

Klauseln über Umwelt, Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in internationalen Rahmenvereinbarungen. Eine Studie. Zusammenfassung

Einleitung

Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) oder globale Rahmenvereinbarungen sind Vereinbarungen, die zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden (GWV) zu dem Zweck ausgehandelt werden, internationale Arbeitsnormen in allen Ländern und an allen Standorten, an denen multinationale Unternehmen tätig sind, sicherzustellen. Sie werden von den Gewerkschaften vorgeschlagen, um die soziale Performanz und die Beschäftigungsperformanz von multinationalen Unternehmen sowie die sozialen Bedingungen und die Arbeitsbedingungen im Kontext der Globalisierung zu verbessern. Die IRV sind folglich Instrumente des sozialen Dialogs mit einer globalen Reichweite.

In den vergangenen Jahren ist viel über das Potenzial und die Auswirkungen von IRV geschrieben worden¹. Ihre Entwicklung hat großes akademisches Interesse hervorgerufen und zahlreiche Studien haben sich mit der Analyse ihrer Inhalte und den Erwartungen der verschiedenen Akteure befasst. Das große Interesse spiegelt das Potenzial dieser Vereinbarungen wider. Sie könnten eine große Lücke im aktuellen Prozess der Globalisierung schließen: Multinationale Unternehmen sind global tätig, während der Geltungsbereich von Arbeitsnormen vorwiegend national ist.

Ziel ist es, mithilfe der IRV das soziale Verhalten und das Beschäftigungsverhalten von multinationalen Unternehmen in all ihren geografisch verteilten Produktionszentren zu verbessern. Zu Beginn stand die Sicherstellung von Verpflichtungen, die sich auf fundamentale Grundsätze und Rechte am Arbeitsplatz bezogen, im Mittelpunkt internationaler

¹ Papadakis, Konstantinos. (2008). Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial framework?. *International Labour Organization (ILO)*, .267-288;
Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter;; (März 2008). Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*;
Hammer, Nikolaus. (Winter 2005). International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530;
Fichter, Michael und Sydow, Jörg. (2008). Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements? *Freie Universität Berlin, Deutschland*



Rahmenvereinbarungen: Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Diese Studie konzentriert sich dagegen auf andere Aspekte der Vereinbarungen: die Klauseln, die die Umwelt und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen. Beide Themen haben etliche gemeinsame Merkmale und sind dennoch auch in bestimmter Hinsicht ziemlich verschieden. Sie werden im Allgemeinen in einem integrierten Ansatz von den Gewerkschaften bearbeitet und wurden jahrelang unter dem Titel „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt“ zu einem einzigen dominierenden Aufgabenbereich von Gewerkschaftsaktionen verschmolzen.

Historisch betrachtet haben die Gewerkschaften diese Themen zusammen angesprochen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Umweltmaßnahmen am Arbeitsplatz entwickelte sich über Ausschüsse und Abteilungen, die aus unterschiedlichen Gründen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig waren. Erstens, boten diese Raum für innovative Gewerkschaftsaktionen, die über traditionelle Gewerkschaftsforderungen – Löhne und grundlegende Arbeitsbedingungen – hinausgingen. Zweitens, lässt sich die Umwelt, aus der Perspektive des Arbeitsplatzes betrachtet, aus in zwei verschiedenen Phasen wahrnehmen: die „interne Umwelt“, die aus dem Arbeitsplatz besteht, und die „externe“ Umwelt, die sich auf den Kontext und die Mittel bezieht, mit denen ein Unternehmen seine Tätigkeit ausübt. Das Fachwissen, das über Gewerkschaftsabteilungen, Ausschüsse und für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständige Gewerkschaftsvertreter verfügbar ist, bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, geeignete Informationen zu finden und die mit Umweltfragen verbundenen Probleme einzugliedern. Zuletzt besteht ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen Gesundheit, Umwelt und der Notwendigkeit, integrierte Systeme einzuführen, die Verbesserungen auf beiden Gebieten unterstützen.

In den meisten Vereinbarungen, die Gegenstand von Untersuchungen waren, sowie in den Initiativen, die zu ihrer Umsetzung entwickelt wurden, wurden diese Themen gleichzeitig und zusammen angesprochen. Da Vorschläge für IRV in der Regel von Gewerkschaften angeregt werden, hat sich die Einbeziehung von Umwelt- und Gesundheitsschutzthemen an die gewerkschaftlichen Realitäten angepasst. Obgleich in dieser Studie beide Bereiche separat analysiert und dargestellt werden, haben die Akteure sie häufig gemeinsam angesprochen.

