägte Teilnahme der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände an politischen Entscheidungen, in der Politikwissenschaft auch als Neokorporatismus bezeichnet. Im deutschen korporatistischen System ist es daher naheliegend, dass der DGB als Dachverband der Gewerkschaften an der Ausarbeitung des Nationalen Aktionsplans beteiligt war.

Schon vor dieser Beteiligung hatte der DGB in Stellungnahmen zum Rahmenwerk »Protect, Respect and Remedy« und zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte den grundsätzlichen Ansatz der Leitprinzipien positiv kommentiert. In seiner Stellungnahme zum Rahmenwerk aus dem Jahr 2008 bewertet der DGB die Ansätze des UN-Sonderbeauftragten deutlich positiv (DGB 2009a). So befürwortete er die Forderung nach der Aufnahme eines Menschenrechtskapitels in bilaterale Investitionsschutzabkommen sowie die Forderung, staatliche Exportkredite, Exportkredit- und Investitions Garantien an Menschenrechtskriterien sowie soziale und ökologische Mindeststandards zu binden. Außerdem stimmte er der Kritik von Ruggie an der damaligen Ausgestaltung der Nationalen Kontaktstellen für die OECD-Leitsätze zu.

Die DGB-Stellungnahme merkte ferner an, dass das Rahmenwerk nicht auf die förderliche Rolle der gesetzlichen Mitbestimmung zum Schutz der Menschenrechte hinweist. Verlangt wurde in dieser Hinsicht, dass der Betriebsrat sowie der mitbestimmte Aufsichtsrat bei der Ausarbeitung von Compliance-Systemen zum Schutz von Menschenrechten in Unternehmen mit einbezogen werden. Außerdem sollten Teile der Vorstandsvergütung an die Wahrung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte gebunden werden.

Weitere Kommentare des DGB zu den UN-Leitprinzipien finden sich im Rahmen seiner Stellungnahme zur CSR-Mitteilung der Europäischen Kommission. Hier bewertet er die UN-Leitprinzipien als nicht weitreichend ge-

nug und fordert, dass diese neben freiwilligen Maßnahmen auch verbindliche Vorschriften enthalten sollten (Thannisch 2012). Sehr deutlich wird die Betonung von verbindlichen Vorschriften auch in dem Papier »Erwartungen an den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung«, das DGB, Forum Menschenrechte und der Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (VENRO) gemeinsam erstellt haben (DGB/Forum Menschenrechte/Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe 2015). Gefordert wird,

- Mindestanforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gesetzlich festzuschreiben und Verstöße mit Sanktionen zu belegen,
- die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zur Voraussetzung für staatliche Förderung zu machen (z.B. in Hinblick auf die Außenwirtschaftsförderung und die öffentliche Vergabe),
- den Rechtszugang sowie die Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene in Deutschland zu verbessern,
- die Achtung und Förderung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten bei der Aushandlung und Umsetzung von Handels- und Investitionsabkommen der EU zu stärken.

Die Forderung nach mehr Verbindlichkeit ist ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften, das immer wieder in verschiedenen Stellungnahmen aufgenommen wurde (DGB 2015; Knopf et al. 2013, S. 15–39; NGG 2014). In der jüngsten Vergangenheit sind diese Forderungen nach Regulierung und Verpflichtung um neue Ansprüche erweitert worden. So fordern der DGB, Einzelgewerkschaften und NGO-Netzwerke, dass die Politik Unternehmen bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht beraten und unterstützen solle, z.B. durch Beratungsstellen, Leitfäden und Sektorstudien (DGB/Forum Menschenrechte/Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe 2015). Vorgeschlagen wird unter anderem, auch für Risikoländer Maßnahmenkataloge für Unternehmen zur Verringerung der menschenrechtlichen Risiken zu veröffentlichen (Knopf et al. 2013, S. 17). Ähnliche Forderungen in Hinblick auf die UN-Leitprinzipien wurden im Juni 2013 als Ergebnis der Diskussionen der Arbeitsgruppe »CSR im europäischen internationalen Kontext« im deutschen CSR-Forum veröffentlicht, in dem auch Vertreter des DGB, der IG BCE, der IG Metall und von ver.di sitzen (Nationales CSR-Forum 2013).

