

Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen

Ein Leitfaden für Anwender der OECD-Leitsätze
für multinationale Unternehmen



Organization for Economic Cooperation and Development – OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Die OECD mit Sitz in Paris wurde 1961 als Nachfolgeorganisation der **Organisation für europäische wirtschaftliche Zusammenarbeit (OEEC)** gegründet. Die OEEC wurde nach dem 2. Weltkrieg gegründet, um die amerikanische und kanadische Hilfe im Marshall Plan für den Wiederaufbau Europas zu organisieren und zu verwalten.

Mitglieder sind die 20 Länder, die die Konvention zur Gründung der OECD unterzeichnet haben. Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kanada, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Portugal, Österreich, Schweden, Schweiz, Spanien, Türkei, Vereinigtes Königreich und die Vereinigten Staaten von Amerika. Bis heute traten weitere 10 Länder bei: Australien, Finnland, Japan, Korea, Mexiko, Slowakei, Neuseeland, Polen, Tschechische Republik, Ungarn.

Die OECD verfolgt das Ziel, durch wirtschaftliche Zusammenarbeit ihrer Mitgliedsstaaten und im Dialog mit anderen Ländern einen Beitrag zur Entwicklung der Weltwirtschaft zu leisten. Im Zuge der fortschreitenden weltwirtschaftlichen Vernetzung erhält auch die OECD eine zunehmend globale Ausrichtung durch Intensivierung des Dialoges und der Zusammenarbeit mit Nichtmitgliedsstaaten in der ganzen Welt (outreach).

Oberstes Organ der OECD ist der regelmäßig tagende Rat der Ständigen Vertreter der Mitglieder; einmal im Jahr tagt er auf Ministerebene. Beschlüsse und Empfehlungen ergehen einstimmig.

Mit seinem Veto kann ein Staat nur verhindern, dass der Beschluss auf ihn angewendet wird.

Der Exekutivausschuss aus 14 jährlich neu gewählten Mitgliedern (davon mit ständigem Sitz die G-7-Staaten Deutschland, Frankreich, Italien, Japan, Kanada, USA und Vereinigtes Königreich) bereitet die Ratssitzungen vor und koordiniert die Aktivitäten. Über 150 Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Expertengremien befassen sich mit einem breiten wirtschaftspolitischen und sozialen Themenbereich.

Trade Union Advisory Committee – TUAC

Der gewerkschaftliche Beratungsausschuss (TUAC) bringt die gewerkschaftlichen Standpunkte zu ökonomischen und sozialen Fragen ein. Die Bekämpfung der weltweiten Arbeitslosigkeit und die Schaffung einer gerechten Weltwirtschaftsordnung sind zentrale Anliegen des TUAC. Der Gründung des TUAC geht auf das Jahr 1948 zurück, als er als Beratungskomitee für den europäischen Wiederaufbau – den Marshallplan – eingerichtet wurde. Mit der Gründung der OECD, führte TUAC seine Arbeit als Vertreter der Gewerkschaften in der neu gegründeten Organisation fort.

TUAC ist die Plattform von 56 nationalen Gewerkschaftsorganisationen aus den 30 Mitgliedsländern der OECD, die dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften (IBfG) oder dem Weltverband der Arbeit (WVA) angehören. Sie repräsentieren zusammen mehr als 66 Millionen Arbeitnehmer.

TUAC zählt gemeinsam mit den Weltverbänden der Einzelgewerkschaften (den 10 Global Union Federations – GUFs), dem IBfG und dem WVA zur weltweit organisierten Gewerkschaftsbewegung. Er arbeitet eng mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) zusammen und unterhält kontinuierliche Beziehungen zur ILO und anderen internationalen Organisationen.

Business and Industry Advisory Council – BIAC

Der beratende Beirat der Wirtschaft und Industrie (BIAC) ist die Stimme der Wirtschaft bei der OECD. 1962 gegründet, wird das BIAC sowohl informell als auch formell regelmäßig von der OECD zu Rate gezogen. Mitglieder sind 37 Unternehmerorganisationen und Industrieverbände aus den 30 OECD-Mitgliedsstaaten.

Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen

Ein Leitfaden für Anwender der OECD-Leitsätze
für multinationale Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Kapitel 1	
Einführung in die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	5
Kapitel 2	
Die Entstehung der Leitsätze	7
Kapitel 3	
Das Beschwerde- und Umsetzungsverfahren bei Verletzung der Leitsätze	9
Nationale Kontaktstellen	9
Das Umsetzungsverfahren bei Beschwerden	10
Die Rolle des Investitionsausschusses der OECD	11
Kapitel 4	
Was zu tun ist, wenn ein Unternehmen die Leitsätze verletzt	13
Kapitel 5	
Die Leitsätze und andere Instrumente und Initiativen	15
Internationale Rahmenvereinbarungen und Arbeitnehmerkapital	15
Einseitige Verhaltenskodizes	16
Weiterentwicklung der Leitsätze	17
Anhang 1	
Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	20
Anhang 2	
Kontakte zu Gewerkschaften und OECD	29
Anhang 3	
Liste der nationalen Kontaktstellen	32

Einleitung

Corporate Social Responsibility (CSR), zu deutsch die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen, ist in den letzten Jahren auch in Deutschland zu einem wichtigen Thema geworden, das die allgemeine öffentliche Diskussion bis in die abendlichen Hauptnachrichten hinein erreicht hat. Das ursprünglich aus den USA stammende Konzept widerspricht der Grundaussage des Verfechters des reinen Marktkapitalismus der Chicago-Schule, Milton Friedman, die einzige Verantwortung der Unternehmen liege in der Erzielung von Profiten. Dies gilt um so mehr, seit mit der nahezu unbeschränkten Öffnung der Märkte für Handel und Investitionen der Einfluss großer Konzerne und multinational agierender Unternehmen auf die Politik souveräner Staaten ständig gewachsen ist. Ein Vergleich der Umsätze der größten multinationalen Unternehmen mit dem Bruttoinlandsprodukt vor allem kleinerer und ärmerer Länder unterstreicht dies eindrucksvoll.

Ausländische Direktinvestitionen mehr noch als der Handel von Gütern und Dienstleistungen sind die Triebkräfte der Globalisierung. Mit der Globalisierung der Weltwirtschaft ist der Wettbewerb der Staaten um ausländische Investitionen schärfer geworden. Er kann im Extremfall zu einem „race to the bottom“, einem Wettlauf nach unten führen, bei dem in erster Linie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen, darüber hinaus aber auch der Frieden und die Menschenrechte für ganze Regionen und Völker, die Umwelt und das planetare Klima zu den potenziellen Leidtragenden zählen. Der Primat der Politik und letztlich die Souveränität ganzer Staaten steht dabei auf dem Spiel. Die globale Wirtschaft benötigt daher global geltende Regeln, die auf der Basis universell geltender Prinzipien dem Absinken von Sozial- und Umweltstandards Einhalt gebieten.

Solange ein allgemeineres nationales und internationales völkerrechtsverbindliches Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von Unternehmen auf den Weltmärkten nicht existiert, sind Gewerkschaften, Regierungen aber auch Arbeitgeberverbände auf das Funktionieren vorhandener Standards und Initiativen für unternehmerisches Handeln angewiesen. Letztere können eine globale Regulierung nicht ersetzen

sondern höchstens ergänzen. In dem Maße, wie Macht und Einfluss multinationaler Unternehmen zunehmen, wächst auch ihre Verantwortung. An diese appellieren eine Reihe von Instrumenten auf weltweiter Ebene, die Empfehlungen für grenzüberschreitendes unternehmerisches Handeln beinhalten. Hierzu zählen die Dreigliedrige Erklärung zu Prinzipien für Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation, der Global Compact der Vereinten Nationen und die Leitsätze für Multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Ihr Überprüfungsverfahren macht Letztere unter den drei genannten zu einem wichtigen Instrument internationaler Gewerkschaftsarbeit.

Dieser Leitfaden soll ihren Bekanntheitsgrad vergrößern und Gewerkschaften und Betriebsräte darin unterstützen, die OECD-Leitsätze zur Gewährleistung und zum Schutz von Arbeitnehmerrechten zu verwenden. Die Leitsätze sind von allen beteiligten Parteien – Regierungen, Gewerkschaften, Wirtschaft und einigen Nichtregierungsorganisationen (NRO) – nach langwierigen und teilweise schwierigen Diskussionen in der OECD angenommen worden. Dies zeichnet sie gegenüber allen anderen vorhandenen Instrumenten aus, die im Kapitel 5 der vorliegenden Broschüre kurz angerissen werden. Sie enthalten



einen rechtlich verbindlichen Teil insoweit, als die teilnehmenden Regierungen sich zu ihrer Überwachung und Einhaltung durch die Einrichtung sog. Nationaler Kontaktstellen (NKS) verpflichtet haben. Schließlich bedeutet der Charakter ihrer Freiwilligkeit keineswegs, dass sie der puren Beliebigkeit ihrer Anwendung bzw. Vernachlässigung durch multinationale Unternehmen anheim gestellt sind. Nach einer Beschreibung ihrer Entstehung und wesentlichen Inhalte (Kapitel 1 und 2) geht die Broschüre in den Kapiteln 3 und 4 auf das Beschwerde- und Umsetzungsverfahren bei Verletzungen der Leitsätze ein. Die Leitsätze selbst sind im Wortlaut wiedergegeben.

Ein nach den Vorstellungen der Gewerkschaften optimales Ergebnis hat sich bei den Verhandlungen nicht in allen Themenbereichen erzielen lassen. Der DGB ist jedoch gemeinsam mit dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) der Überzeugung, dass erhebliche Verbesserungen durchgesetzt werden konnten, insbesondere im Vergleich zu früheren Phasen der Überarbeitung. Die Gewerkschaften werden daher nachdrücklich aufgefordert, das neue Instrument optimal zur Sicherstellung einer umfassenden Achtung von Arbeitnehmerrechten zu nutzen. Die Leitsätze werden weltweit in Gewerkschaftskampagnen eingesetzt, in deren Mittelpunkt namhafte Weltkonzerne und Themen wie Gewerkschafts- und Menschenrechte, die internationale Wertschöpfungs- und Zuliefererkette, die Umwelt, Offenlegung von Informationen und Korruptionsbekämpfung stehen. Sie können sich für die Lösung spezifischer Probleme als geeignet erweisen und dazu beitragen, ein günstiges Umfeld für den sozialen Dialog und Vereinbarungen mit Unternehmen zu schaffen. Auf ein Paradoxon sei an dieser Stelle hingewiesen: das eigentliche Ziel der Leitsätze besteht darin, so weit verbreitet und allgemein anerkannt zu sein, dass das mit ihnen verknüpfte Beschwerde- und Umsetzungsverfahren nicht bzw. möglichst selten zur Anwendung kommt bzw. kommen muss.

Was letzteres betrifft, ist in Deutschland im Arbeitskreis „OECD-Leitsätze“ der Nationalen Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) über die letzten Jahre ein kooperatives Gesprächsklima entstanden, das bereits eine Reihe von Lösungen in Konfliktfällen bewirken konnte. Die für den Zeitraum der Problemlösung erforderliche Vertraulichkeit der Verhandlungen in der NKS stand hierbei

nicht im Widerspruch zu vor Ort stattfindenden Kampagnen gegen ein die Leitsätze verletzendes Unternehmen.

Dieser Leitfaden für Anwender ist in seiner ursprünglichen Fassung beim Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss der OECD entstanden und richtet sich in erster Linie an die nationalen Gewerkschaftsdachverbände in OECD-Mitglieds- und Nichtmitgliedsstaaten, die zehn Globalen Gewerkschaftsföderationen (Global Union Federations – GUF) und ihre Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaften und Betriebsräte. Er existiert bereits in mehreren Sprachen. Der DGB und sein Bildungswerk sowie die Friedrich-Ebert-Stiftung, die zur deutschen Übersetzung beigetragen hat, wünschen diesem Leitfaden einen möglichst hohen Verbreitungsgrad im deutschsprachigen Raum.

Kapitel 1

Einführung in die OECD-Leitsätze für multi-nationale Unternehmen

Die Leitsätze sind Empfehlungen der Regierungen der teilnehmenden Staaten für verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten und richten sich vor allem an die in den Teilnehmerstaaten ansässigen Unternehmen.

Inhaltliche umfassen die Leitsätze Empfehlungen hinsichtlich der Offenlegung von Informationen, der Beschäftigung und der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, des Umweltschutzes, der Bekämpfung von Korruption, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Steuerfragen. Bezüglich der Arbeitsbeziehungen erstrecken sich die Leitsätze nicht nur auf die Kernarbeitsnormen, sondern sehen beispielsweise Empfehlungen zu Informationsrechten der Arbeitnehmer und deren Gewerkschaften, der Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte sowie deren Qualifizierung und nicht zuletzt auch die Maßgabe vor, Bonafide-Verhandlungen nicht durch die Drohung von Standortverlagerungen auf unbillige Weise zu beeinflussen.

Zu den Teilnehmerstaaten der Leitsätze zählen die 30 OECD-Mitgliedsstaaten¹ plus Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen und Slowenien. Die Leitsätze wenden sich an alle Unternehmen mit Sitz in den Teilnehmerstaaten, jedoch unabhängig davon, wo diese unternehmerisch tätig sind. Sie gelten damit für die weltweite Geschäftstätigkeit. Es sollen sich in Zukunft noch mehr Länder den Leitsätzen als Teilnehmerstaaten anschließen. Hierfür müssen die Regierungen funktionsfähige und wirksame nationale Kontaktstellen² einrichten und mit den Gewerkschaften konstruktiv zusammenarbeiten. Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) hat die Gewerk-



schaften dazu aufgefordert, gegebenenfalls von den Regierungen zu verlangen, die Bedingungen für eine Teilnahme an den Leitsätzen zu erfüllen.

Die Leitsätze beruhen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Auch wenn sie nicht rechtsverbindlich sind, so werden sie keineswegs dem Belieben der Unternehmen überlassen – Freiwilligkeit ist nicht gleichzusetzen mit Beliebigkeit. Entscheidend ist hier, dass die Leitsätze seit ihrer Überprüfung im Jahre 2000 durch ein verbessertes Beschwerde- und Umsetzungsverfahren gestärkt worden sind und den Regierungen die letztinstanzliche Verantwortung für die Anwendung



¹ Siehe Umschlaginnenseite 2

² Die nationalen Kontaktstellen werden im Kapitel 3: Umsetzungsverfahren der Leitsätze erläutert.



der Leitsätze überträgt. Darin ist einer der wesentlichen Unterschiede zwischen den Leitsätzen und beispielsweise einseitigen Verhaltenskodizes einzelner Unternehmen zu sehen.

