



Internationale
Arbeitsorganisation

► Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik





Internationale
Arbeitsorganisation

► Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2022

Sechste Auflage 2022

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, sofern die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Licensing), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz oder per E-Mail: rights@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und sonstige bei einer Verwertungsgesellschaft registrierte Nutzer können gemäß den ihnen zu diesem Zweck erteilten Genehmigungen Kopien anfertigen. Die in Ihrem Land zuständige Verwertungsgesellschaft findet sich unter www.ifrro.org.

ISBN 978-92-2-038597-5 (print)

ISBN 978-92-2-038598-2 (web PDF)

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen zu Veröffentlichungen und digitalen Produkten des IAA finden sich unter: www.ilo.org/publns.

Gedruckt in der Schweiz.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung.....	5
Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik	7
Ziel und Geltungsbereich.....	8
Allgemeine Maßnahmen	10
Beschäftigung.....	12
Beschäftigungsförderung.....	12
Ausbildung	15
Arbeits- und Lebensbedingungen.....	16
Arbeitsbeziehungen	18

Anhänge

I. Liste der IAO-Erklärungen, internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstigen Orientierungsdokumente des IAA, die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind	21
II. Operative Instrumente	24

► Einleitung

Die in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Leitlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Bereichen wie Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Diese Leitlinien beruhen im Wesentlichen auf Grundsätzen, die in internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen enthalten sind. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998), in der geänderten Fassung von 2022, die weltweit als unabdingbar für die Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit für alle anerkannt wird, liegt den Leitlinien ebenfalls zugrunde. Anhang I enthält ein Verzeichnis der für die MNU-Erklärung relevanten Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen.

Aufgrund der nach wie vor herausragenden Rolle multinationaler Unternehmen im Prozess der sozialen und wirtschaftlichen Globalisierung ist die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung im Kontext ausländischer Direktinvestitionen und des Außenhandels und des Einsatzes globaler Lieferketten wichtig und notwendig. Den beteiligten Parteien bietet sich die Gelegenheit, die Grundsätze der MNU-Erklärung als Leitlinien für die Verstärkung der positiven sozialen und arbeitsbezogenen Effekte der Tätigkeiten und der Steuerung multinationaler Unternehmen zu nutzen, um menschenwürdige Arbeit für alle zu erreichen, ein in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung anerkanntes universelles Ziel. Diese Leitlinien können auch für die Entwicklung von Partnerschaften zur Bewältigung der vielen Herausforderungen herangezogen werden, die weder Regierungen noch Unternehmen allein angehen können, einschließlich Multi-Stakeholder-Partnerschaften und internationaler Kooperationsinitiativen.

Dieses Instrument legt sozialpolitische Leitlinien für einen sensiblen und äußerst komplexen Tätigkeitsbereich fest. Die Einhaltung der MNU-Erklärung durch alle Beteiligten wird zur Schaffung eines für menschenwürdige Arbeit, inklusives Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung günstigeren Klimas beitragen. Alle werden dazu ermutigt, die Grundsätze der MNU-Erklärung anzuwenden. Um alle Parteien dazu anzuspornen, sich ihre Grundsätze zu eigen zu machen, hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes operative Instrumente angenommen, die in Anhang II aufgeführt sind.

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) spielt aufgrund ihrer einzig-artigen dreigliedrigen Struktur, ihrer Kompetenz und ihrer langjährigen Erfahrung auf dem Gebiet des Sozialwesens eine wesentliche Rolle bei der Ausarbeitung von Grundsätzen, die als Richtschnur für Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen selbst dienen.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes billigte die Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik auf seiner 204. Tagung (November 1977). In der Folge wurde sie auf seiner 279. Tagung (November 2000) und seiner 295. Tagung (März 2006) abgeändert. Der Verwaltungsrat beschloss auf seiner 329. Tagung (März 2017), die Erklärung weiter abzuändern, um den seit ihrer Aktualisierung im Jahr 2006 in der IAO eingetretenen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wie der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, die von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) im Jahr 2008 angenommen wurde, neuen internationalen Arbeitsnormen, den Schlussfolgerungen der IAK über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007) und den Schlussfolgerungen der IAK über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (2016) sowie den *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“* und den Zielen und Zielvorgaben der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung* (2015), die für die Erklärung besonders relevant sind, und in Anbetracht der *Aktionsagenda von Addis Abeba* (2015) für Entwicklungsfinanzierung, des Pariser Abkommens zum Klimawandel (2015) und der *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* (in der 2011 abgeänderten Fassung). Der Verwaltungsrat nahm auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) weitere Änderungen an, die infolge der Annahme der IAK-Entscheidung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erforderlich wurden. Der Verwaltungsrat billigt die nachfolgende abgeänderte Dreigliedrige Erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die als MNU-Erklärung bezeichnet wird, und ersucht die Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO, die betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die in ihrem Hoheitsgebiet tätigen multinationalen Unternehmen, die darin verankerten Grundsätze zu beachten.