7.2 Kampagnen und Maßnahmen deutscher Gewerkschaften zur Umsetzung des Menschenrechtsschutzes

Die deutschen Einzelgewerkschaften und der DGB unterstützen mehrere Kampagnen im Bereich Menschenrechte, die entweder von ihnen selbst initiiert wurden oder auf Kooperationen mit internationalen Gewerkschaftsverbänden und NGOs zurückgehen.

7.2.1 Beschwerden bei Nationalen Kontaktstellen

Ein zentraler Ansatz ist für den DGB die Einhaltung der OECD-Leitsätze durch die Unternehmen. Für den DGB und die deutschen Gewerkschaften gelten die Leitsätze insbesondere nach ihrer Neugestaltung im Jahr 2011 als das umfassendste Instrument zur Durchsetzung international gültiger Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards.¹ Die Möglichkeit, bei der Nationalen Kontaktstelle Beschwerden gegen Unternehmen einzureichen, verleiht diesem Instrument nach Ansicht der Gewerkschaften eine gewisse Verbindlichkeit.

In Deutschland wurden seit dem Jahr 2001, d. h. seit Bestehen der deutschen Nationalen Kontaktstelle, bis Ende Juli 2014 insgesamt 25 Beschwerdefälle eingereicht. Von deutscher gewerkschaftlicher Seite wurden bisher zwei Beschwerden vor die deutsche Nationale Kontaktstelle und eine Beschwerde vor die US-amerikanische Nationalkontaktstelle gebracht. Die restlichen Beschwerden an die deutsche Nationale Kontaktstelle wurden durch NGOs eingereicht.

Bei den Beschwerden der Gewerkschaften handelte es sich um eine Beschwerde des DGB zusammen mit der philippinischen Gewerkschaft EUBP-FFW aus dem Jahr 2003 gegen die *Bayer AG*, weil die Tochtergesellschaft des Chemiekonzerns auf den Philippinen aktive Gewerkschafter der EUBP-FFW entlassen und stattdessen die arbeitgeberfreundliche Betriebsgewerkschaft REUBP anerkannt habe (Tornau 2012). 2006 wurde der Fall bei einem parallel laufenden Gerichtsverfahren abgeschlossen und die Zahlung einer Entschädigung zugunsten der widerrechtlich entlassenen Gewerkschaftsmitglieder von EUBP-FFW durchgesetzt. Daraufhin folgte

1 | Interview mit der DGB-Abteilung »Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik« am 9.7.2015; Interview mit der IG Bau-Abteilung »Internationales« am 23.2.2015.

2007 der Abschluss des Falls vor der deutschen Nationalen Kontaktstelle mit einer gemeinsamen Erklärung (Access o.J.).

2014 kam es zu einer Beschwerde der IG Metall gegen die *Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH*. Die IG Metall warf dem Autokonzern vor, die Betriebsratsarbeit und gewerkschaftliche Betätigung zu behindern. Hyundai lehnte die Mediationsgespräche der Nationalen Kontaktstelle allerdings ab, weshalb das Verfahren eingestellt werden musste (Nationale Kontaktstelle 2015).

In einem dritten Fall haben ver.di und die *Communications Workers of America* (CWA) bei der US-amerikanischen Nationalen Kontaktstellen eine Beschwerde gegen die *Deutsche Telekom* wegen Verstößen gegen die Organisationsfreiheit der Beschäftigten eingereicht (siehe Kapitel 10.7).