Die Leitsätze sind das einzige von Regierungen ausgehandelte, multilateral gebilligte und umfassende Regelwerk, in dem sich Regierungen dazu verpflichten, dazu beizutragen, in Unternehmen entstehende Probleme zu lösen. Sie sind Ausdruck einer gemeinsamen Überzeugung, zu der maßgebliche Regierungen im Hinblick auf gesellschaftliche Unternehmensverantwortung gelangt sind und von den Unternehmen erwarten, dass sie die inhaltlichen Bestimmungen der Leitsätze in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit weltweit einhalten. Die Unternehmen können nicht nur einzelne Bestim-

mungen aus den Leitsätzen auswählen oder die Leitsätze ihrer eigenen Auslegung unterziehen. Ihre Anwendung ist auch nicht von der Billigung der Unternehmen abhängig. Somit sind die Leitsätze weit mehr als ein reines Mittel zur Imagepflege.

Die Leitsätze sind Bestandteil einer umfassenderen OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen, die Bestimmungen über Investitionen enthält und u. a. die Inländerbehandlung von Unternehmen unter ausländischer Kontrolle und die Vermeidung oder weitestgehende Beschränkung widersprüchlicher Auflagen für Unternehmen sowie Transparenz bei Maßnahmen vorsieht, die auf die staatliche Förderung bzw. Abwehr von Investitionen ausgerichtet sind.



Kapitel 2

Die Entstehung der Leitsätze

Die Leitsätze wurden erstmals 1976 verabschiedet, nachdem sich in der Öffentlichkeit die Sorge breit gemacht hatte, dass multinationale Unternehmen zu einflussreich würden. Mit besonderer Besorgnis wurde das Verhalten einiger multinationaler Unternehmen aus OECD-Mitgliedsstaaten in Entwicklungsländern registriert, wie beispielsweise die Beteiligung US-amerikanischer Konzerne am Putsch in Chile. Die Regierungen reagierten mit der Aufnahme von Verhandlungen über einen Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen bei den Vereinten Nationen (VN), von dem erwartet wurde, dass er völkerrechtlich verbindlich werden würde.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) begann ihrerseits mit der Verhandlung über das Beschäftigungskapitel dieses Kodex. Die Veränderung der politischen Landschaft führte jedoch dazu, dass der verbindliche Kodex der VN in den 80er Jahren ad acta gelegt wurde. Was als nicht rechtsverbindliche Erklärung allerdings überlebte, war die 1977 verabschiedete Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die Beschäftigungsfragen, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsbedingungen und die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern behandelt.

Zur gleichen Zeit handelte die OECD ihre Leitsätze für multinationale Unternehmen aus und verabschiedete sie 1976. Die OECD- und IAO-Erklärungen sind gleichrangig, miteinander vereinbar und ergänzen sich. Die Dreigliedrige Grundsatzklärung enthält detailliertere Empfehlungen zu Arbeitsthemen, während die Leitsätze einen breiteren Fächer unternehmerischer Tätigkeiten berücksichtigen.

Die Bedeutung und der Nutzen der Leitsätze für Gewerkschaften veränderte sich in drei Phasen, die sich deutlich voneinander unterscheiden. Die erste Phase, die man auch als die „aktive“ Phase bezeichnen könnte, erstreckte sich von der Verabschiedung bis in die Mitte der 80er Jahre. In dieser Zeit griffen Gewerkschaften, häufig mit aktiver Unterstützung von Regierungen, eine ganze Reihe von Fällen unternehmerischen Fehlverhaltens im Sinne



der Leitsätze auf. Mehrere Regierungen wurden sogar einseitig aktiv. In vielen Fällen konnten Lösungen gefunden werden, die für die Gewerkschaften nutzbringend waren. Zu den erwähnenswerten Beispielen gehörte der Electrolux-Fall, in dem es um die Gewerkschaftszerschlagung bei einer der Tochtergesellschaften des Unternehmens in den USA ging. Dieser Fall konnte in der schwedischen nationalen Kontaktstelle gelöst werden. Viele der vorgebrachten Fälle zeigten, dass multinationale Unternehmen und ihre Tochtergesellschaften nicht umhin kamen, den Gewerkschaften gegenüber eine positive Haltung einzunehmen.

Die zweite Phase dauerte von Mitte der 80er Jahre bis fast zum Ende der 90er Jahre. Man könnte sie auch die „Ruhephase“ nennen. Abgesehen davon, dass ein relativ schwaches Umweltkapitel aufgenommen wurde, das aus der Revision hervorgegangen war, wurden die Leitsätze nicht mehr benutzt. Eine Handvoll Gewerkschaften und einige aktive Regierungen hielten sie am Leben. Die Regierungen konzentrierten sich zusehends auf solche Maßnahmen, mit denen sie Investitionsanreize schaffen und den aktiven Wettbewerb um Investitionen führen konnten, statt Fragen der Verbesserung des Verhaltens von Unternehmen aufzugreifen. Die Sensibilisierung für die Leitsätze war in den Unternehmen selbst von jeher nicht sehr weit gediehen, und Teilen der Wirtschaft war es nicht unlieb, es dabei zu belassen.

In den 90er Jahren stieg das öffentliche Bewusstsein in Bezug auf Kinderarbeit und andere Missbräuche im Zusammenhang mit Produktionsverlagerungen und der Entwicklung von Liefererketten. Einzelne Unternehmen gerieten wegen ihres unannehmbaren Verhaltens gegenüber den Beschäftigten, der Verletzung von Menschenrechten und der Verursachung von Umweltschäden in Verruf. Das unternehmerische Verhalten stand wieder einmal oben auf der Tagesordnung, wobei es für die Gewerkschaften nie an Relevanz verloren hatte. Im OECD-Kontext kam es zur „Wiederbelebung“ der Leitsätze. Die damit beginnende dritte Phase war im Wesentlichen die Reaktion auf Angriffe gegen die OECD und den damit einhergehenden Glaubwürdigkeitsverlust der Regierungen nach den gescheiterten Verhandlungen über das multilaterale Investitionsabkommen (MAI – Multilateral Agreement on Investment). Da die OECD ihre verlorene Glaubwürdigkeit wieder zurückgewinnen musste, leitete sie die Überprüfung der Leitsätze ein. Im Juni 2000 verabschiedeten die 30 OECD-Mitgliedsstaaten plus Argentinien, Brasilien und Chile die Neufassung der Leitsätze, die vor allem ein verbessertes Umsetzungsverfahren vorsah. Alle drei Phasen weisen ein durchgängiges Merkmal auf. Das Maß, in dem die Leitsätze umgesetzt und eingehalten werden, wird vom politischen Willen der Regierungen bestimmt. Wenige Unternehmen nehmen sich die Leitsätze zu Herzen, wenn die Regierungen dies nicht tun.

Die Erfahrungen der Gewerkschaften mit den Leitsätzen, insbesondere während der „Ruhephase“, äußerten sich in der Skepsis einiger TUAC-Mitgliedsorganisationen, die bezweifelten, dass sich durch die neue Überprüfung überhaupt etwas ändern würde. Das Gesamtergebnis der Überprüfung ist jedoch wichtig und macht die Leitsätze zu einem aussagekräftigeren und nützlicheren Instrument. Die Leitsätze gelten jetzt für Unternehmen unabhängig vom Ort ihrer Geschäftstätigkeit auch in Ländern, deren Regierungen die Leitsätze nicht angenommen haben. Erstmals gibt es eine Möglichkeit, die Leitsätze auf Verletzungen in der Liefererkette anzuwenden. Die Menschenrechte wurden berücksichtigt und alle Kernarbeitsnormen, auch diejenigen die über Gewerkschaftsrechte hinausgehen, wurden aufgenommen (damit sind jetzt alle Kernarbeitsnormen eingeschlossen: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrechte, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie das Diskriminierungsverbot

in der Beschäftigung). Die überarbeiteten Kapitel zur Offenlegung von Informationen, Korruption und Umwelt verbessern die Erklärung ebenfalls.

Die Stärkung des Umsetzungsverfahrens³ ist die bedeutendste Entwicklung. Die neuen Verfahrenstechnischen Anleitungen für nationale Kontaktstellen (NKS) nehmen eindeutig die Regierungen auf nationaler Ebene in die Pflicht sicherzustellen, dass die Leitsätze von den Unternehmen eingehalten werden. Zudem ist die Rolle der OECD bei der Überwachung der Pflichterfüllung der NKS aufgewertet worden. Es gibt Anzeichen dafür, dass viele Regierungen ihre Aufgabe der Umsetzung der überarbeiteten Leitsätze ernst nehmen. So sind zahlreiche NKS, die zuvor eingeschlafen oder nicht existent waren, (wieder) belebt worden. In dem Maße, wie Fälle vorgebracht wurden, verstärkten sich vielfach die Bemühungen um deren Lösung, und viele NKS haben sich aktiv für die Förderung der Leitsätze bei Gewerkschaften, Wirtschaft und NRO eingesetzt.

Wenngleich es die zentrale Aufgabe der Regierungen ist, Druck auf Unternehmen auszuüben, damit diese die Leitsätze achten, sind andere Aktionsformen ebenfalls nützlich. Die Leitsätze stellen einen Bestandteil einer gewerkschaftlichen Lösungsstrategie dar und auch andere Instrumente⁴ können hier relevant sein. So ist die Rolle der Medien hier nicht zu unterschätzen. Weltkonzerne reagieren empfindlich auf negative Schlagzeilen, die ihren Markennamen in Verruf bringen, wie z. B. Meldungen über ausbeuterische Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auch bei den Zulieferern, über einen Korruptionsverdacht oder die Verursachung von Umweltschäden. Kampagnen auf diesem Gebiet können bewirken, dass Unternehmen ihr Fehlverhalten korrigieren. Umgekehrt gilt, dass gute Praktiken den Ruf der Unternehmen fördern.

³ Vergleiche hierzu das folgende Kapitel „Das Beschwerde- und Umsetzungsverfahren bei Verletzungen der Leitsätze“.

⁴ Vergleiche hierzu Kapitel 5 „Die Leitsätze und andere Instrumente und Initiativen“.

Kapitel 3

Das Beschwerde- und Umsetzungsverfahren bei Verletzungen der Leitsätze

Die besondere Qualität der Leitsätze besteht darin, dass Regierungen in der Verantwortung dafür stehen, dass sich Unternehmen entsprechend der Leitsätze verhalten. Die OECD hat spezielle Verfahrenstechnische Anleitungen ausgehandelt, in denen die Pflichten der Teilnehmerstaaten festgelegt sind. Hier wird der von den Regierungen zu beschreitende Weg im Falle von Verletzungen der Leitsätze beschrieben. Wenn beispielsweise Arbeitnehmerrechte verletzt werden oder ein anderer Verstoß gegen die Leitsätze auftritt, können Gewerkschaften solche Fälle über das System der nationalen Kontaktstellen (NKS) aufgreifen. Deren Aufgabe besteht unter anderem darin, den betroffenen Parteien, beispielsweise Gewerkschaften und Wirtschaft, bei der Lösung eines spezifischen Problems zu helfen.



Nationale Kontaktstellen

Die Teilnehmerstaaten sind verpflichtet, nationale Kontaktstellen (NKS) innerhalb ihrer Verwaltungsstruktur einzurichten. In Deutschland wurde die Nationale Kontaktstelle beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit angesiedelt. In dem zweimal jährlich tagenden „Arbeitskreis OECD-Leitsätze“ sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, Wirtschaftsverbände, verschiedene NRO sowie weitere Ministerien (Auswärtiges Amt, Bundesumweltministerium, Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit, Bundesfinanzministerium, Justizministerium) vertreten. Zu den Aufgaben der Kontaktstellen gehören Maßnahmen zur Förderung der Leitsätze, die Bearbeitung von Anfragen sowie die Unterstützung bei der Lösung von konkreten Problemen. Die Kontaktstellen können in unterschiedlichen Ländern auf unterschiedliche Weise eingerichtet werden. Denkbar ist eine einzige Regierungsbehörde, aber es kann auch ein gemeinsames Organ mehrerer Ministerien geschaffen werden. Auch ein dreigliedriger Aufbau ist möglich (Regierung, Gewerkschaften, Wirtschaft), aber letztendlich liegt die Verantwortung hierfür bei den Regierungen.

Die Verfahrenstechnischen Anleitungen sehen vor, dass die nationalen Kontaktstellen in ihrer Tätigkeit den „Schlüsselkriterien der Sichtbarkeit, Zugänglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht“ gerecht werden sollen. Dazu müssen sich die NKS u. a. aktiv einsetzen für:

- ✓ die Förderung der Leitsätze, einschließlich ihrer Übersetzung in die Landessprachen,
- ✓ Information und Verbreitung der Leitsätze durch Veranstaltung von Seminaren und Tagungen sowie die Bearbeitung von Anfragen gleichgültig welcher Herkunft, auch von Gewerkschaften, und
- ✓ Unterrichtung von Inlands- und Auslandsinvestoren sowie potenziellen Investoren über dieses Instrument.

Zur Steigerung der Rechenschaftspflicht der NKS wird vorgeschlagen, die nationalen Parlamente einzubeziehen. Darüber hinaus müssen die NKS dem Investitionsausschuss der OECD Tätigkeitsberichte vorlegen und treten zu Jahrestagungen zusammen, um Erfahrungen mit anderen nationalen Kontaktstellen auszutauschen. Diese Jahrestagungen finden seit Juni 2001 regelmäßig statt.



Das Umsetzungsverfahren bei Beschwerden

Wenn ein Unternehmen die Leitsätze verletzt, kann eine Gewerkschaft oder eine andere Partei diesen Verstoß als Fall bei der NKS vorbringen (die OECD bezeichnet einen Leitsätze-Fall als „besonderen Fall“). Es obliegt dann der NKS zu versuchen, diesen Fall zu lösen. Hierzu werden den NKS eine Reihe von alternativen Ansätzen vorgeschlagen, beispielsweise ein Diskussionsforum für die betroffenen Parteien einzurichten oder Schlichtungs- bzw. Vermittlungsdienste anzubieten. Um einen geeigneten Lösungsweg einzuschlagen, wird die NKS zu folgendem Vorgehen ersucht:

1. In einer ersten Evaluierung soll entschieden werden, ob der Fall eine „eingehendere Prüfung“ rechtfertigt. Im Anschluß daran ist die den Fall vorbringende Partei hierüber zu unterrichten. Kommt die NKS zu dem Schluss, dass der Fall keine eingehendere Prüfung rechtfertigt, hat sie diese Entscheidung zu begründen.

Die Erläuterungen der OECD enthalten einige Anhaltspunkte zur Auslegung dessen, was eine „eingehendere Prüfung rechtfertigt“. Demnach klärt die nationale Kontaktstelle, ob die betref-

fende Frage in gutem Glauben vorgebracht wurde und ob sie für die Umsetzung der Leitsätze relevant ist. In diesem Zusammenhang wird die NKS unter anderem die Identität der betreffenden Partei und deren Interesse an der Sache, den materiellen Gehalt der Frage und der Begründung, sowie die Behandlung ähnlicher Fragen in anderen nationalen oder internationalen Foren berücksichtigen. Nichts hindert eine Gewerkschaft daran, einen Fall vorzubringen, der bereits anderswo behandelt wird.⁵ Falls Schwierigkeiten auftreten, sollte die Gewerkschaft die Angelegenheit mit dem TUAC-Sekretariat besprechen.