► Ziel und Geltungsbereich

1. Multinationale Unternehmen spielen in den Volkswirtschaften der meisten Länder und in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen eine wichtige Rolle. Dies ist für Regierungen sowie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände von zunehmender Bedeutung. Mit Hilfe internationaler Direktinvestitionen, des Handels und anderer Mittel können solche Unternehmen Heimat- und Gastländern beträchtlichen Nutzen erbringen, indem sie zu einem effizienteren Einsatz von Kapital, Technologie und Arbeitskräften beitragen. Im Rahmen der von den Regierungen festgelegten Entwicklungspolitik können sie ferner in allen Teilen der Welt einen wichtigen Beitrag zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wohls, zur Verbesserung des Lebensstandards und zur Erfüllung der Grundbedürfnisse, zur direkten und indirekten Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zur Ausübung der Menschenrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, leisten. Andererseits können die Vorstöße multinationaler Unternehmen bei der Ausweitung ihrer Tätigkeiten über den nationalen Rahmen hinaus zu Missbräuchen der Konzentration wirtschaftlicher Macht und zu Konflikten mit den staatlichen Entwicklungszielen und den Interessen der Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus geben die Komplexität multinationaler Unternehmen und die Schwierigkeit, ihre verschiedenen Strukturen, Tätigkeiten und Politiken klar zu erkennen, bisweilen Anlass zu Besorgnis in den jeweiligen Heimatländern oder Gastländern oder in beiden.
2. Das Ziel dieser Erklärung ist es, den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt und zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle leisten können, zu fördern und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben.
3. Dieses Ziel wird durch geeignete Gesetze, Politiken und Maßnahmen der Regierungen, auch in den Bereichen Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, und durch die Zusammenarbeit zwischen den Regierungen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aller Länder gefördert werden.
4. Die Grundsätze dieser Erklärung sollen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und multinationalen Unternehmen als Richtschnur dienen, wenn sie Maßnahmen ergreifen und tätig werden und sozialpolitische Maßnahmen treffen, einschließlich solcher, die auf den in der Verfassung und den einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO niedergelegten Grundsätzen beruhen, um den sozialen Fortschritt und menschenwürdige Arbeit zu fördern.
5. Diese Grundsätze sollen nicht dazu dienen, eine ungleiche Behandlung zwischen multinationalen und nationalen Unternehmen einzuführen oder aufrechtzuerhalten. Sie verkörpern vielmehr empfehlenswerte, für alle gültige Praktiken. An multinationale und nationale Unternehmen sollten, wann immer die Grundsätze dieser Erklärung für beide gültig sind, die gleichen Erwartungen in Bezug auf ihr Verhalten im Allgemeinen und ihre sozialen Praktiken im Besonderen gestellt werden.
6. Der Zweck der MNU-Erklärung kann erfüllt werden, ohne dass es einer genauen rechtlichen Definition der multinationalen Unternehmen bedarf; dieser Absatz soll daher nur das Verständnis der Erklärung erleichtern und nicht eine solche Definition bieten. Multinationale Unternehmen umfassen Unternehmen - gleich ob sie sich ganz oder teilweise in staatlichem oder privatem Besitz befinden -, die Produktions-, Vertriebs-, Dienstleistungs- oder sonstige Einrichtungen außerhalb des Landes, in dem sie ansässig sind, besitzen oder kontrollieren. Es kann sich um große oder kleine Unternehmen handeln, und sie können ihren Sitz in jedem beliebigen Teil der Welt haben. Der Grad der Selbständigkeit, die die Glieder multinationaler Unternehmen im Ver-

hältnis zueinander genießen, ist je nach der Art der Verbindungen zwischen diesen Gliedern und ihren Tätigkeitsbereichen innerhalb der einzelnen multinationalen Unternehmen sehr unterschiedlich, da Eigentumsverhältnisse, Größe, Art und Standort der Tätigkeiten der betreffenden Unternehmen sehr verschieden sein können. Soweit nichts anderes angegeben ist, bezeichnet der Ausdruck „multinationale Unternehmen“ in dieser Erklärung die verschiedenen Glieder (Muttergesellschaften oder lokale Tochtergesellschaften oder beide oder aber auch die gesamte Struktur) entsprechend der Aufgabenteilung zwischen diesen Gliedern, in der Erwartung, dass sie zusammenarbeiten und sich, soweit erforderlich, gegenseitig unterstützen werden, um die Einhaltung der in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze zu erleichtern. In dieser Hinsicht erkennt sie auch an, dass multinationale Unternehmen ihre Tätigkeit oft im Rahmen von Beziehungen mit anderen Unternehmen als Teil ihres gesamten Produktionsprozesses ausüben und dadurch zur Förderung des Ziels dieser Erklärung beitragen können.

7. Diese Erklärung stellt Grundsätze auf den Gebieten Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen auf, die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen freiwillig beachten sollten; durch ihre Grundsätze werden Verpflichtungen, die sich aus der Ratifizierung irgendeines IAO-Übereinkommens ergeben, nicht eingeschränkt oder sonst wie berührt.

► Allgemeine Maßnahmen

8. Alle von der MNU-Erklärung betroffenen Parteien sollten die Hoheitsrechte der Staaten achten, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen, örtliche Gewohnheiten berücksichtigen und einschlägige internationale Normen einhalten. Sie sollten ferner freiwillig eingegangene Verpflichtungen entsprechend dem innerstaatlichen Recht und anerkannten internationalen Normen einhalten. Sie sollten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) und die entsprechenden, von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Internationalen Pakte (1966) sowie die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und ihre Grundsätze einhalten, nach denen die Freiheit der Meinungsäußerung und die Vereinigungsfreiheit für den anhaltenden Fortschritt unerlässlich sind.
9. Alle Parteien sollten einen Beitrag zur Verwirklichung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998), in der geänderten Fassung von 2022, leisten. Alle Mitglieder, auch wenn sie die betreffenden grundlegenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, sind allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation verpflichtet, die die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, betreffenden Prinzipien in gutem Glauben zu fördern und zu verwirklichen, nämlich: a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen; b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; und e) ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die Regierungen von Staaten, die die Übereinkommen über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die in der Erklärung von 1998 anerkannt sind, noch nicht ratifiziert haben, werden nachdrücklich aufgefordert, dies zu tun. Multinationale Unternehmen können aufgrund ihrer Tätigkeiten einen erheblichen Beitrag zum Erreichen ihrer Ziele leisten.
10. Die in der MNU-Erklärung niedergelegten Grundsätze werden den Regierungen, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden der Heimat- und Gastländer und den multinationalen Unternehmen selbst nahegelegt. Die Prinzipien spiegeln damit die Tatsache wider, dass unterschiedlichen Akteuren eine spezifische Rolle zufällt. Diesbezüglich gilt für die Zwecke dieser Erklärung:
 - a) Die *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“* (2011) legen die jeweiligen Pflichten und Verantwortlichkeiten von Staaten und Unternehmen im Bereich der Menschenrechte dar. Diese Prinzipien beruhen auf der Anerkennung: i) der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu verwirklichen („die Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte“); ii) der Rolle von Unternehmen als spezialisierte Organe der Gesellschaft, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen und verpflichtet sind, alle geltenden Gesetze einzuhalten und die Menschenrechte zu achten („die Verantwortung des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte“); und iii) der Notwendigkeit, Rechten und Verpflichtungen im Fall ihrer Verletzung angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gegenüberzustellen („Zugang zu Abhilfe“).
 - b) Die Leitprinzipien gelten für alle Staaten und alle multinationalen und sonstigen Unternehmen ungeachtet ihrer Größe, ihres Sektors, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur.
 - c) Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte erfordert, dass Unternehmen, einschließlich multinationaler Unternehmen ungeachtet ihres Standorts: i) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen zu verursachen oder dazu beizutragen, und

solchen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten; und ii) sich bemühen, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder abzuschwächen, die aufgrund ihrer Geschäftsbeziehungen unmittelbar mit ihrer Tätigkeit, ihren Produkten oder ihren Dienstleistungen verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