7.2.2 Projekte mit Menschenrechtsbezug

Ein weiterer Ansatz sind Projekte mit Menschenrechtsbezug. Solche Projekte von deutschen Gewerkschaften und dem DGB sind häufig länderspezifisch angelegt und zielen auf Stärkung der lokalen Gewerkschaften und Förderung der Vereinigungsfreiheit im Ausland ab. So hilft die IG BCE z. B. der kolumbianische Gewerkschaft *Sintracarbon* finanziell und unterstützt die Gewerkschaftsarbeit in Vietnam.² Die IG BAU fördert den Aufbau einer effektiven gewerkschaftlichen Selbstorganisation in Tunesien durch Rechtsberatungen und Schulungen (IG BAU 2013). In Kolumbien setzt sie sich gemeinsam mit verschiedenen kolumbianischen Gewerkschaften für die Rechte der Beschäftigten ein (IG BAU 2012). Die GEW unterstützt die Arbeit von Frauen in arbeitnehmerrechtlich problematischen Ländern, Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Türkei und Aktionen gegen Kinderarbeit.³ Das Nord-Süd-Netzwerk des DGB-Bildungswerkes setzt sich nach eigenen Angaben dafür ein, dass Arbeitnehmerrechte und soziale Mindeststandards eingehalten und ausgebaut werden. Das Netzwerk leitet Projekte mit menschenrechtlichem Bezug in verschiedenen Ländern Lateinamerikas und Afrikas sowie in der Türkei, Indien, Indonesien und Vietnam.

2 | <https://www.igbce.de/igbce/international/> (Abruf am 4.1.2016).

3 | <https://www.gew.de/internationales/> (Abruf am 13.12.2015).

Zum überwiegenden Teil verfolgen die Projekte einen Capacity -Building-Ansatz und unterstützen die gewerkschaftliche Organisation und Weiterqualifizierung von Fach- und Führungskräften in den Gewerkschaften der entsprechenden Länder. Innerhalb der gewerkschaftlichen Solidaritätsarbeit und entwicklungspolitischen Lobbyarbeit in Deutschland organisiert das Nord-Süd-Netzwerk Kampagnen sowie Seminare, Fachtagungen, Konferenzen und Workshops.⁴ Das Netzwerk benennt unter den Strategien auf betrieblicher Ebene, um internationale Arbeitnehmerrechte zu fördern, auch den Abschluss von globalen Rahmenvereinbarungen und den Aufbau von konzernbezogenen gewerkschaftlichen Netzen (vgl. Nord-Süd-Netz o.J.; Müller/Platzer/Rüb 2004).

ver.di und das DGB-Bildungswerk bilden mit Gewerkschaften aus dem asiatischen Raum das Beschäftigten-Netzwerk *ExChains*.⁵ Diese Netzwerk wurde 2002 gegründet und organisiert durch persönliche Treffen der Beteiligten und den Aufbau von Solidaritätsbeziehungen die gegenseitige Unterstützung von Beschäftigten im deutschen Einzelhandel und Arbeitnehmern in der Textil- und Bekleidungsproduktion in Asien entlang globaler Zulieferketten. Im Rahmen von *ExChains* wird z.B. versucht, Beschäftigte in türkischen Textil- und Bekleidungsfabriken gewerkschaftlich zu organisieren (tie o.J.). Forderungen von *ExChains* sind ein besserer Brand- und Arbeitsschutz, höhere Löhne, gewerkschaftliche Zugangsrechte in den Zulieferbetrieben sowie Transparenz und Offenlegung der Zulieferer durch transnationale Unternehmen, sodass es Gewerkschaft und Beschäftigten möglich ist, die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferantenkette zu untersuchen und öffentlich zu machen. Das ExChains-Netzwerk ist Teil von *tie global*, einem Netzwerk, das 1978 gegründet wurde und die Ziele verfolgt, das internationale Bewusstsein der Arbeitnehmerschaft in Zeiten der Globalisierung zu stärken, Informationen auszutauschen und länderübergreifende Kooperationen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten zu ermöglichen.⁶ Hierfür werden z. B. regionale und internationale Konferenzen abgehalten und Weiterbildungen angeboten.