2. Sofern die NKS den Fall eingehender prüft, sollte sie den beteiligten Parteien helfen, eine Lösung für das Problem zu finden. Hierzu kann sie:

- a) von zuständigen Behörden, Gewerkschaften, Wirtschaft, NRO und Experten Rat einholen;
- b) die NKS anderer betroffener Länder konsultieren;
- c) die Schlichtung oder Vermittlung anbieten, um zur Lösung der Probleme beizutragen;
- d) den Investitionsausschuss der OECD hinzuziehen, wenn Klärungsbedarf über die Auslegung der Leitsätze besteht.

3. Wenn einer dieser Wege oder alle eingeschlagen worden sind und die Parteien dennoch keine Einigung über die Problemlösung erzielen können, ist die nationale Kontaktstelle gewöhnlich verpflichtet, eine öffentliche Erklärung über den Fall abzugeben. Gegebenenfalls sollte sie den Parteien Empfehlungen zur Anwendung der Leitsätze im konkreten Fall geben. NKS können einem Unternehmen also mitteilen, dass seine Tätigkeit gegen die Leitsätze verstößt. Obschon die Leitsätze nicht rechtsverbindlich sind, kann allein die Tatsache, dass die Schlussfolgerungen der NKS der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, Wirkung erzielen und das Verhalten der Unternehmen beeinflussen.

⁵ Die französischen Gewerkschaftsbünde CFDT, CGT-FO und UNSA brachten im Frühjahr 2001 bei ihrer NKS den Fall der Schließung der Filialen von Marks and Spencer's in Frankreich vor, der gleichzeitig bei französischen Gerichten anhängig war.

4. Für die Bewältigung dieser Aufgaben wurde eine Orientierungshilfe ausgehandelt. Die Verfahrenstechnischen Anleitungen erklären, dass jede NKS eine maximale Transparenz in ihrer Arbeitsweise anstreben sollte, jedoch Umstände auftreten können, unter denen Vertraulichkeit wichtig ist. Die NKS sollte sensible Unternehmens- oder sonstige Daten schützen, wie beispielsweise die Identität von beteiligten Einzelpersonen. Dies kann für Gewerkschaften vor allem in Fällen, die OECD-Nichtmitgliedsstaaten betreffen, in denen Beschäftigte und Gewerkschaften oft akut gefährdet sind, von großer Bedeutung sein. Außerdem bleiben während der Dauer des „Verfahrens“ Fakten und Argumentationen des in der NKS behandelten Falles vertraulich. Es ist den Parteien allerdings gestattet, sich öffentlich zum Fortschritt des Verfahrens zu äußern. Nach dessen Abschluss können sich die beteiligten Parteien, falls sie sich auf keine Lösung der vorgebrachten Probleme einigen konnten, völlig frei zu dem Fall äußern, dürfen jedoch keine Informationen und Stellungnahmen einer anderen Partei aus dem Verlauf des Verfahrens preisgeben, sofern die andere Partei der Offenlegung nicht zustimmt.

Erst nach Anhörung der beteiligten Parteien sollte die NKS das Ergebnis des Falles öffentlich bekannt geben. Eingedenk der Tatsache, dass es Umstände gibt, unter denen es vorzuziehen ist, keine öffentlichen Erklärungen abzugeben, kann die NKS das Ergebnis auch weiterhin vertraulich behandeln.

5. Wenn Probleme in Nichtteilnehmerstaaten auftreten, sollte die NKS das oben beschriebene Verfahren soweit wie möglich anwenden. Oftmals sind mit solchen Fällen eine Reihe prakti-

scher Probleme verbunden, beispielsweise bei der Beschaffung zusätzlicher Informationen. Die Verfahrenstechnischen Anleitungen räumen deshalb zusätzlich die Möglichkeit ein, solche Fragen auf den Jahrestagungen der NKS zu behandeln. Aufgrund ihrer Verbindungen zu Mitgliedsorganisationen in Nichtteilnehmerstaaten, der Erfahrung mit vielen der vor Ort auftretenden Probleme und der Kontakte zum Rest der internationalen Gewerkschaftsbewegung fällt insbesondere den GUFs eine besonders wichtige Rolle dabei zu, Fälle vorzubringen und zu erarbeiten.

6. Im Vorfeld ihrer Jahrestagungen müssen die NKS jährliche Tätigkeitsberichte erstellen, in denen die vorgebrachten Fälle aufzuführen sind. Auch TUAC trägt die Erfahrungen der Gewerkschaften mit den Leitsätzen zusammen und teilt diese den Jahrestagungen mit, um das Bild von der Realität abzurunden.

Die Rolle des Investitionsausschusses der OECD

Der sich aus Regierungsvertretern zusammensetzende Investitionsausschuss ist das für die Leitsätze verantwortliche Organ in der OECD. Der Investitionsausschuss tagt regelmäßig in Paris und führt regelmäßig Beratungen mit TUAC, BIAC (Beratender Ausschuss der Wirtschaft bei der OECD) sowie interessierten NRO zu Fragen im Zusammenhang mit den Leitsätzen und anderen internationalen Investitionsthemen durch. Mit den spezifischen Problemen im Zusammenhang mit den Leitsätzen befasst sich außerdem eine Arbeitsgruppe des Investitionsausschusses.

Die Verfahrenstechnischen Anleitungen gelten sowohl für den Investitionsausschuss als auch für die nationalen Kontaktstellen. Die Gewerkschaften sollten den Investitionsausschuss als eine Anlaufstelle betrachten, falls etwas auf nationaler Ebene schief geht. Ferner ist er auch ein Diskussionsforum für Angelegenheiten, die Reaktionen mehrerer Regierungen bedürfen. Ein Beispiel für eine solche Angelegenheit war eine Anfrage von TUAC (Juni 2001), in der um Orientierung seitens des Investitionsausschusses in Bezug auf die Auswirkungen der Leitsätze auf jene multinationale Unternehmen gebeten wurde, die in Myanmar tätig sind, wo Zwangsarbeit weit verbreitet, jedoch vom Gesetz nicht sanktioniert, sondern vom Regime sogar bewusst eingesetzt wird.





Der Investitionsausschuss prüft die von den NKS an ihn herangetragenen Bitten um Unterstützung bei der Durchführung ihrer Aktivitäten, einschließlich der Behandlung von Einzelfällen. Hierzu gehört auch die Auslegung der Leitsätze, wenn dabei ein Problem auftritt. TUAC, BIAC und die Regierungen, die den Leitsätzen beigetreten sind, haben jeweils das Recht, dem Investitionsausschuss einen Fall vorzulegen, wenn sie zu der Überzeugung gelangen, dass eine NKS ihre „verfahrenstechnischen“ Pflichten in einem spezifischen Fall nicht erfüllt hat.

Der Investitionsausschuss ist auch im Stande, die Auslegung der Leitsätze zu klären, falls TUAC, BIAC oder ein Teilnehmerstaat der Auffassung sind, dass eine NKS sie in spezifischen Fällen nicht korrekt ausgelegt hat. Wenn der Investitionsausschuss eine Auslegung offiziell klärt, nennt er nicht die Namen der Unternehmen (wobei deren Identität gewöhnlich bekannt ist). Wenn die Auslegung des Investitionsausschusses von derjenigen der NKS abweicht, bietet sich die Möglichkeit, bei der Regierung darauf zu drängen, Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen oder um einen Fall erneut aufzurollen, und das betroffene Unternehmen zur Einhaltung der Leitsätze zu bewegen.

Der Investitionsausschuss ist zudem befugt, Experten hinzuzuziehen, „um allgemeine Fragen (...) oder spezifische Fragen zu behandeln und darüber Bericht zu erstatten, oder um die Wirksamkeit der Verfahren zu verbessern“. Neben den in der OECD vorhandenen Experten kann der Investitionsausschuss auch auf externe Sachverständige, darunter ausdrücklich Gewerkschaften, die IAO und sonstige einschlägige internationale Organisationen, NRO und andere zurückgreifen.

Kapitel 4

Was zu tun ist, wenn ein Unternehmen die Leitsätze verletzt

Das neue Umsetzungsverfahren zur Unterstützung der Anwendung der Leitsätze bietet den Anwendern eine klarere Orientierung.

Im Folgenden werden die konkreten Schritte beschrieben, die unternommen werden sollten, wenn ein Unternehmen die Leitsätze verletzt. Sie sollen Betriebsräten und Gewerkschaften eine Orientierung bieten, Fälle gut vorzubereiten, bevor sie bei der NKS und falls erforderlich beim Investitionsausschuss vorgebracht werden. Die hier beschriebene Vorgehensweise bezieht sich auf Fälle, in denen bereits Probleme aufgetreten sind. Es sei daran erinnert, dass die Leitsätze auch in positiver Weise angewendet werden können, um beispielsweise den Aufbau von Beziehungen zu multinationalen Unternehmen zu fördern.

Wenn ein Problem auftritt, das die Leitsätze berührt, sollte folgendermaßen verfahren werden:

1. Wenn ein mit den Leitsätzen in Verbindung stehendes Problem nicht direkt mit dem Unternehmen gelöst werden kann, sollte der Betriebsrat gemeinsam mit seiner zuständigen Gewerkschaft den DGB und seine GUF kontaktieren, um gemeinsam zu beraten, ob ein Verfahren wegen Verstoßes gegen die Leitsätze notwendig und nützlich sein könnte. Ein koordiniertes Vorgehen erzielt bessere Ergebnisse, und irrelevante oder unzulänglich aufbereitete Anfragen an die NKS oder die OECD erweisen sich eher als kontraproduktiv. Alle relevanten Gewerkschaftsorganisationen sollten beteiligt werden. Auch TUAC ist gerne bereit, anhand des vorhandenen Erfahrungsschatzes Tipps zur Anwendung der Leitsätze zur Verfügung zu stellen und sich an den Beratungen zum weiteren Vorgehen zu beteiligen.

2. Der DGB oder die GUF sollten TUAC stets über alle Fälle informieren. Zudem ist es wünschenswert, das IBFG-Sekretariat zu informieren, insbesondere über Fälle, die in OECD-Nichtmitgliedstaaten auftreten. Der Kontakt ist

dann besonders nützlich, wenn er noch vor der Einreichung eines Falles hergestellt wird. Ein Fall kann von einer Gewerkschaft direkt, einer GUF oder dem DGB vorgelegt werden. In bestimmten Situationen, wenn der Fall beispielsweise aus einem Nichtteilnehmerstaat kommt, dürfte die GUF das am besten geeignete Organ sein, um den Fall zu bearbeiten. Die Umstände werden je nach Gewerkschaftssituation und je nach Herangehensweise der NKS in den Ländern, in denen sie eingerichtet worden sind, anders gelagert sein. Darüber hinaus sollten Gewerkschaften und nationale Dachverbände aus dem Land, wo das Problem entstanden ist, mit ihrem jeweiligen Gegenüber im Ursprungsland des Unternehmens Kontakt aufnehmen. Der DGB oder die Sekretariate der einschlägigen GUFs, des TUAC und des IBFG sind gerne bereit, bei der Kontaktaufnahme behilflich zu sein.

3. Im Anschluss daran sollte sich die zuständige Gewerkschaftsorganisation offiziell an die NKS in dem Land wenden, in dem die Verletzung aufgetreten ist. Wenn es sich um einen Nichtteilnehmerstaat handelt, ist die NKS des Landes anzusprechen, in dem das Unternehmen seinen Hauptgeschäftssitz hat. Wenn also beispielsweise ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit in Malaysia die Leitsätze verletzt, sollte die malaysische Gewerkschaft ihre GUF und ihren nationalen Gewerkschaftsdachverband kontaktieren. Die GUF und





der MTUC (der malaysische Gewerkschaftsdachverband) sollten sicherstellen, dass neben TUAC und dem IBFG auch der nationale Gewerkschaftsdachverband im Ursprungsland, also der DGB, informiert wird. Der DGB sollte gebeten werden, die Angelegenheit bei der NKS in Deutschland vorzubringen. Die NKS sind verpflichtet, das gleiche Verfahren anzuwenden wie im Falle von Teilnehmerstaaten, „soweit dies zweckmäßig und praktikabel ist“.

Der Fall muss sorgfältig vorbereitet werden. Dazu bedarf es detaillierter und sorgfältig recherchierter Hintergrundinformationen über die genaue Art der Verletzung der Leitsätze und Angaben zum Namen der Muttergesellschaft, der Tochtergesellschaft oder des Zulieferers und wo das Unternehmen ansässig ist. Es sollte geeignetes Beweismaterial, das die Verletzung bestätigt, vorgelegt werden. Damit wird das Risiko verringert, dass die NKS beschließt, eine eingehendere Prüfung des Falles sei ungerechtfertigt. Der DGB oder die den Fall vorbringende Gewerkschaft sollte ferner verlangen, dass die NKS, sofern in dem Land vorhanden, in dem die Verletzung aufgetreten ist, den Fall mit der NKS

des Landes, in dem das Unternehmen seinen Hauptgeschäftssitz hat, erörtert. Das kann zu einer zügigeren Problemlösung beitragen.

4. Sobald der DGB oder eine Gewerkschaft den Fall bei der NKS vorgebracht und diese aufgefordert hat tätig zu werden, muss die nationale Kontaktstelle den Fall prüfen. Hierzu sollte sie die im Abschnitt „Das Umsetzungsverfahren bei Beschwerden“ beschriebenen Schritte befolgen. Entscheidet die NKS, dass die Angelegenheit keine eingehendere Prüfung verdient, sollte sie der Organisation, die den Fall eingereicht hat, antworten und ihren Beschluss begründen. Wenn die betroffene Gewerkschaftsorganisation mit diesem Ergebnis nicht einverstanden ist, sollte sie das TUAC-Sekretariat kontaktieren, um zu entscheiden, ob der Fall dem Investitionsausschuss vorgelegt wird. Wenn die NKS jedoch entscheidet, dass der vorgebrachte Fall begründet ist, muss sie das im Abschnitt „Das Umsetzungsverfahren bei Beschwerden“ beschriebene Verfahren befolgen.

Wenn keine Lösung gefunden werden kann, sollte die nationale Kontaktstelle eine Erklärung abgeben, in der die Identität des Unternehmens offen gelegt wird. Sie sollte ferner Empfehlungen zur Anwendung der Leitsätze in diesem Fall formulieren. Diese können verwendet werden, um die Einhaltung der Leitsätze zu fördern.

5. Falls die nationale Kontaktstelle den Fall nicht korrekt behandelt oder eine fragwürdige Auslegung der Leitsätze vornimmt, kann TUAC eine Eingabe beim Investitionsausschuss machen. Wenn diese begründet ist, kann der Ausschuss klären, wie die Leitsätze ausgelegt und angewendet werden sollten, und dies öffentlich bekannt geben. Der Investitionsausschuss kann darüber hinaus Empfehlungen zur Verbesserung der Funktionsweise der NKS abgeben.

