



Leitsätze der IndustriALL Global Union für Globale Rahmenvereinbarungen (GRV)

Hintergrund

Der Aktionsplan der IndustriALL Global Union, der im Juni 2012 auf dem Gründungskongress in Kopenhagen (Dänemark) verabschiedet wurde, legt folgende allgemeinen politischen Strategien zu Globalen Rahmenvereinbarungen (GRV) fest:

- Entwicklung grenzüberschreitender Mitgliedergewinnungs- und Organisierungskampagnen mit Hilfe von Globalen Rahmenvereinbarungen und gewerkschaftlichen Netzwerken in multinationalen Konzernen (MNK)
- Vereinbarungen mit MNK, um Mechanismen eines regelmäßigen sozialen Dialogs auf globaler und/oder regionaler Ebene einzuführen, damit sich konstruktive industrielle Beziehungen entwickeln, die zu globalen Verhandlungen führen
- Aufbau der notwendigen Organisationsprozesse, damit Vereinbarungen mit MNK abgeschlossen werden können, die über die GRV hinausgehen
- Einsatz aller verfügbaren Instrumente, einschließlich GRV und OECD-Leitsätze

Darüber hinaus fand in Frankfurt (Deutschland) vom 17.-18. Oktober 2012 eine Konferenz der IndustriALL Global Union statt, auf der eingehend über die Erfahrungen der Mitgliedsorganisationen mit GRV und gewerkschaftlichen Netzwerken diskutiert wurde. Die Delegierten formulierten Empfehlungen für den Exekutivausschuss und beriefen sich dabei auf die in der Vergangenheit von den drei Gründungsorganisationen verabschiedeten Grundsätze.

Auf dieser Grundlage beschloss der Exekutivausschuss, eine ständige Arbeitsgruppe einzurichten, um die vorgeschlagenen und gültigen GRV zu überprüfen, dem Exekutivausschuss jährlich über den Status der von der IndustriALL unterzeichneten GRV zu berichten, die Erfolge, Herausforderungen und andere Entwicklungen zusammenzufassen, und um für das Sekretariat und den Exekutivausschuss Kommentare und Empfehlungen zu den vorgeschlagenen GRV zu formulieren.

Wesentliche Inhalte der GRV

Eine Globale Rahmenvereinbarung muss ausdrücklich auf die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verweisen und die in ihren Übereinkommen und ihrer Rechtsprechung dargelegten Rechte anerkennen. Zudem muss die ILO-Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit anerkannt werden. Zu den Übereinkommen gehören:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Diskriminierung (Übereinkommen 100 und 111)
- Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)

- Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)

Die Kernarbeitsnormen und die einschlägige Rechtsprechung der ILO haben Vorrang vor nationalen Gesetzen, falls letztere weniger günstig sind als die entsprechenden ILO-Übereinkommen.

Die IndustriALL Global Union strebt die formale Anerkennung der grundlegenden internationalen Arbeits- und Menschenrechtsnormen an. Hierzu gehören die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Konzerne, die Trilaterale Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der UN-Global Compact.

Globale Rahmenvereinbarungen müssen:

- weltweit an allen Standorten des Unternehmens ohne Ausnahme gültig sein.
- eine klare und unmissverständliche Verpflichtung des jeweiligen multinationalen Unternehmens enthalten, dass Zulieferer und Subunternehmen diese Standards für Ihre Beschäftigten übernehmen.
- garantieren, dass sich das Unternehmen verpflichtet, die Gewerkschaften positiv zu behandeln, von jeglichen gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten abzusehen und sich strikt neutral zu verhalten, wenn Beschäftigte es vorziehen, einer Gewerkschaft beizutreten, in einer Gewerkschaft zu bleiben, eine Gewerkschaft zu wechseln oder zu verlassen.
- gewährleisten, dass GewerkschaftsvertreterInnen angemessenen Zugang zu den Arbeitsstätten haben.
- einen effektiven Um- und Durchsetzungsmechanismus und ein Verfahren zur verbindlichen Schlichtung von Konflikten einschließen.