Der DGB und die IG Metall sind außerdem Mitglieder im *Bündnis für nachhaltige Textilien*, das als Initiative des Bundesministeriums für wirt-

4 | <https://www.nord-sued-netz.de/> (Abruf am 10.1.2016).

5 | http://www.exchains.org/campaign_exchains.php (Abruf am 30.12.2015).

6 | http://www.tie-germany.org/who_we_are/index.html (Abruf am 30.12.2015).

schaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Textilbranche in Südostasien verbessern will. Das Bündnis mit 160 deutschen Unternehmen wurde im Oktober 2014 gegründet und orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

7.2.3 Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsverbänden

Ein dritter Ansatz der gewerkschaftlichen Aktivitäten liegt in der Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsverbänden. In diesen Kontext gehören auch globale Rahmenvereinbarungen. Neben der staatlichen und internationalen Regulierung sehen deutsche Gewerkschaften in den globalen Rahmenvereinbarungen einen Beitrag zur Absicherung des Schutzes von Arbeitnehmer- und Menschenrechten in einzelnen Unternehmen.

Alle Einzelgewerkschaften und der DGB unterstützen ihre jeweiligen internationalen Gewerkschaftsverbände bei Aktionen im Bereich Menschenrechte. So veröffentlichen die Webseiten deutscher Einzelgewerkschaften und des DGB z. B. entsprechende Pressemitteilungen der europäischen und internationalen Branchen- und Dachverbände. Darüber hinaus existieren Kooperationen bei einer Vielzahl von Projekten, die in erster Linie dazu dienen, akute Missstände durch das geplante und koordinierte Zusammenwirken verschiedener nationaler und internationaler Gewerkschaftsverbände zu beseitigen. In Hinblick auf die Kampagnenarbeit übernahm z. B. der DGB eine Initiative des IGB zur Fußball-Weltmeisterschaft 2022 in Katar und startete die Kampagne »Keine Fußball-WM ohne Arbeitnehmerrechte« in Deutschland, die den Weltfußballverband FIFA und die Regierung von Katar dazu bringen sollte, die Menschenrechte von Wanderarbeitkräften zu schützen (IG BAU 2015; IG BAU 2014).

DGB, IG BCE, IG Metall und ver.di unterstützen den *Bangladesh Accord*, ein Brandschutzabkommen für Textilfabriken in Bangladesch, das von *IndustriALL Global Union* und *UNI Global Union* ausgehandelt wurde (Thomsen 2014).⁷ Als Antwort auf gravierende Gesundheits- und Sicherheitsmängel, die unter anderem zum Fabrikeinsturz von Rana Plaza führten, sieht das Abkommen ein Fünfjahresprogramm zum Arbeitsschutz mit

7 | <http://bangladeshaccord.org/> (Abruf am 27.1.2016).

Brandschutz- und Gebäudesicherheitskontrollen, betrieblichen Arbeitsschutzkomitees sowie Schulungen der Beschäftigten in Brandschutzmaßnahmen unter Beteiligung von lokalen Gewerkschaften vor. Zusätzlich wurde ein Sicherheitsabkommen verabschiedet, mit dem sich die transnationalen Konzerne verpflichten, künftig nur in Fabriken produzieren zu lassen, in denen die Brandschutzbestimmungen eingehalten werden. Dies soll von unabhängiger Seite geprüft und zertifiziert werden.

Die Kooperationen zwischen Einzelgewerkschaften und internationalen branchenspezifischen Gewerkschaftsföderationen können auch die Form von direkter Zusammenarbeit annehmen. So führten IG BCE und *industriAll European Trade Union* im September 2014 eine Bergbaukonferenz in Kolumbien zur Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte, für anständige Arbeitsbedingungen und einen verantwortlichen und nachhaltigen Bergbau in Kolumbien durch, die von den beiden Verbänden gemeinsam organisatorisch, personell und finanziell getragen wurde (IG BCE 2014).