- d) Unternehmen, einschließlich multinationaler Unternehmen, sollten Sorgfaltspflicht walten lassen, um tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen in Bezug auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens diejenigen, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, und die in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegten, die grundlegenden Rechte betreffenden Prinzipien zu verstehen sind, zu ermitteln, zu verhüten und abzuschwächen sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen.
 - e) Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Unternehmen – einschließlich multinationaler Unternehmen – alle tatsächlichen und potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Arbeitnehmerverbänden, umfassen, die der Größe des Unternehmens und der Art und dem Kontext seiner Tätigkeit entsprechen. Im Hinblick auf die Erreichung des Ziels der MNU-Erklärung sollte dieses Verfahren der zentralen Rolle der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen sowie der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs als fortlaufender Prozess Rechnung tragen.
- 11.** Multinationale Unternehmen sollten die bestehenden allgemeinen politischen Zielsetzungen der Länder, in denen sie tätig sind, in vollem Umfang berücksichtigen. Ihre Tätigkeit sollte mit den Entwicklungsprioritäten und den sozialen Zielen und Strukturen der Länder, in denen sie tätig sind, übereinstimmen. Zu diesem Zweck sollten zwischen multinationalen Unternehmen, den Regierungen und, soweit angebracht, den beteiligten nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Konsultationen stattfinden.
- 12.** Die Regierungen der Gastländer sollten unter den in ihrem Hoheitsgebiet tätigen multinationalen Unternehmen gute soziale Praktiken im Einklang mit dieser Erklärung fördern. Die Regierungen der Heimatländer sollten gesunde soziale Praktiken im Einklang mit dieser Erklärung unter ihren im Ausland tätigen multinationalen Unternehmen fördern und dabei die sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften und Praktiken in den Gastländern sowie einschlägige internationale Normen beachten. Die Regierungen der Gast- und Heimatländer sollten bereit sein, sich auf Initiative der einen oder der anderen zu konsultieren, wann immer dies notwendig ist.

► Beschäftigung

Beschäftigungsförderung

13. Um nachhaltiges Wirtschaftswachstum und nachhaltige Wirtschaftsentwicklung anzuregen, den Lebensstandard anzuheben, den Erfordernissen des Arbeitsmarkts zu entsprechen und Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu beseitigen, sollten die Regierungen eine aktive Politik zur Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung und menschenwürdigen Arbeit als Hauptziel verkünden und verfolgen.
14. Dies ist besonders wichtig für Regierungen von Gastländern, in denen die Probleme Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung am größten sind, und insbesondere in Entwicklungsgebieten der Welt. In diesem Zusammenhang sollten die Globale Beschäftigungsagenda (2003), die Schlussfolgerungen der IAK über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007), der Globale Beschäftigungspakt (2009), in der geänderten Fassung von 2022, und Ziel 8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung im Auge behalten werden.
15. Die vorstehenden Absätze 13 und 14 bilden den Rahmen, in dem sowohl in Heimat- als auch in Gastländern den Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung angemessene Beachtung geschenkt werden sollte.
16. Multinationale Unternehmen sollten, insbesondere wenn sie in Entwicklungsländern tätig sind, bemüht sein, die Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen zu erhöhen und dabei die beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Ziele der Regierungen sowie die Sicherheit der Beschäftigung und die langfristige Entwicklung des jeweiligen Unternehmens berücksichtigen.
17. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit sollten multinationale Unternehmen, soweit angebracht, die zuständigen Behörden sowie die nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultieren, damit ihre Beschäftigungspläne, soweit durchführbar, mit den sozialen Entwicklungsmaßnahmen der betreffenden Länder übereinstimmen. Diese Konsultationen sollten, ebenso wie bei nationalen Unternehmen, zwischen den multinationalen Unternehmen und allen betroffenen Parteien, einschließlich der Arbeitnehmerverbände, fortgeführt werden.
18. Multinationale Unternehmen sollten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Vertretern der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer oder der Verbände dieser Arbeitnehmer und den Regierungsbehörden, der Beschäftigung, der beruflichen Entwicklung und Förderung und dem beruflichen Aufstieg von Staatsangehörigen des Gastlandes auf allen Stufen Vorrang einräumen.
19. Bei Investitionen in Entwicklungsländern sollten multinationale Unternehmen bedenken, wie wichtig Technologien sind, die direkt und indirekt Arbeitsplätze schaffen. Soweit es die Art der Verfahren und die Bedingungen in dem betreffenden Wirtschaftszweig gestatten, sollten sie Technologien den Erfordernissen und Besonderheiten der Gastländer anpassen. Sie sollten sich ferner, soweit möglich, an der Entwicklung geeigneter Technologien in den Gastländern beteiligen.
20. Um die Beschäftigung in Entwicklungsländern im Rahmen einer expandierenden Weltwirtschaft zu fördern, sollten multinationale Unternehmen, soweit durchführbar, den Abschluss von Verträgen mit nationalen Unternehmen über die Herstellung von Teilen und Ausrüstungsgegenständen, die Verwendung einheimischer Rohstoffe und die fortschreitende Förderung der einheimischen Rohstoffverarbeitung in Betracht ziehen. Solche Maßnahmen sollten multinationalen Unternehmen jedoch nicht dazu dienen, die in den Grundsätzen dieser Erklärung niedergelegten Verpflichtungen zu umgehen.

21. Die Regierungen sollten einen integrierten Politikrahmen entwickeln und umsetzen, um den Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern in Anbetracht dessen, dass die Defizite an menschenwürdiger Arbeit in der informellen Wirtschaft am größten sind. Multinationale und sonstige Unternehmen sollten ebenfalls einen Beitrag zu diesem Ziel leisten.

Soziale Sicherheit

22. Die Regierungen sollten soziale Basisschutzniveaus als grundlegendes Element ihrer nationalen Systeme der sozialen Sicherheit festlegen und aufrechterhalten und soziale Basisschutzniveaus im Rahmen von Strategien zur Ausweitung der sozialen Sicherheit umsetzen, die schrittweise möglichst vielen Menschen ein höheres Niveau der sozialen Sicherheit gewährleisten, wobei sie sich von den IAO-Normen über soziale Sicherheit leiten lassen sollten. Die Sozialpartner könnten bei der Förderung dieser Maßnahmen eine Rolle übernehmen. Multinationale und sonstige Unternehmen könnten die staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen und dazu beitragen, ihre Weiterentwicklung zu fördern, auch durch ihre eigenen betrieblichen Programme.

Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit

23. Die Regierungen sollten wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit zu verhüten und zu beseitigen, um Opfern Schutz und Zugang zu angemessenen und wirksamen Abhilfemaßnahmen, wie Entschädigung und Rehabilitation, zu gewährleisten und um Täter zu bestrafen. Die Regierungen sollten in Absprache mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine nationale Politik und einen nationalen Aktionsplan entwickeln. Dies sollte ein systematisches Tätigwerden der zuständigen Stellen, gegebenenfalls in Abstimmung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie anderen betroffenen Gruppen, umfassen.
24. Um Zwangs- oder Pflichtarbeit zu unterdrücken, sollten die Regierungen Arbeitgebern und Unternehmen Orientierungshilfe und Unterstützung bieten, damit sie wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihren Betrieben oder bei den Produkten, Dienstleistungen oder Tätigkeiten, mit denen sie unmittelbar verbunden sein können, zu ermitteln, zu verhindern und abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diese Risiken angehen.
25. Multinationale sowie nationale Unternehmen sollten unverzügliche und wirksame Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich treffen, um das Verbot und die Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit in ihren Betrieben sicherzustellen.

Effektive Abschaffung der Kinderarbeit:

Mindestalter und schlimmste Formen

26. Die Regierungen sollten eine innerstaatliche Politik entwickeln, die geeignet ist, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, unverzügliche und wirksame Maßnahmen treffen, um vordringlich das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sicherzustellen, und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit schrittweise auf eine Stufe anheben, die der vollen körperlichen und geistigen Entwicklung junger Menschen entspricht.
27. Multinationale Unternehmen sowie nationale Unternehmen sollten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit respektieren, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, und sie sollten unverzügliche und wirksame Maßnahmen in ihrem Zustän-

digkeitsbereich treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vorrangig verboten und beseitigt werden.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

28. Die Regierungen sollten eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung verfolgen, um jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft zu beseitigen.
29. Die Regierungen sollten gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit fördern.
30. Die gesamte Tätigkeit multinationaler Unternehmen sollte sich vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung leiten lassen, unbeschadet der in Absatz 18 vorgesehenen Maßnahmen oder einer staatlichen Politik zur Korrektur historisch bedingter Diskriminierungen und damit zur Erweiterung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung. Multinationale Unternehmen sollten daher Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu Kriterien für die Anwerbung, Einstellung, Ausbildung und den beruflichen Aufstieg ihrer Mitarbeiter auf allen Stufen machen.
31. Die Regierungen sollten multinationale Unternehmen niemals zu Diskriminierungen aus irgendeinem der in Absatz 28 genannten Gründe auffordern oder ermutigen, und es wird ihnen nahegelegt, soweit angebracht, durch ständige Beratung auf die Vermeidung solcher Diskriminierungen in der Beschäftigung hinzuwirken.

Sicherheit der Beschäftigung

32. Die Regierungen sollten die Auswirkungen multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung in verschiedenen Wirtschaftszweigen sorgfältig prüfen. In allen Ländern sollten die Regierungen sowie die multinationalen Unternehmen selbst geeignete Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt treffen.
33. Multinationale Unternehmen wie auch nationale Unternehmen sollten mit Hilfe einer aktiven Beschäftigungsplanung bemüht sein, den von jedem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten, und frei ausgehandelte Verpflichtungen in Bezug auf die Stabilität der Beschäftigung und die Soziale Sicherheit einhalten. Angesichts der Flexibilität, mit der multinationale Unternehmen arbeiten können, sollten sie bemüht sein, eine führende Rolle bei der Förderung der Beschäftigungssicherheit zu übernehmen, insbesondere in Ländern, in denen eine Einstellung ihrer Tätigkeit voraussichtlich die Langzeitarbeitslosigkeit verstärken würde.
34. Bei der Planung von Tätigkeitsveränderungen (einschließlich solcher, die sich aus Fusionen, Übernahmen oder Produktionsverlagerungen ergeben), die mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigung verbunden wären, sollten multinationale Unternehmen die zuständigen Regierungsstellen sowie Vertreter der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Verbände rechtzeitig unterrichten, damit diese Auswirkungen gemeinsam geprüft werden können, um Nachteile im größtmöglichen Umfang abzuschwächen. Dies ist besonders wichtig bei Betriebsschließungen, die mit Massenentlassungen verbunden wären.
35. Willkürliche Entlassungsverfahren sollten vermieden werden.
36. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit multinationalen sowie nationalen Unternehmen eine Form des Einkommensschutzes für Arbeitnehmer bieten, deren Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist.

► Ausbildung

37. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Parteien eine gesamtstaatliche Politik für eine eng an die Beschäftigung gekoppelte Berufsbildung und Berufsberatung entwickeln. In diesem Rahmen sollten multinationale Unternehmen ihre Ausbildungstätigkeiten durchführen.
38. Multinationale Unternehmen sollten bei ihren Tätigkeiten sicherstellen, dass den von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern im Gastland auf allen Stufen eine einschlägige Ausbildung geboten wird, die den Erfordernissen des Unternehmens sowie den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht. Durch diese Ausbildung sollten, soweit wie möglich, allgemein verwendbare Fertigkeiten entwickelt und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und lebenslanges Lernen gefördert werden. Diese Aufgabe sollte, soweit angebracht, in Zusammenarbeit mit den Behörden des Landes, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und den zuständigen lokalen, nationalen oder internationalen Institutionen erfüllt werden.
39. In Entwicklungsländern tätige multinationale Unternehmen sollten sich gemeinsam mit nationalen Unternehmen an Programmen, einschließlich Sonderfonds, beteiligen, die von den Regierungen des Gastlandes gefördert und von den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterstützt werden. Das Ziel dieser Programme sollte darin bestehen, die Ausbildung, lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Fertigkeiten zu fördern und Berufsberatung zu bieten, und sie sollten gemeinsam von den Parteien durchgeführt werden, die sie unterstützen. Soweit durchführbar, sollten multinationale Unternehmen als Beitrag zur nationalen Entwicklung geschultes Personal zur Unterstützung der von den Regierungen organisierten Ausbildungsprogramme zur Verfügung stellen.
40. Multinationale Unternehmen sollten, in Zusammenarbeit mit den Regierungen und soweit es mit der wirksamen Betriebstätigkeit des Unternehmens vereinbar ist, einheimischen Führungskräften innerhalb des Gesamtunternehmens Gelegenheit bieten, ihre Erfahrungen auf geeigneten Gebieten, wie z. B. Arbeitsbeziehungen, zu erweitern.