6. Wenn die Verfahrensmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind und das Unternehmen sich weiterhin weigert, sein Verhalten zu ändern, kann sich der DGB oder die zuständige Gewerkschaft erneut an die NKS wenden und um deren Eingreifen nachsuchen. TUAC kann seinerseits beantragen, dass der Investitionsausschuss diese Entwicklungen ebenfalls erörtert. Die Weigerung, die Leitsätze einzuhalten, kann als schlagkräftiges Argument einer größeren Kampagne genutzt werden. Auch in diesem Fall ist ein gut koordinierter Gewerkschaftsansatz unverzichtbar.

Kapitel 5

Die Leitsätze und andere Instrumente und Initiativen

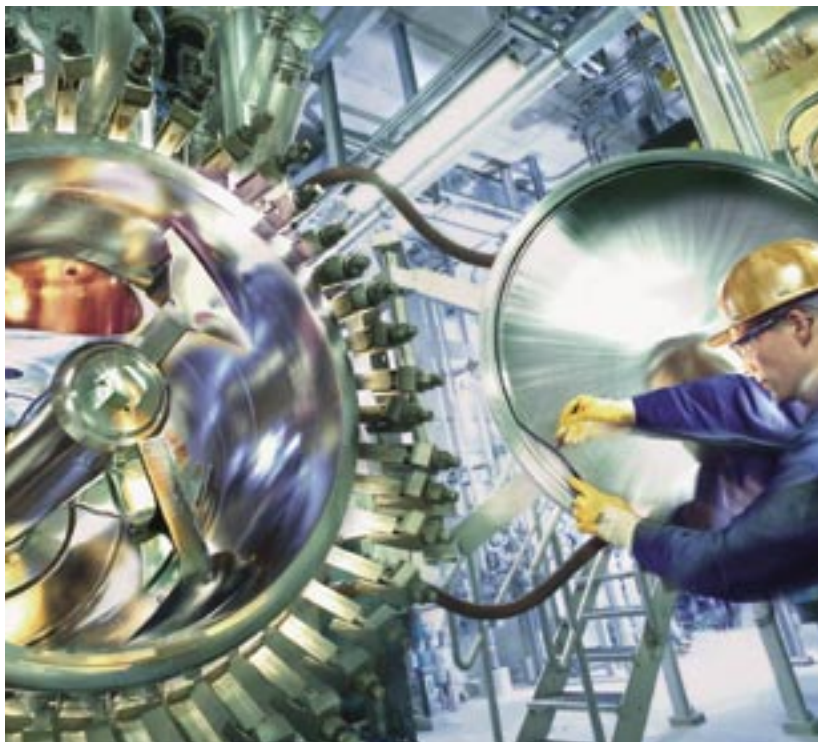
Das Verhalten von multinationalen Unternehmen⁶ steht im Mittelpunkt zahlreicher Instrumente und Initiativen. Die Leitsätze und die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO, deren Grundlage universelle Normen bilden, wurden zwischen Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ausgearbeitet und stellen die Regierungen in die Verantwortung für deren Umsetzung. Die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO ist weniger häufig von Gewerkschaften angewandt worden als die OECD-Leitsätze, teils, weil sich die IAO-Verfahren häufig als nicht zielführend für die Problemlösung erwiesen haben und weil sehr strenge Auflagen für die Annahme von Fällen zur Untersuchung gelten.

Darüber hinaus existiert eine Reihe weiterer Ansatzpunkte von unterschiedlicher Qualität, die im Folgenden dargestellt werden.

Internationale Rahmenvereinbarungen und Arbeitnehmerkapital

Offene Märkte und die zunehmenden Auslandsinvestitionen deutscher Großunternehmen haben auch in Deutschland zu verstärkten Anstrengungen der Gewerkschaften geführt, Betriebsvereinbarungen für die weltweiten Standorte dieser Unternehmen abzuschließen. Damit ist auch die Zahl der direkt zwischen den GUFs und den multinationalen Unternehmen ausgehandelten internationalen Rahmenvereinbarungen in

den letzten Jahren deutlich gestiegen⁷. Diese Rahmenvereinbarungen regeln die Handhabung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten in dem betreffenden Unternehmen ungeachtet dessen Standort und erstrecken sich in einigen Fällen auch auf andere Bereiche wie beispielsweise deren Zulieferer. Sie schaffen eine Beziehung zum Unternehmen, die es ermöglicht, Probleme zu lösen, und zwar häufig bevor diese sich zu einem ernstem Konflikt auswachsen. In diesem Zusammenhang kommt auch den Europäischen Betriebsräten (EBR), die auf einer verbindlichen europäischen Richtlinie gründen, eine besondere Bedeutung zu. Sie schaffen ebenfalls ein Kommunikationsforum bei großen Unternehmen und können das Entstehen weltweiter Beziehungen zu ihren GUFs fördern.⁸



⁶ Einen ausführlicheren Überblick über Verhaltenskodizes aus dem Blickwinkel von Gewerkschaftern liefern „The international trade union movement and the new codes of conduct“ (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991215157&Language=EN> nur in Englisch erhältlich) von Dwight Justice, IBFG, oder „Die neuen Verhaltenskodizes – Einige Fragen und Antworten für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter“ von Neil Kearney, ITBLAV, und Dwight Justice.

⁷ Eine aktuelle Auflistung der Internationalen Rahmenvereinbarungen findet sich auf der Homepage der GUFs unter <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN>

⁸ Weitergehende Informationen zu internationalen Rahmenvereinbarungen finden sich u. a. in der Broschüre „Soziale Mindeststandards in multinationalen Konzernen – Argumente und praktische Hilfestellung zur Initiierung, Verhndlung und Umsetzung einer internationalen Rahmenvereinbarung“, herausgegeben vom IG Metall Vostand, Juni 2004.

Der Einfluss von Rentenfonds und anderen institutionellen Investoren auf den Kapitalmärkten wächst, und einige üben wiederum erheblichen Einfluss auf Unternehmen aus. Die Diskussion über das Verhalten von Unternehmen nimmt bei diesen Fonds zu. In manchen Fällen fungieren Arbeitnehmer – häufig über ihre Gewerkschaften – als „Verwalter“ von Fonds und haben einen gewissen Einfluss auf die Billionen Dollar Arbeitnehmerkapital, die in den weltweiten Finanzmärkten angelegt werden. Diese institutionellen Investoren können ein negatives Unternehmensverhalten durch ihre Marktstrategien potenziell ändern. Die Gewerkschaften werden in diesem Bereich zusehends aktiv und haben begonnen, hier auf internationaler Ebene zusammenzuarbeiten. Der IBFG, die GUFs und TUAC haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitnehmerkapital eingerichtet mit der Zielsetzung, ihren Mitgliedern ein angemessenes Renteneinkommen zu gewährleisten, das gleichzeitig auf ein verantwortungsvolles und rechenschaftspflichtiges Konzernverhalten zurückgeführt werden kann.

Einseitige Verhaltenskodizes

Eine Flut von einseitigen Verhaltenskodizes bzw. Selbstverpflichtungen ist in den letzten Jahren von Unternehmen beschlossen worden. Zum Teil waren sie die Reaktion auf Negativmeldungen über Aktivitäten dieser Unternehmen oder ihrer Zulieferer, überwiegend in Entwicklungsländern. Qualität und Nutzen solcher Kodizes sind ganz unterschiedlich. Sie werden nicht mit Gewerkschaften oder anderen Verhandlungspartnern zusammen erarbeitet und sind auch nicht mit Hilfe eines rechtsstaatlichen Verfahrens „einklagbar“. Internationale Kernnormen wie beispielsweise die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Tarifverhandlungen berücksichtigen sie bis auf wenige Ausnahmen nie.

Aufgrund dieser Zunahme von Aktivitäten im Bereich des Unternehmensverhaltens ist es wichtig, die Unterschiede der verschiedenen Arten von Instrumenten und Initiativen zu kennen, die Anwendung finden. Ausarbeitung und Berichterstattung über die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen werden häufig großen Berater- und Wirtschaftsprüfergesellschaften übertragen und entspringen nicht selten dem Geist der Marketingabteilungen der Unternehmen. Transparenz, Überprüfbarkeit und Anfechtbarkeit in Zweifelsfällen sind in der Regel nicht gegeben. Viele einseitige Verhaltenskodizes dienen wenig mehr als der Imagepflege.

Verhaltenskodizes

Einseitige Initiativen

Erkennen nicht unbedingt alle Kernarbeitsnormen an

Erfassen nur selten die Zuliefererkette

Kontrolle, wenn überhaupt, durch die Konzernleitung

Schwache Grundlage für Dialog zwischen Arbeitnehmervertretung und Konzernleitung

Internationale Rahmenvereinbarungen

Zwischen Arbeitnehmern und der Konzernleitung ausgehandelt

Erkennen alle Kernarbeitsnormen an

Erfassen in der Regel die Zuliefererkette

Gewerkschaften sind an der Umsetzung beteiligt

Starke Grundlage für Dialog zwischen Arbeitnehmervertretung und Konzernleitung

Der Global Compact ist eine Initiative der VN zur Förderung des weltweiten Dialogs auf der Grundlage von zehn Prinzipien, zu denen auch die Kernarbeitsnormen sowie die fundamentalen Menschenrechte und Umweltstandards gehören. Unternehmen, die sich dem Global Compact anschließen, verpflichten sich zur Wahrung dieser Prinzipien. Der Global Compact versteht sich bislang jedoch mehr als eine Lernplattform der Unternehmen, die sich über gute Praktiken austauschen. Allerdings mangelt es hier an Strukturen, die eine unabhängige Überwachung bzw. Umsetzung der Prinzipien gewährleisten. Deshalb bringt der Global Compact an und für sich wenig hervor, wenn er nicht in weitreichendere Initiativen unter gewerkschaftlicher Beteiligung eingebunden wird. Seine Bedeutung muss an der Wirkung auf den weltweiten sozialen Dialog, einschließlich Rahmenvereinbarungen, und an der Bereitschaft von Unternehmen, andere Parteien auf der Grundlage internationaler Normen einzubinden, gemessen werden.

Diese Lücke zu schließen versuchen eine Reihe von Nichtregierungsinitiativen multilateraler Art. Die Global Reporting Initiative (GRI – Globale Berichterstattungsinitiative) ist ein privates Projekt, das vom Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) unterstützt wird, und sich die Aufgabe stellt, gemeinsame internationale Normen für die Berichterstattung von Konzernen über die soziale und ökologische Nachhaltigkeit aufzustellen. Es laufen Bemühungen, um die Vereinbarkeit der gemeinsamen Normen mit den internationalen Arbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen zu gewährleisten. Wenn im Rahmen der GRI adäquate Normen und Verfahren entwickelt werden, könnte daraus ein benchmark (Messgröße) für Investoren werden. Social Accountability (SA) 8000 (soziale Rechenschaftspflicht) war ein Vorreiter der multilateralen Privatinitiativen. Die Gewerkschaften haben sich an der Entwicklung des SA 8000-Kodex beteiligt, der sich auf internationale Arbeitsnormen stützt. Ferner beinhaltet er Verifizierungs- und Zertifizierungsverfahren. Die Ethical Trading Initiative (ETI – Initiative für ethischen Handel) ist zwar in nur einem Land, nämlich dem Vereinigten Königreich angesiedelt, befasst sich jedoch mit dem Verhalten von Unternehmen, deren Ursprungsland das Vereinigte Königreich ist, im Ausland. Ihr leitendes Organ ist ein Vorstand, der sich aus je drei Vertreterinnen von Unternehmen, Gewerkschaften und NRO zusammensetzt. ETI führt Pilotprogramme für die Umsetzung von Verhaltenskodizes von Unternehmen in Übereinstimmung mit dem ETI-Kodex durch.



Diese Instrumente sind jedoch nicht auf internationaler Ebene rechtsverbindlich – im Gegensatz zu zahlreichen Schutzbestimmungen für Eigentumsrechte, die auf internationaler Ebene rechtskräftig werden. Es gibt jedoch Möglichkeiten, um die Leitsätze verbindlicher und damit auch relevanter für Entscheidungsprozesse in Unternehmen zu machen.

Weiterentwicklung der Leitsätze

Die TUAC-Mitgliedsorganisationen und die Regierungen ihrer Länder diskutieren zunehmend über die Möglichkeiten zur Verknüpfung der Leitsätze mit staatlich geförderten Auslandsinvestitionen und mit Handelfördermaßnahmen wie beispielsweise Exportkrediten. Die Öffentlichkeit kann zu Recht erwarten, dass das Geld der Steuerzahler nicht dazu verwendet wird, ein Unternehmensverhalten zu unterstützen, das Arbeitnehmerrechte verletzt, Bestechung und Korruption nährt oder zur Umweltverschmutzung beiträgt. Auch einige Regierungen vertreten mittlerweile diesen Standpunkt. Die Unternehmen, die sich selbst als führend im Bereich der sozialen Unternehmensverantwortung betrachten, sollten hierin keine Gefahr für sich sehen. Solche Verknüpfungen dürften ihnen vielmehr helfen, ihren Standards treu zu bleiben, ohne von skrupellosen Konkurrenten unterboten werden zu

können. Andere Unternehmen mögen dagegen etwas einzuwenden haben. Sie sollten daran erinnert werden, dass kein Unternehmen gezwungen ist, staatliche Beihilfen oder Garantien zu beantragen. Diese sind Leistungen, keine Ansprüche.

Die Leitsätze erfüllen also eine ergänzende Aufgabe in diesem neuen Bereich der Sozialverantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht von Unternehmen, denn sie können dazu beitragen, die Einstellungen zu dem, was ein annehmbares und ein unannehmbares unternehmerisches Verhalten daheim und im Ausland ist, mitzugestalten. So könnten sie also beispielsweise verwendet werden, um Bedingungen an das Verhalten von Unternehmen zu knüpfen, die öffentliche Gelder erhalten, und als Kriterien oder Normen in Rahmenvereinbarungen zwischen den GUFs und multinationalen Unternehmen aufgenommen werden. Einige dieser Rahmenvereinbarungen berücksichtigen bereits die OECD-Jurisprudenz. Darüber hinaus könnten die Leitsätze als benchmark (Messgröße) für andere Instrumente oder Initiativen herangezogen werden, die Grundlage für das soziale Kapitel der GRI bilden sowie bei regionalen Aktivitäten, einschließlich derer der EBR, eingesetzt werden. Denkbar wäre auch ihre Verknüpfung mit regionalen und globalen zwischenstaatlichen Abkommen.