7.2.4 Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen

Ein vierter Bereich gewerkschaftlicher Aktivitäten findet in Kooperation mit auf diesem Feld tätigen NGOs statt. Im Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte zeigt sich eine wichtige inhaltliche Übereinstimmung vor allem darin, dass beide Akteure für mehr Verbindlichkeit bei der Regulierung der globalen Wirtschaft eintreten. Auch in den Anhörungen zur Erstellung des Nationalen Aktionsplans in Deutschland zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien kommt dieses Anliegen durch gemeinsame Vorschläge zu verpflichtenden Vorgaben für die Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen und zu einer verpflichtenden Berichtspflicht zum Ausdruck.

Eine langjährige Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und NGOs entwickelte sich im »Arbeitskreis OECD-Leitsätze« bei der Nationalen Kontaktstelle in Deutschland im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. In diesem Rahmen treffen sie sich mit Vertretern der entsprechenden Ressorts der Bundesregierung und der Wirtschaftsverbände. Unter anderem geht es dabei um den Austausch über eingereichte Beschwerdefälle bei der Nationalen Kontaktstelle. Zur Abstimmung der Positionen finden vorab Treffen zwischen Gewerkschaften und NGOs statt,

die sich über die Jahre hinweg intensiviert und positiv entwickelt haben. Wichtige gemeinsame Ziele richten sich auf die Stärkung der Kontaktstelle, beispielsweise ihrer größeren institutionellen Unabhängigkeit, und eine Intensivierung der interministeriellen Zusammenarbeit.

Im Rahmen des CSR-Forums der Bundesregierung gab es ebenfalls eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und NGOs, unter anderem um Forderungen zur Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen miteinander abzustimmen.

Neben vielen weiteren Initiativen und gemeinsamen Veranstaltungen sind z.B. das CorA-Netzwerk zwischen NGOs, IG Metall und ver.di und die *Kampagne für Saubere Kleidung* unter Beteiligung von IG Metall, ver.di und dem DGB-Bildungswerk hervorzuheben.

Das CorA-Netzwerk

Das *Netzwerk für Unternehmensverantwortung CorA* (kurz für »Corporate Accountability«) besteht neben ver.di und IG Metall aus mehr als 30 Menschenrechtsorganisationen, kirchlichen und entwicklungspolitischen Organisationen sowie Verbraucher- und Umweltschutzverbänden und tritt für eine überprüfbare gesellschaftliche Rechenschaftspflicht der Unternehmen ein (CorA 2006). Das Netzwerk fordert politische Instrumente, mit denen Unternehmen verpflichtet werden sollen, die Menschenrechte sowie international anerkannte soziale und ökologische Normen zu respektieren. Die CorA-Gründungserklärung spricht sich neben einer erhöhten Rechenschaftspflicht für Unternehmen für verbindliche Anforderungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Verankerung von Unternehmenspflichten in internationalen Wirtschaftsabkommen, eine gerechte Unternehmensbesteuerung zum Nutzen der Gesellschaft, wirksame Sanktions- und Haftungsregelung für Unternehmen sowie die Stärkung der Produktverantwortung und Förderung zukunftsfähiger Konsum- und Produktionsmuster aus.

Anlässlich der UN-Leitprinzipien veröffentlichten das CorA-Netzwerk und das Forum Menschenrechte zunächst ein »Positionspapier zu Wirtschaft und Menschenrechten«, in dem die Bundesregierung aufgefordert wurde, den von der Europäischen Kommission geforderten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien in Angriff zu nehmen (CorA/Forum Menschenrechte 2013). Des Weiteren haben CorA und das Forum Menschenrechte eine Serie von »Steckbriefen« zu den UN-Leitprinzipien

herausgegeben, in denen themenspezifisch und anhand einzelner Fallbeispiele der Handlungsbedarf und nötige Umsetzungsschritte erläutert werden.⁸