Das jeweilige Unternehmen muss gewährleisten, dass die GRV den Beschäftigten, Managern, Zulieferern und Subunternehmen vor Ort in den entsprechenden Sprachen zugänglich gemacht wird und dass für alle diese Gruppen Schulungen zum Inhalt und zur Umsetzung der GRV durchgeführt werden.

Globale Rahmenvereinbarungen sollten Umsetzungsmechanismen und die Einrichtung von gemeinsamen globalen Unternehmens-Gewerkschafts-Strukturen festlegen.

Die Umsetzung einer GRV wird von den Mitgliedsorganisationen in enger Koordination und Abstimmung mit dem Generalsekretär überwacht.

Im Falle einer Beschwerde oder einer Verletzung der Bestimmungen einer globalen Rahmenvereinbarung findet neben den vereinbarten Mechanismen die Solidaritätscharta der IndustriALL Global Union zum Umgang mit Grundrechtsverletzungen durch Unternehmen Anwendung.

Verfahrensweise

Der/Die Präsident/in und der/die Generalsekretär/in sind die ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter, um eine Globale Rahmenvereinbarung anzuregen, auszuhandeln, abzuschließen und zu unterzeichnen. Dies geschieht in enger Abstimmung mit Gewerkschaften, die im betreffenden Konzern Mitglieder haben – insbesondere mit der Gewerkschaft/den Gewerkschaften, die Mitglieder in dem Land organisieren und vertreten, in dem sich die Zentrale des jeweiligen MNK befindet, sowie in den Ländern, in denen der MNK Betriebe/Standorte hat – und in enger

Kooperation mit den VizepräsidentInnen der Branchen, den Mitgliedern des Exekutivausschusses und der Arbeitsgruppe.

Nach einer vorläufigen Bestandsaufnahme der Gewerkschaften informiert der/die Generalsekretär/in die entsprechenden Mitgliedsorganisationen und die Arbeitsgruppe zum frühestmöglichen Zeitpunkt über die Einleitung geplanter Verhandlungen mit einem MNK, und zwar bevor substanzielle Diskussionen mit dem MNK stattgefunden haben. Die allererste Information sollte einen Entwurf der GRV enthalten und die Mitgliedsorganisationen und die Arbeitsgruppe um Kommentare bitten. Nachdem die Kommentare der Mitgliedsorganisationen und der Arbeitsgruppe gesammelt wurden, schickt der/die Generalsekretär/in der Geschäftsleitung des betreffenden MNK den offiziellen Entwurf der GRV.

Bei der Aushandlung von GRV folgt der/die Generalsekretär/in einem demokratischen, allumfassenden und transparenten Prozess, mit rechtzeitiger Information und Konsultation der Arbeitsgruppe und der Mitgliedsorganisationen, die Mitglieder im MNK haben. Der Generalsekretär informiert die jeweiligen Mitgliedsorganisationen und die Arbeitsgruppe über den Fortschritt der Verhandlungen und lädt sie dazu ein, ihre Ansichten und Vorschläge einzubringen.

Der/Die Generalsekretär/in bemüht sich, wenn erforderlich, nach besten Kräften um gemeinsame Verhandlungen mit anderen Globalen Gewerkschaften, und um die Information der Europäischen Betriebsräte (EBR) und/oder gewerkschaftlichen Netzwerke, sofern solche existieren.

Vor der Unterzeichnung einer Globalen Rahmenvereinbarung sendet der/die Generalsekretär/in den endgültigen Text zur Information und Genehmigung an die jeweiligen Mitgliedsorganisationen. Darüber hinaus konsultiert der/die Generalsekretär/in die Arbeitsgruppe. Die Mitglieder des Exekutivausschusses werden ebenfalls rechtzeitig informiert.

Der/Die Präsident/in und/oder der/die Generalsekretär/in unterzeichnen eine Globale Rahmenvereinbarung im Namen der IndustriALL Global Union, wenn die Mehrheit der Mitgliedsorganisationen, die die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder an den Standorten des betreffenden MNK vertreten, ihre Zustimmung gegeben haben.

Nach Unterzeichnung einer GRV wird diese in all die Sprachen übersetzt, die zwischen den Unterzeichnern vereinbart wurden, auf der Webseite der IndustriALL Global Union veröffentlicht und unter den jeweiligen Mitgliedsorganisationen verbreitet.