► Arbeits- und Lebensbedingungen

Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen

41. Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern in allen ihren Betrieben keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem Gastland. Wo es keine vergleichbaren Arbeitgeber gibt, sollten sie die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Die Faktoren, die zu berücksichtigen sind, sollten Folgendes umfassen: a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus in dem jeweiligen Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des relative Lebensstandards anderer gesellschaftlicher Gruppen; und b) Wirtschaftsfaktoren, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, des Produktivitätsniveaus und der Zweckmäßigkeit, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Soweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmern grundlegende Sach- und Dienstleistungen bietet, wie Wohnungen, ärztliche Betreuung oder Essen, sollten diese von guter Qualität sein.
42. Vor allem in Entwicklungsländern sollten die Regierungen bemüht sein, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen soweit wie möglich den unteren Einkommensgruppen und den weniger entwickelten Gebieten zugutekommen.

Sicherheit und Gesundheit

43. Die Regierungen sollten sicherstellen, dass multinationale und nationale Unternehmen ein angemessenes Arbeitsschutzniveau bieten und einen Beitrag zu einer vorbeugenden Arbeitsschutzkultur in den Unternehmen leisten, die schrittweise zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld führt. Dazu würden auch Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz und die Gewährleistung der Gebäudesicherheit gehören. Die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der Liste der Berufskrankheiten, und die Sammlungen praktischer Richtlinien und Leitlinien des IAA, die in dem aktuellen Verzeichnis der IAA-Veröffentlichungen zum Arbeitsschutz aufgeführt sind, sollten ebenfalls berücksichtigt werden. Arbeitnehmer, die Opfer von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten geworden sind, sollten entschädigt werden.
44. Multinationale Unternehmen sollten, in Übereinstimmung mit den nationalen Erfordernissen, die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten und dabei ihre einschlägigen Erfahrungen innerhalb des Gesamtunternehmens, einschließlich der Kenntnisse über besondere Gefahren, berücksichtigen. Sie sollten ferner den Vertretern der Arbeitnehmer und auf Ersuchen den zuständigen Behörden und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in allen Ländern, in denen sie tätig sind, Informationen über die von ihnen in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen, die für ihre örtlichen Tätigkeiten relevant sind, liefern. Insbesondere sollten sie die Betroffenen über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren aufklären. Sie sollten ebenso wie vergleichbare inländische Unternehmen eine führende Rolle bei der Untersuchung der Ursachen von industriellen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und bei der Anwendung der sich hieraus ergebenden Verbesserungen innerhalb des Gesamtunternehmens spielen.
45. Multinationale Unternehmen sollten sich an der Arbeit internationaler Organisationen beteiligen, die mit der Ausarbeitung und Annahme internationaler Arbeitsschutznormen befasst sind.

46. Multinationale Unternehmen sollten entsprechend der innerstaatlichen Praxis in vollem Umfang mit den zuständigen Arbeitsschutzbehörden, den Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände und anerkannten Arbeitsschutzorganisationen zusammenarbeiten. Soweit angebracht, sollten Fragen des Arbeitsschutzes in Vereinbarungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihren Verbänden aufgenommen werden.

► Arbeitsbeziehungen

47. Multinationale Unternehmen sollten Normen für Arbeitsbeziehungen in allen ihren Betrieben einhalten.

Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht

48. Die von multinationalen und nationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer sollten ohne jeden Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten. Sie sollten ferner vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen geschützt werden.
49. Den Organisationen, die multinationale Unternehmen oder deren Beschäftigte vertreten, sollte in Bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, gewährt werden.
50. Soweit nach den lokalen Gegebenheiten angebracht, sollten multinationale Unternehmen repräsentative Arbeitgeberverbände unterstützen.
51. Die Regierungen werden aufgefordert, die in Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegten Grundsätze anzuwenden, soweit sie das nicht bereits tun, da es in Bezug auf multinationale Unternehmen wichtig ist, dass Verbände, die diese Unternehmen oder deren Beschäftigte vertreten, sich internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihrer Wahl anschließen können.
52. Wenn die Regierungen von Gastländern besondere Anreize für ausländische Investitionen bieten, sollten diese Anreize keinerlei Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer umfassen.
53. Vertreter der Arbeitnehmer in multinationalen und nationalen Unternehmen sollten nicht an Zusammenkünften zum Zweck der Beratung und des Meinungsaustauschs gehindert werden, vorausgesetzt, dass die Betriebstätigkeit des Unternehmens und die normalen, für die Beziehungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände geltenden Verfahren hierdurch nicht beeinträchtigt werden.
54. Die Regierungen sollten die Einreise der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die auf Einladung der beteiligten lokalen oder nationalen Verbände zum Zweck der Beratung über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse aus anderen Ländern kommen, nicht aus dem Grund beschränken, weil diese Vertreter um Einreise in dieser Eigenschaft ersuchen.

Kollektivverhandlungen

55. Die von multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer sollten, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, das Recht haben, repräsentative Verbände ihrer Wahl für Kollektivverhandlungszwecke anerkennen zu lassen.
56. Es sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepasste Maßnahmen getroffen werden, um in vollem Umfang die Entwicklung und Anwendung von Verfahren für freiwillige Verhandlungen

zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu ermutigen und zu fördern.