Aus dem Positionspapier und den Steckbriefen ergibt sich die Forderung, dass deutsche Unternehmen gesetzlich zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verpflichtet werden müssen. Dabei muss in deren Rahmen auch eine Analyse der menschenrechtlichen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit in Hinblick auf die Lieferantenkette unternommen werden. Können Unternehmen die Einhaltung dieser Sorgfaltspflicht nicht nachweisen, sollte die Möglichkeit bestehen, sie für eingetretene Schäden haftbar zu machen. Eine umfassende Beachtung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird außerdem für Prüf- und Vergabekriterien in den Bereichen Außenwirtschaftsförderung und öffentliche Beschaffung gefordert (CorA 2014; CorA/Forum Menschenrechte 2013, S. 9; CorA/Forum Menschenrechte 2014a). In Hinblick auf die Berichterstattung ist die Richtigkeit der offengelegten Daten überprüfbar zu gestalten. So sollen z. B. externe Experten bei Betriebsprüfungen von ausländischen Zulieferern beteiligt werden und Ergebnisse von Audits sowie geplante Gegenmaßnahmen zur Behebung von Missständen allen, insbesondere den Beschäftigten, ihren Interessenvertretungen und den Verbrauchern zugänglich gemacht werden (CorA/Forum Menschenrechte 2014b).

Kampagne für Saubere Kleidung

Ein weiteres Beispiel der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und NGOs ist die *Kampagne für Saubere Kleidung*, die sich mit Unterstützung von IG Metall, ver.di und dem DGB-Bildungswerk für soziale Mindeststandards bei der Herstellung aller Kleidungsprodukte einsetzt.⁹ Die Kampagne gehört zur *Clean Clothes Campaign* (CCC), die ein internationales Netzwerk mit über 300 NGOs und Gewerkschaften aus zwölf europäischen Ländern und ein internationales Sekretariat in Amsterdam unterhält. Ziel der Kampagne ist, Hersteller und Einzelhandelsunternehmen durch die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex zur Einhaltung von sozialen Mindeststandards bei der Herstellung aller Kleidungsprodukte zu verpflichten. Zur Überprüfung der Einhaltung hat die CCC eine eigene

8 | <http://www.cora-netz.de/cora/steckbriefe/> (Abruf am 16.2.2016).

9 | <http://www.saubere-kleidung.de/> (Abruf am 16.2.2016).

unabhängige Kodexüberprüfungseinrichtung gegründet, die *Fair Wear Foundation* (FWF). Die FWF ist die einzige Branchenorganisation, die zur Überprüfung der Einhaltung von sozialen Standards auch Interviews mit Beschäftigten außerhalb des Betriebsgeländes durchführt. Dieses Vorgehen soll die freie Meinungsäußerung der Beschäftigten sicherstellen. Darüber hinaus unterstützt die Kampagne einzelne Gewerkschaften in Entwicklungsländern, um sie in die Lage zu versetzen, Verhaltenskodizes in ihren Fabriken effektiv zu überwachen.

Weitere Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und NGOs im Bereich Menschenrechte sind die Unterstützung der Kampagne »Hände hoch für Waffenkontrolle« von *Amnesty International* durch IG Metall, GEW und IG BAU sowie die Rohstoffkonferenz »Rohstoffe – sicher und fair« mit gemeinsamer Abschlusserklärung von *Brot für die Welt*, *Misereor* und IG Metall (Hans-Böckler-Stiftung/Misereor/Brot für die Welt/IG Metall 2013). In der gemeinsamen Erklärung »Menschenrechte und Umweltschutz – Leitplanken bei der Rohstoffsicherung« setzen sich die IG Metall, *Brot für die Welt* und *Misereor* für den fairen Abbau von Rohstoffen unter Beachtung Arbeitnehmerrechte der Mitarbeiter in den Abbaustätten und der Menschenrechte der lokalen Bevölkerung sowie der Gewerkschaftsvertreter und Menschenrechtsaktivisten in diesen Ländern ein (Misereor/IG Metall/Brot für die Welt 2013).