Letztlich liegt die Entscheidung darüber, welches Vorgehen oder welcher Maßnahmenkatalog die größte Wirkung in ihren Beziehungen zu einem multinationalen Unternehmen erzielt, bei den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, seien es nationale Gewerkschaftsdachverbände, GUFs, oder deren Mitgliedsorganisationen. Was kann auf lokaler/nationaler Ebene behandelt werden, und was muss auf internationaler Ebene angegangen werden? In einigen Fällen mögen die Leitsätze wirkungsvoll sein, während in anderen Fällen andere Instrumente besser geeignet sein können. Solche strategischen Überlegungen müssen weiter entwickelt werden und hängen stets von den Umständen des einzelnen Falles ab. Die Leitsätze sind häufig im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen verwendet worden. In einigen Fällen ist es sinnvoll, nur ein Instrument zu verwenden, während es in anderen sinnvoll sein mag, ein mehrgleisiges Vorgehen zu wählen. Entscheidend ist es, eine Strategie zu haben und das Zusammenspiel zwischen den einzelnen verfügbaren Mitteln zu verstehen. Bei der Entwicklung effektiver Strategien für

die Verwendung der Leitsätze und anderer internationaler Instrumente sind die besten Ergebnisse erzielt worden, wenn Einzelgewerkschaften und nationale Gewerkschaftsdachverbände ihre jeweiligen internationalen Organisationen frühzeitig konsultiert und ihr Vorgehen miteinander abgestimmt haben.



Anhang



Anhang 1

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen⁹

Einführung

1. Die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen (kurz: die Leitsätze) stellen Empfehlungen der Regierungen an die multinationalen Unternehmen dar. Sie legen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhende Grundsätze und Maßstäbe für ein verantwortungsvolles und dem geltenden Recht entsprechendes unternehmerisches Verhalten fest. Mit den Leitsätzen soll gewährleistet werden, dass die Aktivitäten multinationaler Unternehmen im Einklang mit den staatlichen Politiken stehen, die Vertrauensbasis zwischen den Unternehmen und dem Gastland gestärkt, das Klima für ausländische Investitionen verbessert und der Beitrag der multinationalen Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung gesteigert werden. Die Leitsätze sind Bestandteil der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen, die sich außerdem auch mit Fragen der Inländerbehandlung, widersprüchlichen Auflagen für Unternehmen sowie Maßnahmen zur Förderung bzw. Abwehr von Investitionen befasst.

2. In der Weltwirtschaft hat sich ein tief greifender Strukturwandel vollzogen, und die Leitsätze wurden ihrerseits weiter entwickelt, um diesen Änderungen Rechnung zu tragen. Mit der zunehmenden Entstehung dienstleistungsbezogener und wissensintensiver Branchen sind Dienstleistungs- und Technologieunternehmen am internationalen Markt aufgetreten. Auf die großen Konzerne entfällt nach wie vor ein sehr bedeutender Anteil der internationalen Investitionen, und es besteht ein Trend zu internationalen Großfusionen. Parallel dazu haben aber auch die Klein- und Mittelbetriebe ihre Auslandsinvestitionen ausgeweitet

und spielen nunmehr eine wichtige Rolle auf der internationalen Bühne. Die multinationalen Unternehmen haben sich – ebenso wie die im Inland tätigen Unternehmen – angepasst und machen von einem immer breiter gefächerten Spektrum von Unternehmensstrukturen und Organisationsformen Gebrauch. Strategische Allianzen und engere Beziehungen zu Zulieferfirmen und Unterauftragnehmern verwischen immer mehr die eigentlichen Unternehmensgrenzen.

3. Der rasche Strukturwandel der multinationalen Unternehmen kommt auch bei ihren Aktivitäten in Ländern der Dritten Welt zum Ausdruck, wo ausländische Direktinvestitionen stark zugenommen haben. Die multinationalen Unternehmen diversifizieren mehr und mehr ihre Tätigkeiten in Entwicklungsländern, die früher auf Grundstoffherzeugung und -gewinnung beschränkt waren, mittlerweile aber auch die Bereiche Verarbeitung, Montage, Entwicklung des Binnenmarkts und Dienstleistungen umfassen.

4. Über den Handel und die internationalen Investitionen haben die Aktivitäten der multinationalen Unternehmen die Verbindungen zwischen den OECD-Volkswirtschaften untereinander sowie zwischen ihnen und dem Rest der Welt intensiviert und vertieft. Von der Tätigkeit der multinationalen Unternehmen leiten sich erhebliche Vorteile für die Ursprungs- wie auch die Gastländer ab. Zu derartigen Nutzeffekten kommt es, wenn multinationale Unternehmen die von den Verbrauchern gewünschten Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten und wenn sie den Kapitalgebern angemessene Renditen verschaffen. Mit ihrer Handels- und Investitionstätigkeit tragen die multinationalen Unternehmen zur effizienten Nutzung von Finanz- und Humankapital, Technologie sowie natürlichen Ressourcen bei. Sie erleichtern den Technologietransfer zwischen den verschiedenen Regionen der Welt wie auch die Entwicklung von Technologien, die den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten angepasst sind. Über formale Berufsbildungsmaßnahmen wie auch über die Ausbildung am Arbeitsplatz tragen die multinationalen Unternehmen ferner zur Entwicklung des Humankapitals in den Gastländern bei.

5. Die Unternehmen wie auch alle Unternehmensbeteiligten sehen sich auf Grund von Art, Umfang und Tempo des wirtschaftlichen Wandels vor neue strategische Herausforderungen gestellt. Multinationale Unternehmen verfügen über die Möglichkeit, im Interesse

⁹ Die Leitsätze einschließlich des OECD-Ratsbeschlusses, der Verfahrenstechnischen Anleitungen und der Erläuterungen sind von der OECD-Webseite abrufbar: <http://www1.oecd.org/deutschland/downloads.html> Sie sind ferner auf der Homepage des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zu finden: <http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/oecd-leitsaetze,property=pdf.pdf>

der nachhaltigen Entwicklung eine Politik der besten Verfahrensweisen zu praktizieren, die die Kohärenz zwischen sozialen, ökonomischen und ökologischen Zielen gewährleistet. Die Fähigkeit der multinationalen Unternehmen, zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung beizutragen, wird entscheidend gestärkt, wenn Handel und Investitionen im Kontext offener, wettbewerbsfähiger und adäquat regulierter Märkte stattfinden.

6. Zahlreiche multinationale Unternehmen liefern den Beweis dafür, dass die Beachtung hoher Standards bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit wachstumsfördernd wirken kann. Es herrscht heute in der Welt ein scharfer Wettbewerb, und die multinationalen Unternehmen sehen sich einer Vielzahl rechtlicher, sozialer und vertraglicher Konstellationen gegenüber. In diesem Kontext können einige Unternehmen versucht sein, über ihrem Streben nach Wettbewerbsvorteilen die Einhaltung angemessener Standards und Verhaltensgrundsätze zu vernachlässigen. Es genügt aber, dass nur eine kleine Zahl von Unternehmen derartige Praktiken anwendet, um den Ruf aller zu gefährden und in der Öffentlichkeit Besorgnis hervorzurufen.

7. Als Reaktion auf diese Befürchtungen der Öffentlichkeit haben viele Unternehmen konzerninterne Orientierungs- und Managementprogramme und -systeme eingerichtet, die ihr Bekenntnis zu staatsbürgerlicher Verantwortung, zu guten Verfahrensweisen und zum Wohlverhalten der Unternehmen und ihrer Beschäftigten bekräftigen sollen. Einige haben Beratungs-, Prüfungs- und Zertifizierungsdienste in Anspruch genommen, was zur Akkumulierung von Fachwissen in diesen Bereichen beigetragen hat. Durch derartige Initiativen wurde auch der gesellschaftliche Dialog darüber angeregt, was als gutes Geschäftsverhalten anzusehen ist. In den Leitsätzen wird präzisiert, welche gemeinsamen Erwartungen die Teilnehmerstaaten für das Geschäftsverhalten der Unternehmen hegen, und sie dienen letzteren als Orientierungshilfe. Mithin ergänzen und verstärken die Leitsätze etwaige private Initiativen zur Definition und Umsetzung von Maßstäben für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten.

8. Die Regierungen bemühen sich gemeinsam wie auch in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen um eine Stärkung des internationalen Regulierungsrahmens für die Geschäftstätigkeit der Unternehmen. Dieser Rahmen wurde nach dem Krieg schrittweise entwickelt; der Prozess

begann mit der Annahme der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948.

Unter den jüngeren Instrumenten sind insbesondere die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und die Agenda 21 sowie die Kopenhagener Erklärung über die Sozialentwicklung zu nennen.

9. Auch die OECD hat zur Schaffung des internationalen Regulierungsrahmens beigetragen. Von den Instrumenten, die in der jüngsten Zeit angenommen wurden, seien vor allem das Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr und die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, die OECD-Leitsätze für Verbraucherschutz im Rahmen des elektronischen Geschäftsverkehrs sowie die laufenden Arbeiten über die OECD-Verrechnungsgrundsätze für multinationale Unternehmen und Steuerverwaltungen erwähnt.

10. Das gemeinsame Ziel der Teilnehmerländer besteht darin, den positiven Beitrag zu fördern, den die multinationalen Unternehmen zum ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt leisten können, und die Schwierigkeiten, die im Rahmen ihrer diversen Aktivitäten entstehen können, auf ein Mindestmaß zu beschränken. Bei der Verwirklichung dieses Ziels haben die Regierungen die Vielzahl von Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen als Partner, die mit den ihnen eigenen Mitteln das gleiche Ziel zu erreichen suchen. Die Regierungen können diese Bemühungen dadurch unterstützen, dass sie in ihren jeweiligen Ländern effiziente Rahmenbedingungen schaffen, die eine stabile makroökonomische Politik, eine diskriminationsfreie Behandlung aller Unternehmen, eine angemessene Marktregulierung und Finanzaufsicht, ein unparteiisches Justiz- und Rechtssystem sowie eine effiziente und integre öffentliche Verwaltung umfassen. Sie können dazu ferner auch beitragen, indem sie angemessene Standards und Maßnahmen zu Gunsten der nachhaltigen Entwicklung aufrechterhalten und fördern und langfristig angelegte Reformen zur Gewährleistung eines effizient und effektiv arbeitenden öffentlichen Sektors durchführen. Mit ihrem Bekenntnis zu den Leitsätzen verpflichten sich die Regierungen dazu, ihre nationalen und internationalen Politiken zur Steigerung des Wohlergehens und des Lebensstandards aller Menschen kontinuierlich zu verbessern.

I. Begriffe und Grundsätze

1. Die Leitsätze stellen gemeinsame Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen dar. Sie enthalten Grundsätze und Maßstäbe für gute Praktiken im Einklang mit dem geltenden Recht. Die Beachtung der Leitsätze durch die Unternehmen beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und hat keinen rechtlich zwingenden Charakter.

2. Da sich die Geschäftstätigkeit multinationaler Unternehmen über die gesamte Welt erstreckt, sollte die internationale Zusammenarbeit in diesem Bereich sämtliche Länder einbeziehen. Die Teilnehmerstaaten halten die auf ihrem Hoheitsgebiet operierenden Unternehmen dazu an, die Leitsätze überall dort, wo sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben, unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten des jeweiligen Gastlands zu beachten.

3. Eine genaue Definition des Begriffs multinationales Unternehmen ist zum Zweck der Leitsätze nicht erforderlich. Es handelt sich gewöhnlich um Unternehmen oder andere in mehreren Ländern niedergelassene Unternehmensteile, die so miteinander verbunden sind, dass sie ihre Geschäftstätigkeit auf unterschiedliche Art und Weise koordinieren können. Einer oder mehrere dieser Unternehmensteile können u. U. in der Lage sein, einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der anderen Unternehmensteile auszuüben, doch wird ihr Autonomiegrad innerhalb des Gesamtunternehmens je nach den betreffenden multinationalen Unternehmen sehr unterschiedlich sein. Das Gesellschaftskapital kann privat, öffentlich oder gemischt sein. Die Leitsätze gelten für alle Einheiten eines multinationalen Unternehmens (Muttergesellschaften und/oder unabhängige Unternehmensteile). Von den verschiedenen Unternehmensteilen wird – entsprechend der effektiv zwischen ihnen bestehenden Kompetenzaufteilung – erwartet, dass sie zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen, um die Einhaltung der Leitsätze zu erleichtern.

4. Mit den Leitsätzen wird keine unterschiedliche Behandlung von multinationalen und nationalen Unternehmen bezweckt; vielmehr sehen sie Verhaltensmaßstäbe für alle Unternehmen vor. Insoweit gelten für multinationale und nationale Unternehmen, soweit die Leitsätze für beide relevant sind, die gleichen Erwartungen hinsichtlich ihres Verhaltens.

5. Die Regierungen sind bestrebt, die Einhaltung der Leitsätze auf möglichst breiter Basis zu fördern. Wenn auch eingeräumt wird, dass Klein- und Mittelbetriebe möglicherweise nicht über dieselben Kapazitäten wie Großunternehmen verfügen, halten die Teilnehmerstaaten diese gleichwohl dazu an, die Empfehlungen der Leitsätze so weit wie irgend möglich anzuwenden.

6. Die Regierungen der Teilnehmerstaaten sollten diese weder zu protektionistischen Zwecken noch auf eine Weise verwenden, die den komparativen Vorteil eines Landes, in dem multinationale Unternehmen investieren, beeinträchtigt.

7. Regierungen sind befugt, vorbehaltlich des internationalen Rechts die Bedingungen festzusetzen, unter denen multinationale Unternehmen innerhalb ihres Hoheitsgebiets tätig werden. Die Unternehmensteile eines in verschiedenen Ländern ansässigen multinationalen Unternehmens unterliegen den in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetzen. Sofern sich multinationale Unternehmen widersprüchlichen Auflagen von Teilnehmerstaaten gegenübersehen, werden die betreffenden Regierungen bei der Lösung eventuell entstehender Probleme vertrauensvoll zusammenarbeiten.

8. Die Regierungen der Teilnehmerstaaten bekennen sich damit zu ihrer Verantwortung für eine gerechte Behandlung der Unternehmen in Übereinstimmung mit dem internationalen Recht sowie den von ihnen eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen.

9. Um die Lösung etwaiger Probleme zwischen Unternehmen und Regierungen der Gastländer zu erleichtern, sollte die Anwendung geeigneter internationaler Streitbeilegungsmechanismen, einschließlich Schiedsverfahren, gefördert werden.

10. Die Regierungen der Teilnehmerstaaten werden die Leitsätze fördern und sich für ihre Anwendung einsetzen. Sie werden nationale Kontaktstellen einrichten, die die Beachtung der Leitsätze fördern und als Diskussionsforum für sämtliche Fragen bezüglich der Leitsätze fungieren. Die betreffenden Regierungen werden ferner an geeigneten Prüfungs- und Konsultationsverfahren teilnehmen, die sich mit Fragen der Auslegung der Leitsätze in einer sich wandelnden Welt befassen.