57. Multinationale Unternehmen sollten ebenso wie nationale Unternehmen den Arbeitnehmervertretern Erleichterungen gewähren, die erforderlich sein können, um die Ausarbeitung wirksamer Gesamtarbeitsverträge zu fördern.
58. Multinationale Unternehmen sollten es den ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertretern der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in jedem Land, in dem sie tätig sind, ermöglichen, Verhandlungen mit Vertretern der Betriebsleitungen zu führen, die zu Entscheidungen über die auszuhandelnden Fragen bevollmächtigt sind.
59. Multinationale Unternehmen sollten im Zusammenhang mit Verhandlungen in gutem Glauben mit den Arbeitnehmervertretern über Beschäftigungsbedingungen oder der Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer nicht mit der Möglichkeit drohen, eine Betriebseinheit ganz oder teilweise aus dem betreffenden Land zu verlegen, um dadurch diese Verhandlungen in unlauterer Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern. Ebenso wenig sollten sie Arbeitnehmer aus Tochterunternehmen in anderen Ländern versetzen, um Verhandlungen in gutem Glauben mit den Arbeitnehmervertretern oder die Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer zu untergraben.
60. Gesamtarbeitsverträge sollten Bestimmungen über die Beilegung von Konflikten, die sich aus der Auslegung und Anwendung dieser Verträge ergeben, und über die Wahrung gegenseitig anerkannter Rechte und Pflichten enthalten.
61. Multinationale Unternehmen sollten Arbeitnehmervertretern die Informationen liefern, die für sinnvolle Verhandlungen mit der betreffenden Unternehmenseinheit erforderlich sind, und ihnen, soweit dies mit der örtlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, auch die Informationen liefern, die es ihnen ermöglichen, sich ein genaues und richtiges Bild von den Ergebnissen dieser Einheit und gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu machen.
62. Soweit Gesetzgebung und Praxis es zulassen, sollten die Regierungen den Vertretern der Arbeitnehmerverbände auf Ersuchen Informationen über die Wirtschaftszweige, in denen das Unternehmen tätig ist, liefern, die dazu beitragen würden, im Kollektivverhandlungsprozess über objektive Kriterien zu verfügen. In diesem Zusammenhang sollten multinationale und nationale Unternehmen Ersuchen der Regierung um einschlägige Informationen über ihre Tätigkeit in konstruktiver Weise entsprechen.

Beratungen

63. In multinationalen und nationalen Unternehmen sollten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern entwickelte Systeme entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis regelmäßige Beratungen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse vorsehen. Solche Beratungen sollten kein Ersatz für Kollektivverhandlungen sein.

Zugang zu Abhilfe und Prüfung von Beschwerden

64. Im Rahmen ihrer Pflicht zum Schutz vor betriebsbezogenen Menschenrechtsverletzungen sollten die Regierungen geeignete Schritte unternehmen, um durch gerichtliche, administrative, gesetzliche oder andere zweckentsprechende Mittel sicherzustellen, dass, falls solche Verletzungen in ihrem Hoheitsgebiet und/oder in ihrem Zuständigkeitsbereich auftreten, die betroffenen Arbeitnehmer Zugang zu wirksamer Abhilfe haben.

65. Multinationale Unternehmen sollten ihren Einfluss geltend machen, um ihre Geschäftspartner dazu zu ermutigen, wirksame Mittel zur Wiedergutmachung von Verletzungen international anerkannter Menschenrechte vorzusehen.
66. Multinationale und nationale Unternehmen sollten das Recht der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer achten, ihre Beschwerden in einer Weise behandeln zu lassen, die der folgenden Bestimmung entspricht: Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben, diese Beschwerde vorzubringen, ohne dass ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen. Dies ist besonders wichtig, wenn die multinationalen Unternehmen in Ländern tätig sind, in denen die Grundsätze der IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen, Diskriminierung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht eingehalten werden.

Beilegung von Arbeitskonflikten

67. Die Regierungen sollten sicherstellen, dass den nationalen Verhältnissen entsprechende freiwillige Schlichtungs- und Schiedsverfahren verfügbar sind, um die Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterstützen. Die Verfahren sollten unentgeltlich und zügig sein.
68. Multinationale sowie nationale Unternehmen sollten gemeinsam mit den Vertretern und den Verbänden der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer bemüht sein, den nationalen Verhältnissen entsprechende freiwillige Schlichtungsverfahren zu entwickeln, die auch Vorkehrungen für freiwillige Schiedsverfahren umfassen können, um die Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterstützen. In den freiwilligen Schlichtungseinrichtungen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein.

► Anhang I

Liste der IAO-Erklärungen, internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstigen Orientierungsdokumente des IAA, die für die Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind

A. Erklärungen der IAO

- Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998), in der geänderten Fassung von 2022
- Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), in der geänderten Fassung von 2022

B. Internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen

Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und sein Protokoll von 2014; und Empfehlung (Nr. 35) betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930 • Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 • Empfehlung (Nr. 203) betreffend Zwangsarbeit (ergänzende Maßnahmen), 2014
Kinderarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 138) und Empfehlung (Nr. 146) über das Mindestalter, 1973 • Übereinkommen (Nr. 182) und Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
Nichtdiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 100) und Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951 • Übereinkommen (Nr. 111) und Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 • Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 • Übereinkommen (Nr. 154) und Empfehlung (Nr. 163) über Kollektivverhandlungen, 1981
Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und Protokoll von 2022; und Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981 • Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006

Arbeitsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971 • Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951 • Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952 • Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967 • Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967
Beschäftigungsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 122) und Empfehlung (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964 • Übereinkommen (Nr. 168) und Empfehlung (Nr. 176) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988 • Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984 • Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998 • Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002
Gleichbehandlung	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 156) und Empfehlung (Nr. 165) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 • Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010
Sicherheit der Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 158) und Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975 • Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 173) und Empfehlung (Nr. 180) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992 • Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961 • Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962 • Übereinkommen (Nr. 148) und Empfehlung (Nr. 156) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977

Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 161) und Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985 • Übereinkommen (Nr. 162) und Empfehlung (Nr. 172) über Asbest, 1986 • Übereinkommen (Nr. 167) und Empfehlung (Nr. 175) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988 • Übereinkommen (Nr. 170) und Empfehlung (Nr. 177) über chemische Stoffe, 1990 • Übereinkommen (Nr. 174) und Empfehlung (Nr. 181) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993 • Übereinkommen (Nr. 176) und Empfehlung (Nr. 183) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995 • Übereinkommen (Nr. 184) und Empfehlung (Nr. 192) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001 • Empfehlung (Nr. 114) betreffend den Strahlenschutz, 1960 • Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz, 1963 • Empfehlung (Nr. 144) betreffend Benzol, 1971 • Empfehlung (Nr. 147) betreffend Berufskrebs, 1974 • Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002
Sozialschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952 • Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I abgeändert 1980] • Übereinkommen (Nr. 130) und Empfehlung (Nr. 134) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969 • Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012
Ordnungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947 • Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969 • Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976
Indigene und in Stämmen lebende Völker	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989
Bestimmte Arbeitnehmerkategorien	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinkommen (Nr. 110) und Empfehlung (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958 • Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung

C. Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstige Orientierungsdokumente des IAA

Das IAA hat Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstige Orientierungsdokumente ausgearbeitet, die auf bestimmte Fragen ausführlicher eingehen. Eine Liste dieser Instrumente und Links zu den Texten finden sich auf der Website des **IAA Helpdesk for Business** – www.ilo.org/business.