7.3 Fazit: Strategien von deutschen Gewerkschaften im Umgang mit Menschenrechten

Die Analyse der Positionen des DGB und der deutschen Einzelgewerkschaften zu den UN-Leitprinzipien zeigt, dass immer wieder gesetzlich verankerte Verpflichtungen in Bezug auf die unternehmerische Sorgfaltspflicht gefordert werden. In Hinblick auf den »smart mix« der UN-Leitprinzipien betonen Gewerkschaften vor allem die Einführung von mehr Verbindlichkeit für Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte. Gewerkschaften setzen auf Regulierung bei der Steuerung des Menschenrechtsschutzes, da Vorfälle von Menschenrechtsverstößen ihrer Meinung nach aufgezeigt haben, dass freiwillige Vorgehensweisen zur Absicherung der Menschen-

rechte nicht ausreichen.¹⁰ Aus Sicht der Gewerkschaften bringen Selbstverpflichtungen in der Praxis kaum die Verhaltensnormierung, die sie angeblich erreichen wollen. Die Schaffung von rechtlich verbindlichen Regeln zur unternehmerischen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie eine Rechenschaftspflicht für Unternehmen und klare Haftungsregelungen bei Menschenrechtsverstößen sind aus Sicht der Gewerkschaften unumgänglich. Eine umfassende Kontrolle der allgemein gültigen, transparenten und sanktionierbaren Regeln für Unternehmen wird als zentral erachtet.¹¹ Bei den Kontrollprozessen sollen lokale Gewerkschaften eingebunden werden.¹²

Tätigkeitsfelder im Bereich Menschenrechte liegen neben der Beteiligung an politischen Initiativen in der Unterstützung von internationalen Kampagnen und in eigenen Projekten zur Förderung der Vereinigungsfreiheit im Ausland. Der Schutz von Menschenrechten ist ein internationales Problem, das nach Meinung deutscher Gewerkschaften am besten auf internationaler Ebene – durch internationale und europäische Gewerkschaftsverbände oder auch in Kooperation mit NGOs – in Angriff genommen werden kann.¹³

Eine Zusammenarbeit mit NGOs bietet sich für Gewerkschaften häufig an, denn die Interessen der beiden Akteure, z. B. in Hinblick auf Regulierungsforderungen, ähneln sich bei den Anforderungen an den Menschenrechtsschutz (Vitols 2011). Diese Kooperationen nehmen z. T. die Form von Brancheninitiativen an. Besonders weit fortgeschritten sind Initiativen in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Hier wird in freiwilligen Multistakeholder-Prozessen unter Beteiligung transnationaler Konzerne Einfluss auf die Arbeitnehmerrechte und Standards in der globalen Lieferantenkette genommen. Die Ausweitung eines solch erweiterten Engagements auf andere Branchen findet bisher allerdings erst sehr beschränkt statt, beispielsweise in der Spielzeug- und Elektronikindustrie.

10 | Interview mit der DGB-Abteilung »Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik«, 9.7.2015.

11 | Interview mit der Internationalen Abteilung der IG Metall, 9.9.2015.

12 | Interview mit der IG BCE-Abteilung »Mitbestimmung«, 19.3.2015.

13 | Interview mit der DGB-Abteilung »Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik«, 9.7.2015; Interview mit dem ver.di-Referat »Umweltpolitik/Regulierung«, 20.4.2015.

In Hinblick auf eigenständige Aktionen deutscher Gewerkschaften zum Schutz von Menschenrechten liegt der Ansatzpunkt in der Förderung der Vereinigungsfreiheit und der Befähigung ausländischer Gewerkschaften. Viele der Maßnahmen können bereits auf eine langjährige Tradition zurückblicken; eine Steigerung der Anzahl oder des Umfangs der Maßnahmen im Zuge des UN-Rahmenwerkes oder der UN-Leitprinzipien ist nicht feststellbar. Vonseiten der Gewerkschaften fehlen bisher Informationsmaterialien oder Handlungshilfen zu den UN-Leitprinzipien für ihre Mitglieder.