II. Allgemeine Grundsätze

Die Unternehmen sollten der erklärten Politik der Länder, in denen sie tätig sind, voll Rechnung tragen und auch die Meinungen der anderen Unternehmensbeteiligten in Betracht ziehen. Die Unternehmen sollten in dieser Hinsicht:

1. einen Beitrag zum wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt im Hinblick auf die angestrebte nachhaltige Entwicklung leisten;
2. die Menschenrechte der von ihrer Tätigkeit betroffenen Personen respektieren, im Einklang mit den internationalen Verpflichtungen und Engagements der Regierung des Gastlands;
3. den lokalen Kapazitätsaufbau durch eine enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen örtlichen Gemeinwesen einschließlich Vertretern der lokalen Wirtschaft fördern und gleichzeitig die Expansion der Aktivitäten des Unternehmens auf den Inlands- und Auslandsmärkten gemäß dem Prinzip solider Geschäftspraktiken fördern;
4. die Humankapitalbildung fördern, namentlich durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung von Aus- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer;
5. davon absehen, sich um Ausnahmeregelungen zu bemühen bzw. Ausnahmen zu akzeptieren, die nicht in den Gesetzen oder Vorschriften über Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsmarkt, Besteuerung, finanzielle Anreize oder sonstige Bereiche vorgesehen sind;
6. gute Corporate-Governance-Grundsätze unterstützen und für deren Beachtung sorgen sowie empfehlenswerte Corporate-Governance-Praktiken entwickeln und anwenden;
7. wirksame Selbstregulierungspraktiken und Managementsysteme konzipieren und anwenden, die ein Klima des gegenseitigen Vertrauens zwischen den Unternehmen und der Gesellschaft der Gastländer begünstigen.
8. dafür sorgen, dass ihre Arbeitnehmer umfassend über die jeweilige Unternehmenspolitik unterrichtet sind und sich daran halten, indem sie sie hinreichend, auch im Rahmen von Schulungsprogrammen, über diese Politik informieren;

9. von diskriminierenden oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern absehen, die dem Management oder gegebenenfalls den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen das geltende Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen;

10. ihre Geschäftspartner, einschließlich Zulieferfirmen und Unterauftragnehmer, wo praktikabel, zur Anwendung von Grundsätzen der Unternehmensführung ermutigen, die im Einklang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen stehen;

11. sich jeder ungebührlichen Einmischung in die Politik des Gaststaats enthalten.

III. Offenlegung von Informationen

1. Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass rechtzeitig und in regelmäßigen Abständen verlässliche und sachdienliche Informationen über ihre Geschäftstätigkeit, Struktur, Finanzlage und Geschäftsergebnisse veröffentlicht werden. Diese Informationen sollten das Gesamtunternehmen betreffen und gegebenenfalls nach Geschäftsbereichen oder geographischen Gebieten aufgeschlüsselt sein. Die Offenlegungspolitik sollte Art, Größe und Standort des betreffenden Unternehmens angepasst sein, unter gebührender Berücksichtigung von Kosten, Vertraulichkeitserfordernissen und sonstigen Wettbewerbserwägungen.

2. Die Unternehmen sollten im Bezug auf Offenlegung, Rechnungslegung und Buchprüfung hohe Qualitätsstandards zu Grunde legen. Sie werden dazu angehalten, auch bei Informationen nicht finanzieller Art, gegebenenfalls einschließlich Umwelt- und Sozialinformationen, hohe Qualitätsstandards anzuwenden. Dabei sollte über die Normen und Verfahren, die für die Sammlung und Veröffentlichung der finanziellen und sonstigen Informationen maßgebend sind, Auskunft gegeben werden.

3. Die Unternehmen sollten Basisinformationen wie Name, Sitz und Struktur des Unternehmens, Name, Adresse und Telefonnummer der Muttergesellschaft und ihrer wichtigsten Tochtergesellschaften sowie ihre mittelbare und unmittelbare prozentuale Beteiligung an diesen Tochtergesellschaften und Niederlassungen einschließlich gegenseitiger Kapitalbeteiligungen veröffentlichen.

4. Die Unternehmen sollten ebenfalls folgende wesentliche Informationen veröffentlichen:

- ✓ Finanz- und Betriebsergebnisse des Unternehmens,
- ✓ Unternehmensziele,
- ✓ wichtige Kapitalbeteiligungen und Stimmrechte,
- ✓ Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie deren Vergütungen,
- ✓ wesentliche absehbare Risikofaktoren,
- ✓ wesentliche Fragen im Hinblick auf Beschäftigte und andere Unternehmensbeteiligte,
- ✓ Corporate-Governance-Struktur und -Politik.

5. Die Unternehmen werden dazu angehalten, ergänzende Informationen, namentlich folgender Art, mitzuteilen:

- ✓ Für die Öffentlichkeit bestimmte Erklärungen über Grundsätze bzw. unternehmerische Verhaltensregeln, einschließlich von Informationen über die Unternehmenspolitik in Sozial-, Ethik- und Umweltfragen, sowie andere Verhaltenskodizes, zu denen sich das Unternehmen bekennt. Darüber hinaus können auch Angaben über das Datum der Annahme derartiger Erklärungen, die Länder und die Unternehmensteile, für die sie gelten, sowie die vom Unternehmen im Hinblick auf diese Erklärungen erzielten Ergebnisse gemacht werden;
- ✓ Informationen über Systeme des Risikomanagements, die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen sowie die Beachtung von Selbstverpflichtungen und Verhaltenskodizes;
- ✓ Informationen über die Beziehungen zu den Beschäftigten und anderen Unternehmensbeteiligten.

IV. Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

Die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen und Beschäftigungspraktiken:

1. ✓ das Recht ihrer Arbeitnehmer respektieren, sich durch Gewerkschaften und andere legitime Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen, und bereit sein, mit diesen Arbeitnehmerorganisatio-

nen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen;

- ✓ zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit beitragen;
- ✓ zur Beseitigung sämtlicher Formen von Zwangsarbeit beitragen;
- ✓ gegenüber ihren Arbeitnehmern in Bezug auf Beschäftigung oder Beruf jegliche Diskriminierung aus Gründen wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Anschauung, Abstammung oder soziale Herkunft unterlassen, sofern die Politik des betreffenden Staats nicht ausdrücklich eine Auswahl der Arbeitnehmer nach bestimmten Kriterien vorsieht mit dem Ziel, eine größere Gleichheit der Beschäftigungschancen zu erreichen, oder die Auswahl mit inhärenten Arbeitsplatzanforderungen zusammenhängt;

2. ✓ den Arbeitnehmervertretern die Unterstützung zuteil werden lassen, die u. U. erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern;
- ✓ den Arbeitnehmervertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind;
- ✓ Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse fördern;

3. den Arbeitnehmern und ihren Vertretern Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden;

4. ✓ in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen nicht weniger günstige Standards beachten, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlands angewendet werden;
- ✓ im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen;

5. bei ihrer Tätigkeit soweit irgend möglich einheimische Arbeitskräfte beschäftigen und für Fortbildungsmaßnahmen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus sorgen, und zwar in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und gegebenenfalls den zuständigen Behörden;

6. bei Überlegungen zu Veränderungen ihrer Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Konsequenzen für die Existenz ihrer Arbeitnehmer verbunden wären – wie insbesondere Schließung eines Unternehmens teils mit Massenentlassungen –, die Vertreter ihrer Arbeitnehmer und gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden in angemessener Art und Weise von derartigen Veränderungen in Kenntnis setzen und mit den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden zusammenarbeiten, um nachteilige Auswirkungen soweit wie irgend durchführbar abzumildern. Unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalls wäre es gut, wenn die Unternehmensleitung solche Informationen bekannt geben könnte, bevor die endgültige Entscheidung getroffen wird. Es können auch andere Wege einer sinnvollen Zusammenarbeit beschritten werden, um die Auswirkungen derartiger Entscheidungen zu mildern;

7. bei Bona-fide-Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern über die Beschäftigungsbedingungen, oder wenn die Arbeitnehmer von ihrem Recht Gebrauch machen, sich zu organisieren, weder mit der vollständigen oder teilweisen Verlagerung einer Betriebseinheit aus dem betreffenden Land in ein anderes Land drohen, noch Arbeitnehmer aus Unternehmensteilen im Ausland umsetzen, um hierdurch die Verhandlungen auf unbillige Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Organisationsrechts der Arbeitnehmer zu behindern;

8. die bevollmächtigten Vertreter ihrer Arbeitnehmer in den Stand setzen, über Fragen der Tarifverträge oder der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen zu verhandeln, und den beteiligten Parteien die Möglichkeit geben, mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung über die anstehenden Fragen ermächtigt sind, Konsultationen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu veranstalten.

V. Umwelt

Die Unternehmen sollten im Rahmen der Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken der Länder, in denen sie tätig sind, und

unter Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Abkommen, Grundsätze, Ziele und Standards der Notwendigkeit des Schutzes von Umwelt, öffentlicher Gesundheit und Sicherheit in gebührender Weise Rechnung tragen und ihre Geschäftstätigkeit allgemein so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeineren Ziel der nachhaltigen Entwicklung leistet. Die Unternehmen sollten insbesondere:

1. ein auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittenes Umweltmanagementsystem einrichten und aufrechterhalten, das u. a. Folgendes vorsieht:

- ✓ Sammlung und Evaluierung zweckdienlicher, aktueller Informationen über mögliche Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit;
- ✓ Aufstellung messbarer Ziele und gegebenenfalls spezifischer Zielvorgaben für die Verbesserung der Ergebnisse im Umweltbereich sowie regelmäßige Überprüfungen der fortgesetzten Gültigkeit dieser Ziele;
- ✓ regelmäßige Beobachtung und Kontrolle der bei der Verwirklichung der allgemeinen bzw. spezifischen Ziele im Bereich von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit realisierten Fortschritte;

2. unter Berücksichtigung von Erwägungen hinsichtlich Kosten, Geschäftsgeheimnis und Schutz der Rechte an geistigem Eigentum:

- ✓ der Öffentlichkeit und den Beschäftigten zweckdienliche, aktuelle Informationen über mögliche Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zur Verfügung stellen, die auch einen Überblick über die bei der Verbesserung der Umweltergebnisse erzielten Fortschritte umfassen können;
- ✓ zu gegebener Zeit einen zweckmäßigen Kommunikations- und Konsultationsprozess mit den von der Unternehmenspolitik in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie deren Umsetzung unmittelbar betroffenen Gemeinwesen einleiten;

3. die absehbaren Folgen, die Verfahren, Güter und Dienstleistungen des Unternehmens über deren gesamten Lebenszyklus hinweg für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit haben können, abschätzen und beim Entscheidungsprozess berücksichtigen. Wenn die in Erwägung gezogenen Aktivitäten Umwelt, Gesundheit oder

Sicherheit beträchtlich in Mitleidenschaft zu ziehen drohen und der Entscheidung der jeweils zuständigen Behörde unterliegen, sollte eine zweckdienliche Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt werden;

4. falls gemäß dem wissenschaftlichen und technischen Kenntnisstand bezüglich der Risiken eine ernste Umweltschädigung droht, sowie auch unter Berücksichtigung etwaiger Risiken für die menschliche Gesundheit und Sicherheit, die Umsetzung kostenwirksamer Maßnahmen zur Verhinderung bzw. größtmöglichen Reduzierung eines solchen Schadens nicht unter dem Vorwand aufschieben, es mangle an absoluter wissenschaftlicher Gewissheit;

5. Krisenpläne bereithalten, um ernste Umwelt- und Gesundheitsschäden zu vermeiden, zu mildern bzw. zu meistern, die durch ihre Aktivitäten, einschließlich Unfällen und Krisensituationen, verursacht werden könnten, und Mechanismen zur sofortigen Meldung an die zuständigen Behörden vorsehen;

6. ständig um eine Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht sein, indem sie gegebenenfalls Aktivitäten fördern, die darauf abzielen

- ✓ in allen Unternehmensteilen Technologien und Betriebsverfahren einzuführen, die den Umweltstandards des Unternehmensteils mit den diesbezüglich besten Ergebnissen entsprechen;
- ✓ Güter bzw. Dienstleistungen zu entwickeln und bereitzustellen, die keine ungebührlichen Auswirkungen auf die Umwelt haben und deren Anwendung zum beabsichtigten Zweck gefahrlos ist, die im Hinblick auf ihren Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen effizient sind und die wieder verwendet, umgewandelt oder gefahrlos entsorgt werden können;
- ✓ das Bewusstsein ihrer Kunden für die Umweltfolgen der Verwendung von Produkten und Dienstleistungen des betreffenden Unternehmens zu schärfen;
- ✓ Möglichkeiten zur langfristigen Verbesserung der Umweltergebnisse des Unternehmens zu erforschen;

7. ihren Beschäftigten ein hinreichendes Schulungs- und Ausbildungsangebot zur Verfügung stellen, das sich auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen erstreckt, namentlich in

Bezug auf die Handhabung gefährlicher Stoffe und die Verhinderung von Umweltkatastrophen, aber auch auf allgemeinere Aspekte des Umweltmanagements, wie z. B. Umweltprüfverfahren, Öffentlichkeitsarbeit und Umwelttechnologien;

8. zur Konzipierung einer ökologisch sinnvollen und ökonomisch effizienten staatlichen Umweltpolitik beitragen, z. B. durch Partnerschaften oder Initiativen, mit denen das Umweltbewusstsein gestärkt und der Umweltschutz verbessert werden.

VI. Bekämpfung der Korruption

Die Unternehmen sollten weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder fordern, um einen Auftrag oder einen sonstigen unbilligen Vorteil zu erlangen oder zu behalten. Ebenso sollten von den Unternehmen keine Bestechungsgelder oder andere ungerechtfertigte Vorteile gefordert oder erwartet werden. Die Unternehmen sollten insbesondere:

1. öffentlichen Amtsträgern oder Arbeitnehmern ihrer Geschäftspartner weder einen Teil einer vertraglich vereinbarten Zahlung anbieten noch einer solchen Forderung nachgeben. Sie sollten Unteraufträge, Bestellungen oder Beraterverträge nicht als Mittel benutzen, öffentlichen Amtsträgern, Arbeitnehmern ihrer Geschäftspartner oder deren Angehörigen bzw. Geschäftsfreunden Zahlungen zukommen zu lassen;

2. sicherstellen, dass die Vergütung der in ihrem Auftrag Handelnden angemessen ist und ausschließlich für legitime Dienstleistungen gezahlt wird. Gegebenenfalls sollten sie die Beauftragten, die von ihnen für Transaktionen mit öffentlichen Stellen und staatlichen Unternehmen eingesetzt werden, in einer Liste aufführen, die sie den zuständigen Behörden zur Verfügung stellen;

3. die Transparenz ihrer Aktivitäten zur Bekämpfung der Korruption verbessern. Die diesbezüglichen Maßnahmen könnten öffentliche Erklärungen umfassen, mit denen sich das Unternehmen zur Bekämpfung von Korruption und Erpressung verpflichtet, sowie die Offenlegung der zur Erfüllung dieser Verpflichtung

eingeführten Managementsysteme. Die Unternehmen sollten auch die Offenheit und den Dialog mit der Öffentlichkeit fördern, um zu deren Bewusstseinsbildung und Mitarbeit bei der Korruptionsbekämpfung beizutragen;

4. die Arbeitnehmer für die vom Unternehmen verfolgte Politik der Korruptionsbekämpfung sensibilisieren und sie zu deren Beachtung anhalten, indem sie die diesbezüglichen Maßnahmen hinreichend bekannt machen und Schulungsprogramme sowie Disziplinarverfahren vorsehen;

5. Managementkontrollsysteme einführen, die der Bestechung und Korruption entgegenwirken, und Praktiken der Finanz-, Steuer- und Rechnungsprüfung anwenden, die verhindern, dass eine parallele Buchhaltung oder geheime Konten eingerichtet bzw. Dokumente erstellt werden, die die geschäftlichen Transaktionen, auf die sie sich beziehen, nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend wiedergeben;

6. keine illegalen Spenden an Kandidaten für ein öffentliches Amt oder politische Parteien oder sonstige politische Organisationen leisten. Bei finanziellen Beiträgen sollte den Erfordernissen der Publizitätspflicht voll Genüge getan und der Geschäftsleitung Meldung erstattet werden.