► Anhang II

Operative Instrumente

1. Förderung ¹

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat die Gesamtverantwortung für die Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung). Der Verwaltungsrat überprüft regelmäßig die Gesamtstrategie und die damit verbundenen Tätigkeiten zur Förderung des Instruments zusammen mit den Regierungen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in allen IAO-Mitgliedstaaten.

a) Regionale Folgemaßnahmen ²

Ein regionaler Folgemechanismus umfasst einen Regionalbericht über die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung in den IAO-Mitgliedstaaten in der jeweiligen Region. Die Regionalberichte beruhen hauptsächlich auf Angaben der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in diesen Mitgliedstaaten auf der Grundlage eines Fragebogens, und eine Sondersitzung während der IAO-Regionaltagungen bietet eine dreigliedrige Dialogplattform zur Erörterung weiterer Förderungstätigkeiten auf regionaler Ebene. Die regionale Berichterstattung beruht auf einem Vierjahreszyklus mit einem Bericht, der dem Verwaltungsrat am Ende jedes Zyklus vorzulegen ist.

b) Förderung auf nationaler Ebene / Förderung durch dreigliedrige benannte nationale Anlaufstellen ³

In Anbetracht dessen, dass die Verstärkung der Wirkung und des Beitrags der Grundsätze der MNU-Erklärung zu inklusivem Wachstum und menschenwürdiger Arbeit auf Landesebene ein nachdrückliches Engagement seitens der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen erfordert, werden die nationalen Mitgliedsgruppen – Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer – dazu ermutigt, zur Förderung des Einsatzes der MNU-Erklärung und ihrer Grundsätze nationale Anlaufstellen auf dreigliedriger Grundlage zu benennen (wobei das Übereinkommen Nr. 144 als Richtschnur dienen sollte), wann immer dies angebracht und im nationalen Kontext sinnvoll ist.

Wo ähnliche Instrumente und Verfahren im Zusammenhang mit den Grundsätzen dieser Erklärung bestehen, werden die Regierungen dazu ermutigt, die Einbindung der Sozialpartner zu erleichtern.

Die Bemühungen der nationalen Anlaufstellen zur aktiven Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung auf Landesebene könnten Folgendes umfassen: Sensibilisierung von Ministerien und staatlichen Stellen, multinationalen Unternehmen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für die Grundsätze der MNU-Erklärung; Organisierung von Veranstaltungen zum Aufbau von

¹ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 317. Tagung (März 2013) und auf seiner 320. Tagung (März 2014).

² Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 320. Tagung (März 2014).

³ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 317. Tagung (März 2013) und abgeändert auf seiner 329. Tagung (März 2017).

Kapazität; und Entwicklung von Online-Informations- und Dialogplattformen in den örtlichen Sprachen, soweit möglich. Nationale Anlaufstellen mit begrenzten Ressourcen oder begrenzter Kapazität könnten ihre Kontaktarbeit und ihre Tätigkeiten schrittweise ausweiten.

Die nationalen Anlaufstellen könnten dreigliedrige plus-Dialogplattformen für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und multinationale Unternehmen organisieren, um die Chancen zu erörtern und die Herausforderungen zu ermitteln, die mit den Tätigkeiten multinationaler Unternehmen im nationalen Kontext verbunden sind. Solche Dialoge können auf in der Vergangenheit erworbenen Erfahrungen, gewonnenen Erkenntnissen und vorbildlichen Praktiken aufbauen, und sie könnten auch Dialoge zwischen Heimat- und Gastländern umfassen, wie in Absatz 12 der MNU-Erklärung dargelegt.

Die nationalen Anlaufstellen sollten sich bemühen, die Grundsätze der MNU-Erklärung zu fördern und den Dialog zu erleichtern in einer Weise, die transparent, zugänglich und mit Rechenschaftspflicht gegenüber den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen verbunden ist. Sie werden aufgefordert, mit ihren Pendanten in anderen Ländern zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten, um Gedanken auszutauschen und weltweit für die MNU-Erklärung zu werben. Und sie werden dazu ermutigt, das Internationale Arbeitsamt regelmäßig über ihre Tätigkeiten zu informieren. Das Amt bietet den Mitgliedstaaten Unterstützung zur Einrichtung nationaler Anlaufstellen und zur Entwicklung ihrer Förderungstätigkeiten und ihrer Maßnahmen zur Dialogerleichterung im Zusammenhang mit der MNU-Erklärung.

c) Förderung durch das Internationale Arbeitsamt

i) Technische Assistenz ⁴

Die Gesamtstrategie und die damit verbundenen Tätigkeiten zur Förderung des Instruments umfassen auch Unterstützung für Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Landesebene.

ii) Information und Orientierungshilfe ⁵

Weitere Informationen und Orientierungshilfen zur Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung bei den Tätigkeiten von Unternehmen oder zu den in den relevanten internationalen Arbeitsnormen enthaltenen Grundsätzen sind über das IAA-Helpdesk for Business on International Labour Standards zugänglich. Dieser unentgeltliche und vertrauliche Dienst des Internationalen Arbeitsamtes beantwortet individuelle Fragen und umfasst auch eine spezielle nach Themen organisierte Website, wo Unternehmen, Gewerkschaften und andere Informationen, praktische Instrumente und Schulungsmöglichkeiten sowie Fragen und Antworten finden können, um ihnen bei der Umsetzung der Grundsätze der MNU-Erklärung in die Praxis zu helfen.

www.ilo.org/business und assistance@ilo.org

2. Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften ⁶

Da der Dialog im Mittelpunkt der MNU-Erklärung steht, trägt dieses Verfahren der Notwendigkeit Rechnung, Dialoge zwischen multinationalen Unternehmen und den Vertretern der betroffenen

⁴ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 317. Tagung (März 2013) und auf seiner 320. Tagung (März 2014).

⁵ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 301. Tagung (März 2008).

⁶ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 317. Tagung (März 2013) und auf seiner 329. Tagung (März 2017).

Arbeitnehmer, insbesondere Gewerkschaften, über die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung zu unterstützen. Als die globale Autorität für internationale Arbeitsnormen verfügt die IAO über einzigartige Voraussetzungen, um solche Dialoge im Rahmen ihrer Gesamtstrategie zur Förderung der Übernahme der Grundsätze der MNU-Erklärung durch die verschiedenen darin angesprochenen Parteien zu unterstützen oder zu erleichtern.

Wenn ein Unternehmen und eine Gewerkschaft freiwillig beschließen, die Einrichtungen des Internationalen Arbeitsamtes zu nutzen, um sich zu treffen und unvoreingenommen miteinander zu reden, wird das Amt einen neutralen Ort für die Erörterung von Fragen von gemeinsamem Interesse zur Verfügung stellen. Für diese Zwecke wird das Amt eine Liste von qualifizierten Moderatoren aufstellen und führen und erforderlichenfalls Unterstützung leisten, um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen.

Das Amt und die Teilnehmer wahren hinsichtlich des Dialogprozesses strikte Vertraulichkeit. Fragen im Zusammenhang mit der Vertraulichkeit werden von den Teilnehmern im Voraus geregelt. Diesbezüglich wird das Amt in Absprache mit den Sekretariaten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe der IAO Vertraulichkeitskriterien und -praktiken entwickeln, die von den Teilnehmern an dem Dialogprozess zu berücksichtigen sind.

Die Teilnehmer des Dialogs werden von dem Unternehmen und der Gewerkschaft bestimmt.

Entsprechend der Art des Ersuchens können die vom Amt für den Dialog zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft bereitgestellten Einrichtungen:

- a) einen neutralen Boden bieten, damit die Parteien in einen sinnvollen Dialog eintreten können;
- b) den Dialog zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft mit technischen oder sachverständigen Beiträgen als Grundlage für diesen Dialog begleiten;
- c) den Dialog erleichtern.

Der Dialog zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft beruht auf einem Konsens der Parteien, und sein Inhalt darf nicht für irgendein verbindliches Verfahren verwendet werden.

Das Amt unterrichtet die Sekretariate der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe nach dem Ende des Dialogs über den Abschluss des Prozesses.

Das Verfahren wird durch das IAA-Helpdesk for Business, durch die Sekretariate der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe und durch die nationalen Anlaufstellen oder ähnliche Instrumente und Verfahren in den IAO-Mitgliedstaaten gefördert.

3. Verfahren zur Behandlung von Streitigkeiten bezüglich der Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik durch eine Auslegung ihrer Bestimmungen (Auslegungsverfahren) ⁷

1. Zweck des Verfahrens ist es, die Bestimmungen der Erklärung auszulegen, wenn dies erforderlich ist, um eine sich aufgrund einer konkreten Situation ergebende Meinungsverschiedenheit über ihre Bedeutung zwischen den Parteien, an die sich die Erklärung richtet, beizulegen.

⁷ Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 232. Tagung (März 1986) zur Ablösung von Teil IV der Verfahren, die der Verwaltungsrat auf seiner 214. Tagung (November 1980) angenommen und auf seiner 329. Tagung (März 2017) abgeändert hat.

2. Das Verfahren sollte in keiner Weise neben bestehende nationale Verfahren oder Verfahren der IAO treten bzw. mit diesen in Konflikt geraten. Es kann somit nicht in Anspruch genommen werden:

- a) in Bezug auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis;
- b) in Bezug auf internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen;
- c) in Bezug auf Fragen, die unter das Verfahren im Bereich der Vereinigungsfreiheit fallen.

Dies bedeutet, dass Fragen im Zusammenhang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis im Rahmen geeigneter nationaler Mechanismen behandelt werden sollten, dass Fragen in Bezug auf internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen entsprechend den verschiedenen Verfahren, die in den Artikeln 19, 22, 24 und 26 der Verfassung der IAO vorgesehen sind, oder über Ersuchen von Regierungen an das Amt um eine informelle Auslegung behandelt werden sollten, und dass Fragen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit im Rahmen der besonderen Verfahren der IAO für diesen Bereich behandelt werden sollten

3. Wenn ein Auslegungsersuchen in Bezug auf die Erklärung beim Internationalen Arbeitsamt eingeht, bestätigt das Amt den Eingang und legt es dem Vorstand des Verwaltungsrats vor. Das Amt setzt die Regierung und die betreffenden zentralen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über jedes Auslegungsersuchen in Kenntnis, das unmittelbar von einem Verband gemäß Absatz 5 b) und c) eingegangen ist.

4. Der Vorstand des Verwaltungsrats trifft nach Konsultationen innerhalb der Gruppen einstimmig einen Beschluss über die Frage, ob das Ersuchen im Rahmen des Verfahrens zulässig ist. Ist eine Einigung nicht möglich, wird das Ersuchen zur Beschlussfassung an den Verwaltungsrat überwiesen.

5. Auslegungsersuchen können an das Amt gerichtet werden:

- a) grundsätzlich von der Regierung eines Mitgliedstaats auf eigene Initiative oder auf Ersuchen eines innerstaatlichen Verbands der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer;
- b) von einem innerstaatlichen Verband der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, der auf nationaler und/oder sektoraler Ebene repräsentativ ist, vorbehaltlich der in Absatz 6 genannten Bedingungen. Derartige Ersuchen sollten normalerweise über die zentralen Verbände des betreffenden Landes vorgelegt werden;
- c) von einem internationalen Verband von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern im Namen eines angeschlossenen repräsentativen nationalen Verbands.

6. In den in Absatz 5 b) und c) vorgesehenen Fällen können Ersuchen vorgelegt werden, wenn nachgewiesen werden kann:

- a) dass sich die betreffende Regierung geweigert hat, dem Amt das Ersuchen vorzulegen; oder
- b) dass drei Monate vergangen sind, seitdem sich der Verband an die Regierung gewandt hat, und die Regierung keine Stellungnahme abgegeben hat.

7. Im Fall eines zulässigen Ersuchens arbeitet das Amt in Absprache mit dem Vorstand des Verwaltungsrats den Entwurf einer Antwort aus. Dabei sind sämtliche geeigneten Informationsquellen, einschließlich Quellen der Regierung sowie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem betreffenden Land, in Anspruch zu nehmen. Der Vorstand kann das Amt bitten, eine Frist festzulegen, innerhalb deren die Informationen übermittelt werden sollten.

8. Der Entwurf einer Antwort auf ein zulässiges Ersuchen wird vom Verwaltungsrat behandelt und gebilligt

9. Nach der Genehmigung wird die Antwort an die beteiligten Parteien übermittelt und im *Official Bulletin* des Internationalen Arbeitsamtes veröffentlicht.



ilo.org/mnedeclaration