VII. Verbraucherinteressen

Die Unternehmen sollten bei ihren Beziehungen zu den Verbrauchern faire Geschäfts-, Vermarktungs- und Werbepraktiken anwenden und alle zumutbaren Maßnahmen treffen, um die Sicherheit und Qualität der von ihnen angebotenen Güter oder Dienstleistungen zu gewährleisten. Sie sollten insbesondere

1. sicherstellen, dass die von ihnen angebotenen Güter oder Dienstleistungen allen ausdrücklich vereinbarten bzw. gesetzlich vorgeschriebenen Normen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen, was auch Warnungen in Bezug auf etwaige Gesundheitsrisiken sowie Angaben bezüglich der Produktsicherheit und sonstige Informationen umfasst;

2. je nach Art der Güter oder Dienstleistungen hinreichend präzise und klare Informationen über deren Zusammensetzung, Anwendungssicherheit

sowie Wartung, Lagerung und Entsorgung liefern, damit die Verbraucher ihre Entscheidungen in voller Sachkenntnis treffen können;

3. transparente und wirksame Verfahren für die Bearbeitung von Verbraucherbeschwerden sowie für die gerechte und rasche Beilegung von Streitigkeiten mit den Verbrauchern vorsehen, und zwar ohne ungebührlichen Kosten- und Verwaltungsaufwand;

4. von täuschenden, irreführenden, betrügerischen oder unfairen Darstellungen, Auslassungen und sonstigen Praktiken absehen;

5. das Recht der Verbraucher auf Schutz ihrer Privatsphäre respektieren und den Schutz personenbezogener Daten gewährleisten;

6. uneingeschränkt und auf transparente Weise mit den zuständigen öffentlichen Stellen bei der Vermeidung bzw. Beseitigung von ernststen Bedrohungen für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit zusammenarbeiten, die durch den Verbrauch oder die Verwendung ihrer Produkte entstehen.

VIII. Wissenschaft und Technologie

Die Unternehmen sollten:

1. bestrebt sein, sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten mit der Wissenschafts- und Technologiepolitik (WuT) und den diesbezüglichen Plänen der Länder, in denen sie tätig sind, im Einklang stehen, und gegebenenfalls zum Ausbau der Innovationskapazitäten auf lokaler und nationaler Ebene beitragen;

2. im Rahmen ihrer Tätigkeit, soweit praktikabel, Verfahren anwenden, die – unter gebührender Berücksichtigung des Schutzes der Rechte an geistigem Eigentum – den Transfer und die rasche Verbreitung von Technologien und Know-how erlauben;

3. gegebenenfalls WuT-Entwicklungsarbeiten in den Gastländern durchführen, die auf die Bedürfnisse des lokalen Markts zugeschnitten sind, im Rahmen von WuT-Aktivitäten einheimisches Personal beschäftigen und dessen Ausbildung unter Berücksichtigung des am Markt vorhandenen Bedarfs fördern;

4. bei der Vergabe von Lizenzen für die Nutzung von Rechten an geistigem Eigentum oder bei sonstigen Formen des Technologietransfers vernünftige Bedingungen und Modalitäten anwenden und in einer Weise vorgehen, die den langfristigen Entwicklungsaussichten des Gastlands förderlich ist;

5. soweit dies im Sinne ihrer Geschäftspolitik ist, Verbindungen zu lokalen Hochschulen und öffentlichen Forschungsinstituten herstellen und gemeinsam mit einheimischen Unternehmen oder Industrieverbänden an Verbundforschungsprojekten teilnehmen.

IX. Wettbewerb

Die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Regulierungen ihre Geschäftstätigkeit nach den Regeln des Wettbewerbs ausüben. Die Unternehmen sollten insbesondere:

1. keine wettbewerbswidrigen Absprachen zwischen Konkurrenten treffen bzw. umsetzen, die darauf abzielen:

- ✓ verbindliche Preise festzusetzen,
- ✓ Submissionsangebote abzusprechen,
- ✓ Produktionsbeschränkungen oder -quoten festzulegen, oder
- ✓ Märkte unter den Wettbewerbern nach Kunden, Lieferanten, Absatzgebieten oder Sparten aufzuteilen;

2. ihre gesamte Geschäftstätigkeit unter Beachtung aller geltenden wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen ausüben und dabei auch relevante wettbewerbsrechtliche Bestimmungen der Länder berücksichtigen, deren Wirtschaft durch etwaige wettbewerbswidrige Praktiken Schaden zu erleiden droht;

3. mit den Wettbewerbsbehörden dieser Länder zusammenarbeiten, indem sie u. a. – vorbehaltlich der geltenden Rechtsvorschriften und geeigneter Schutzmaßnahmen – Anfragen so rasch und vollständig wie möglich beantworten;

4. sicherstellen, dass sich ihre Arbeitnehmer der Bedeutung bewusst sind, die der Beachtung aller geltenden Wettbewerbsgesetze und -politiken zukommt.

X. Besteuerung

Es ist wichtig, dass die Unternehmen durch die pünktliche Entrichtung ihrer Steuerschuld einen Beitrag zu den öffentlichen Finanzen der Gastländer leisten. Die Unternehmen sollten insbesondere die Steuergesetze und -vorschriften aller Länder, in denen sie tätig sind, einhalten und alles in ihren Kräften Stehende tun, damit ihre Aktivitäten dem Buchstaben und dem Geist dieser Gesetze und Vorschriften gerecht werden. Hierunter fallen Maßnahmen wie z. B. die Übermittlung der notwendigen Informationen an die zuständigen Behörden, damit diese die im Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit anfallenden Steuern korrekt veranlagen können, sowie die Beachtung des Fremdvergleichsprinzips bei ihren Verrechnungspreisen.

Anhang 2

Gewerkschaften und OECD

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2
D-10178 Berlin
Tel: +49 (0)30 24060-768
Fax: +49 (0)30 24060-111
E-Mail: oeecd-guidelines@dgb.de
www.dgb.de

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 2240-411
Fax: +32 (0)2 2240-454
www.etuc.org

IG Bauen–Agrar–Umwelt

Olof-Palme-Straße 19
D-60439 Frankfurt/Main
Tel: +49 (0)69 95737-0
Fax: +49 (0)69 95737-800
E-Mail: service-center@igbau.de
www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6
D-30167 Hannover
Tel: +49 (0)511 7631-0
Fax: +49 (0)511 7631-713
E-Mail: info@igbce.de
www.igbce.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Reifenberger Straße 21
D-60489 Frankfurt/Main
Tel: +49 (0)69 78973-0
Fax: +49 (0)69 78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt/Main
Tel: +49 (0)69 6693-0
Fax: +49 (0)69 6693-2843
E-Mail: ia@igmetall.de
www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung–Genuss–Gaststätten

Haubachstraße 76
D-22765 Hamburg
Tel: +49 (0)40 38013-0
Fax: +49 (0)40 38926-37
E-Mail: hauptverwaltung@ngg.net
www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei Bundesvorstand

Stromstraße 4
D-10555 Berlin
Tel: +49 (0)30-399921-0
Fax: +49 (0)30-399921-211
E-Mail: gdp-bund-berlin@gdp-online.de
www.gdp.de

TRANSNET

Weilburger Straße 24
D-60326 Frankfurt/Main
Tel: +49 (0)69 7536-0
Fax: +49 (0)69 7536-222
E-Mail: info@transnet.org
www.transnet.org

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10
D-10179 Berlin
Tel: +49 (0)30 6956-0
Fax: +49 (0)30 6956-3141
E-Mail: info@verdi.de
www.verdi.de

IBFG und Regionalorganisationen

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 2240211
Fax: +32 (0)2 2015815
E-Mail: internetpo@icftu.org
www.icftu.org

AFRO (Afrika)

P.O. Box 67273
Nairobi
Kenya
Tel: +254 (0)20 244336/340046/717308/717324
Fax: +254 (0)20 215072
E-Mail: info@icftuafro.org
www.icftuafro.org

APRO (Asien und Pazifik)

9th Floor, NTUC Centre
One Marina Boulevard
Singapore 018989, Republic of Singapore
Tel: +65 63273590
Fax: +65 63273576
E-Mail: gs@icftu-apro.org
www.icftu-apro.org

ORIT (Lateinamerika)

Avda. Andrés Bello Blanco
(Este 2) Edificio José Vargas
Piso 15 Los Caobos
Caracas, Venezuela
Tel: +58 (212) 578353810922780
Fax: +58 (212) 5787023349
E-Mail: vbaez@cioslorit.org
www.cioslorit.org

WVA und Regionalorganisationen**Weltverband der Arbeitnehmer (WVA)**

Rue de Trèves 33
B-1040 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 2854700
Fax: +32 (0)2 2308722
E-Mail: info@cmt-wcl.org
www.cmt-wcl.org

ODSTA (Afrika)

Route Internationale d'Atakpamé
B.P. 4401
Lome-Agoenyive, Togo
Tel: +228 2506087
Fax: +228 2256113
E-Mail: odsta@cafe.tg
www.odsta.org

CLAT (Lateinamerika)

Apartado 6681
1010 A Caracas, Venezuela
Tel: +58 (0)212 3720794
Fax: +58 (0)212 3720463
E-Mail: clat@telcel.net.ve
www.clat.org

BATU (Asien)

SATU-Foundation, Inc., Building
Block 73, Lot 11, Phase 8
North Fairview 1121,
Quezon City, Philippines
Tel: +63 (0)2 930-7181/930-4983
Fax: +63 (0)2 938-6789
E-Mail: necielucero@eastern.com.ph
www3.iconn.com.ph/batunorm

Global Unions

www.global-unions.org

Bildungsinternationale (BI)

5 Bd du Roi Albert II
B-1210 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 2240611
Fax: +32 (0)2 2240606
www.ei-ie.org

**Internationale Föderation von Chemie-, Energie-,
Bergbau- und Fabrikarbeitern (ICEM)**

Avenue Emile de Béco, 109
B-1050 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 6262020
Fax: +32 (0)2 6484316
www.icem.org

Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter

54, route des Acacias
CH-1227 Carouge (GE)/Schweiz
Tel: +41 (0)22 8273777
Fax: +41 (0)22 8273770
E-Mail: info@ifbww.org
www.ifbww.org

Internationale Journalisten-Föderation (IJF)

IPC-Residence Palace, Bloc C
Rue de la Loi 155
B-1040 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 2352200
Fax: +32 (0)2 2352219
www.ifj.org

Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)

54bis, route des Acacias
Case Postale 1516
CH-1227 Genf, Schweiz
Tel: +41 (0)22 3085050
Fax: +41 (0)22 3085055
www.imfmetal.org

**Internationale Textil-, Bekleidungs-
und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV)**

8 rue Joseph Stevens
B-1000 Brüssel, Belgien
Tel: +32 (0)2 5122606
Fax: +32 (0)2 5110904
www.itglwlf.org

Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)

49-60 Borough Road
London SE1 1DR, Großbritannien
Tel: +44 (0)20 74032733
Fax: +44 (0)20 73577871
www.itf.org.uk

Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)

Rampe du Pont-Rouge, 8
CH-1213 Petit-Lancy, Schweiz
Tel: +41 (0)22 7932233
Fax: +41 (0)22 7932238
www.iuf.org

Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD)

45, avenue Voltaire
BP 9
F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, Frankreich
Tel: +33 (0)4 50406464
Fax: +33 (0)4 50407320
www.world-psi.org

Union Network International (UNI)

8-10 Avenue Reverdil
CH-1260 Nyon, Schweiz
Tel: +41 (0)22 3652100
Fax: +41 (0)22 3652121
www.union-network.org

Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17
D-10785 Berlin
Tel. +49 (0)30 26935-6
E-Mail: presse@fes.de
www.fes.de

Regionalbüros unter:
www.fes.de/internationalarbeit.html

OECD

Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC)

26, avenue de la Grande-Armée
F-75017 Paris, Frankreich
Tel: +33 (0)1 55373737
Fax: +33 (0)1 47549828
www.tuac.org

Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

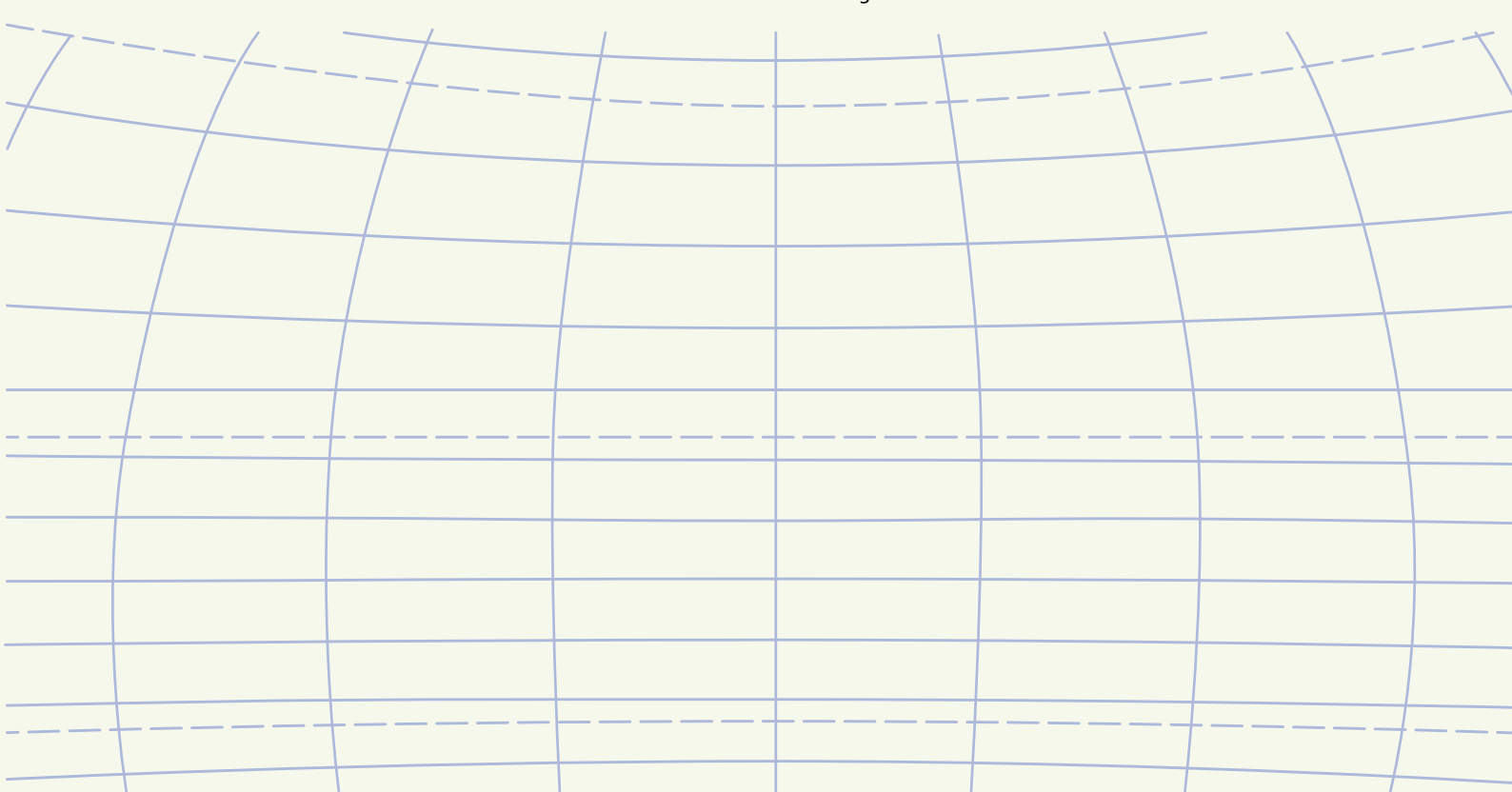
2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, Frankreich
Tel: +33 (0)1 45248200
Fax: +33 (0)1 45248500
E-Mail: news.contact@oecd.org
www.oecd.org

OECD Berlin Centre

Schumannstraße 10
D-10117 Berlin
Tel: +49 (0)30 2888353
Fax: +49 (0)30 28883545
E-Mail: berlin.contact@oecd.org
www1.oecd.org/deutschland

Beratendes Komitee der Wirtschaft bei der OECD (BIAC)

13/15, Chaussée de la Muette
75016 Paris, Frankreich
Tel: +33 (0)1 42300960
Fax: +33 (0)1 42887838
E-Mail: biac@biac.org
www.biac.org



Anhang 3

Liste der nationalen Kontaktstellen

Argentinien	National Direction of International Economic Negotiations (DINEI) Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship Esmeralda 1212, 9th floor RA-Buenos Aires	Tel: +54 (0)11 4819-7020/7568 Fax: +54 (0)11 4819-7566 E-Mail: fef@mrecic.gov.ar igf@mrecic.gov.ar
Australien	The Executive Member Foreign Investment Review Board c/-The Treasury AUS-Canberra ACT 2600	Tel: +61 (0)2 6263-3795 Fax: +61 (0)2 6263-2940 E-Mail: ancp@treasury.gov.au www.ausncp.gov.au
Belgien	Service Public Fédéral Economie, PME, Classes Moyennes & Energie Direction générale du Potentiel Economique Rue Général Leman 60 B-1040 Brüssel	Tel: +32 (0)2 2065873 Fax: +32 (0)2 2300050 E-Mail: colette.vanstraelen@mineco.fgov.be
Brasilien	International Affairs Secretariat Ministry of Finance Esplanada dos Ministérios, Bloco P - Sala 225 BR-70048-900 Brasília DF	Tel: +55 (0)61 4122227 or 4122233 Fax: +55 (0)61 4121722 E-Mail: pcn.ocde@fazenda.gov.br angela.freitas@fazenda.gov.br www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn
Chile	Chef du Département OECD/DIRECON Dirección de Relaciones Económicas Internacionales Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile Teatinos 20, tercer piso RCH-Santiago	Tel: +56 (0)2 5659325 Fax: +56 (0)2 5659364 E-Mail: clrojas@direcon.cl www.direcon.cl „compromisos multilaterales“
Dänemark	Deputy Permanent Secretary of State Labour Law and International Relations Centre Ministry of Employment Ved Stranden 8 DK-1061 Kopenhagen K	Tel: +45 33 92 99 59 Fax: +45 33 12 13 78 E-Mail: eed@am.dk www.bm.dk/kontaktpunkt
Deutschland	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – Auslandsinvestitionen VC3 Scharnhorststraße 34-37 D-10115 Berlin	Tel: +49 (0)30 2014-7577 Fax: +49 (0)30 2014-5378 E-Mail: buero-vc3@bmwa.bund.de www.bmwi.de/Navigation/Unternehmer/ auslandsgeschaefte.html www.bmwi.de/Navigation/ Aussenwirtschaft-und-Europa/ Finanzierung-und-Recht/ Investieren-im-Ausland/oecd.html

Estland	National Contact Point of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises Foreign Trade Policy Division, Trade Department Ministry of Economic Affairs and Communication Harju 11 EST-15072 Tallinn	Tel: +372 625 6399 Fax: +372 631 3660 E-Mail: hellehelena.puusepp@mkm.ee
Finnland	Secretary General, Chief Counsellor Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA) Ministry of Trade and Industry PO Box 32 FIN-00023 Valtioneuvosto	Tel: +358 (0)9 16064689 E-Mail: jorma.immonen@ktm.vn.fi www.ktm.fi/monika
Frankreich	Sous-directrice „Europe et Affaires Monétaires Internationales“ Direction du Trésor 139, rue de Bercy F-75572 Paris cedex 12	Tel: +33 (0)1 44877370 Fax: +33 (0)1 45183629 E-Mail: claire.waysand@dt.finances.gouv.fr anne.muxart@dt.finances.gouv.fr http://www.minefi.gouv.fr/TRESOR/pcn/pcn.htm
Griechenland	Director Directorate for International Organisations and Policies General Directorate for Policy Planning and Implementation Ministry of Economy and Finance Ermou & Cornarou 1 GR-105 63 Athen	Tel: +30 (0)210 3286301 oder +30 (0)210 328 6231 Fax: +30 (0)210 3286309 E-Mail: nsyms@ath.forthnet.gr www.elke.gr
Irland	National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Bilateral Trade Promotion Unit Department of Enterprise, Trade and Employment Kildare Street IRL-Dublin 2	Tel: +353 (0)1 6312605 Fax: +353 (0)1 6312560 E-Mail: Pad_Hayden@entemp.ie www.entemp.ie/epst/fdi2.htm
Island	Director for Financial Markets and Economic Affairs Ministry of Industry and Commerce Arnarhvoli IS-150 Reykjavik	Tel: +354 (0)1 609070 Fax: +354 (0)1 621289
Israel	Israel's National Contact Point Ministry of Industry, Trade and Labour Bank Israel Street IL-Jerusalem	Tel: +972 (0)2 666-2687 Fax: +972) (0)2 666-2956 E-Mail: avichai@moital.gov.il www.ncp-israel.gov.il
Italien	Direzione Generale Sviluppo e Competitività Ministero Attività Produttive Via Molise 2 I-00187 Rom	Tel: +39 (0)6 47052988 Fax: +39 (0)6 47052475 E-Mail: loredana.gulino@minindustria.it pcn1@minindustria.it www.minindustria.it

Japan	Director Second International Organisations Division Economic Affairs Bureau Ministry of Foreign Affairs 2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku J-Tokio	Tel: +81 (0)3 5501-8348 Fax: +81 (0)3 5501-8347 www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oced
	Director International Affairs Division Ministry of Health, Labour and Welfare 1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku J-Tokio	Tel: +81 (0)3 3595-2402 Fax: +81 (0)3 3502-1946 www.mhlw.go.jp
	Director Trade and Investment Facilitation Division Ministry of Economy, Trade and Industry 1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku J-Tokio	Tel: +81 (0)3 3501-6623 Fax: +81 (0)3 3501-3638 www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oced/html/cime.html
Kanada	Canada's National Contact Point Room C6-273 International Trade Canada 125 Sussex Drive CDN-Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tel: +1 (0)613 9963324 Fax: +1 (0)613 9440679 E-Mail: ncp.pcn@dfait-maeci.gc.ca www.ncp-pcn.gc.ca
Korea	Director Ministry of Commerce, Industry and Energy (MOCIE) 1 Chungang-dong Gwacheon-si ROK-Kyonggi-do	Tel: +82 (0)2 21105356 Fax: +82 (0)2 5039655 E-Mail: fdikorea@mocie.go.kr www.mocie.go.kr
Lettland	Director EU External Economic Relations Department Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia 36 Brivibas Bulvaris LV -1395 Riga	Tel: +371 7016258 Fax: +371 7321588 E-Mail: eu.econ.dep@mfa.gov.lv http://www.mfa.gov.lv
Litauen	Director Company Law Division Ministry of Economy of the Republic of Lithuania Gedimino ave. 38/2 LT-01104 Vilnius	Tel: +370 52620582 Fax: +370 52633974 E-Mail: m.rucinskaite@ukmin.lt http://www.ukmin.lt
Luxemburg	Secrétaire du Point de Contact national Ministère de l'Economie Secrétariat du Comité de Conjoncture L-2914 Luxemburg	Tel: +35 (0)2 4784173 Fax: +35 (0)2 460448 E-Mail: marc.hostert@eco.etat.lu oder anne-catherine.lammar@eco.etat.lu
Mexiko	Secretaría de Economía Alfonso Reyes # 30, Piso 18 Col. Condesa C.P. 06140 MEX-Mexico, D.F.	Tel: +52 (0)5 5729-9146 Fax: +52-(0)5 5729-9352 E-Mail: pcn-ocde@economia.gob.mx ksmith@economia.gob.mx www.economia-snci.gob.mx

Neuseeland	Senior Advisor Ministry of Economic Development PO Box 1473 NZ-Wellington	Tel: +64 (0)4 4742967 Fax: +64 (0)4 4712658 E-Mail: james.dalton@med.govt.nz http://oecd-multinat.med.govt.nz
Niederlande	Head of the Investment Policy and International Organisations Division Ministry of Economic Affairs P.O. Box 20102 NL-2500 EC Den Haag	Tel: +31 (0)70 3796378 Fax: +31 (0)70 3797924 E-Mail: ncp@minez.nl www.oesorichtlijnen.nl
Norwegen	Ministry of Foreign Affairs Department for Trade Policy, Environment and Resources WTO/OECD-section PO Box 8114 N-0032 Oslo	Tel: +47 2224 3418 Fax: +47 2224 2784 E-Mail: s-wto@mfa.no http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html
Österreich	Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economic Affairs and Labour Abteilung C2/5 Stubenring 1 A-1011 Wien	Tel: +43 (0)1 71100-5180 or 5792 Fax: +43 (0)1 71100-15101 E-Mail: POST@C25.bmwa.gv.at www.oecd-leitsaetze.at
Polen	Polish Information and Foreign Investment Ul. Bagatela 12 PL-00-585 Warschau	Tel: +48 (0)22 334-98-75 Fax: +48 (0)22 334-99-99 E-Mail: michal.mierzejewski@piaz.gov.pl paiz.gov.pl
Portugal	ICEP Portugal Avenida 5 de Outubro, 101 P-1050-051 Lissabon	Tel: +351 (0)1 808214214 oder +351 (0)1 217909351 Fax: +351 (0)1 217909577 E-Mail: icep@icep.pt paula.rod@icep.pt www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp
Schweden	Department for International Trade Policy Ministry of Foreign Affairs S-103 33 Stockholm	Tel: +46 (0)8 4051000 Fax: +46 (0)8 7231176 E-Mail: sofia.calltorp@foreign.ministry.se www.ud.se
Schweiz	Point de contact national Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales Secrétariat d'Etat à l'économie Effingerstraße 1 CH-3003 Bern	Tel: +41 (0)31 3240854 Fax: +41 (0)31 3257376 E-Mail: WHIN@seco.admin.ch www.seco.admin.ch
Slowakische Republik	National Contact Point of the Slovak Republic – NKM SR Odbor hospodarskej strategie Ministry of Economy MH SR, Mierova 19 SK-82715 Bratislava	Tel: +421 (0)2 48541610 Fax: +421 (0)2 48543613 E-Mail: aradyova@economy.gov.sk www.economy.gov.sk

Slowenien	Ministry of the Economy Foreign Economic Relations Division Economic Multilateral Sector Kotnikova 5 SLO-1000 Ljubljana	Tel: +38 (0)6 22341035 Fax: +38 (0)6 22341050 E-Mail: slonkt.mg@gov.si www.mg-rs.si
Spanien	National Contact Point General Secretary for International Trade Ministry of Industry, Tourism and Trade Paseo de la Castellana nº 162 E-28046 Madrid	Tel: +34 (0)91 3493860 Fax: +34 (0)91 4572863 E-Mail: pnacional.sccc@mcx.es www.sgcomex/home1fra.htm
Tschechische Republik	Director General International Organisations Department Ministry of Finance Letenská 15 CZ-118 10 Prag 1	Tel: +420 (0)2 57042133 Fax: +420 (0)2 57042795 E-Mail: lenka.loudova@mfcz.cz www.mfcz.cz/static/zahrvztahy/oecd.htm
Türkei	Deputy Director General Undersecretariat of Treasury General Directorate of Foreign Investment Inönü Bulvarı TR-06510 Emek-Ankara	Tel: +903 (0)122 128914-15 Fax: +903 (0)122 128916 E-Mail: zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr ozlem.nudrali@hazine.gov.tr www.hazine.gov.tr
Ungarn	Department of Economic Development Programmes Ministry of Economy and Transport V., Honvéd utca 13-15 H-1055 Budapest	Tel: +36 (0)1 374-2877 Fax: +36 (0)1 269-3478 oder 332-6154 E-Mail: tejnora@gkm.hu www.gkm.hu
Vereinigte Staaten	Director Office of Investment Affairs Bureau of Economic and Business Affairs Department of State 2201 C St. NW USA-Washington, DC 20520	Tel: +1 (0)202 7364274 Fax: +1 (0)202 6470320 E-Mail: usncp@state.gov www.state.gov/www/issues/economic/ifd_oia.html www.state.gov/e/eb/oecd/
Vereinigtes Königreich	UK National Contact Point Department of Trade and Industry Bay 357, Kingsgate House 66-74 Victoria Street GB-London SW1E 6SW	Tel: +44 (0)20 72154254 Fax: +44 (0)20 72154539 E-Mail: uk.ncp@dti.gsi.gov.uk www.dti.gov.uk/ewt/ukncp.htm
Europäische Kommission	CHAR 8/204 or 8/166 Directorate General for Trade, Unit F2 Rue de la Loi 200 B-1049 Brüssel	Tel: +32 (0)2 2951655 oder +32 (0)2 2986163 Fax: +32 (0)2 2991651 E-Mail: Corinne.Dreyfus@cec.eu.int oder Hugh.Pullen@cec.eu.int http://europa.eu.int/comm/trade/csr/index_en.htm

Mit der Umsetzung der Leitsätze befasste Akteure