Andererseits lässt sich, obwohl es in Gewerkschaftskreisen üblich ist, Umweltfragen mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbinden, ein fortschreitender Trend hin zu Differenzierung beider Themenkomplexe beobachten. Zur Erklärung dieses Trends wurden verschiedene Gründe angeboten. Hier stellen wir fest, dass Umweltmaßnahmen einen zunehmend wichtigen Platz einnehmen, etwa der Klimawandel und die Auswirkung von Klimaschutzmaßnahmen auf die Produktion. Die Arbeitnehmer sind zunehmend bereit, sich an der Ausarbeitung und Überwachung von Umweltmaßnahmen zu beteiligen. In der Tat wird zunehmend anerkannt, dass Umweltmaßnahmen von wesentlicher Bedeutung sind, um langfristig menschenwürdige und nachhaltige Arbeitsplätze zu sichern. Strategische Entscheidungen, die sich auf die Produktion beziehen, werden immer mehr von Überlegungen über die Umweltauswirkungen und die Folgen der Umweltmaßnahmen, die zu ihrer Abschwächung in die Praxis umgesetzt werden, geprägt. Aus diesem Grund könnte die Umwelt immer mehr Raum im sozialen Dialog und in den Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einnehmen und die Arbeitnehmer könnten bereit sein, sich zu beteiligen und eine aktivere Rolle in anderen Initiativen und Foren in oder außerhalb der Arbeitsbeziehungen, in denen Umweltfragen angesprochen werden, zu spielen.

Wenn es der Gewerkschaftskultur entspricht, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt miteinander zu verknüpfen, so sieht die Tradition auf Arbeitgeberseite ganz anders. Umweltmaßnahmen und –Verpflichtungen von multinationalen Unternehmen werden üblicherweise von Umweltabteilungen entwickelt, die wenig mit der Personalabteilung und den für die Verhandlungen mit den Arbeitnehmern zuständigen Unternehmensvertretern zu tun haben. Mit anderen Worten, die Umwelt wird außerhalb der Reichweite des Engagements

der Arbeitnehmer gelegt und in der Regel durch Umweltmanagementabteilungen und andere freiwillige Initiativen wie Verhaltenskodizes angesprochen, die eine beschränkte Beteiligung von Arbeitnehmern und Gewerkschaften implizieren.

In den vergangenen Jahrzehnten haben soziale Akteure (u.a. Umweltschützer, Verbraucher, lokale Gemeinschaften) die Einführung der Umweltverantwortung in die Unternehmenspraktiken eingefordert. Bei zahlreichen Gelegenheiten haben sich Arbeitnehmer solchen Forderungen angeschlossen, bei anderen nicht, weil sie eine potenzielle Gefahr für ihre Arbeitsplätze wahrnahmen. Insgesamt fordern die Gewerkschaften von den multinationalen Unternehmen zurzeit nachdrücklich mehr ökologische und soziale Nachhaltigkeit ein.

In dieser Studie stehen IRV und der globale Sozialdialog über Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Mittelpunkt der Diskussionen. Es gibt jedoch auch noch andere Initiativen von Unternehmen, die sich mit dem Gesundheitsschutz und insbesondere mit der Umwelt befassen und Arbeitnehmer mehr oder weniger stark einbeziehen können. Zwar sind diese Initiativen nicht unmittelbar Gegenstand dieser Studien, doch sollte festgehalten werden, dass es Synergieeffekte geben könnte.

Damit eines dieser Themen in die IRV eingeschlossen wird, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Erstens, muss die Angelegenheit, hier die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und/oder die Umwelt, als Diskussionsgegenstand des Sozialdialogs angesehen werden. Jede Partei muss mehr oder weniger ausdrücklich die Rechtmäßigkeit der anderen Partei, dieses bestimmte Thema anzusprechen, anerkennen. Ferner muss Einvernehmen bezüglich Frage bestehen, ob das Instrument – in diesem Fall die IRV - geeignet ist, das Problem in Angriff zu nehmen. Andernfalls wäre es unwahrscheinlich, dass diese Sachverhalte in die IRV einfließen.

In diesem Sinne sind Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zweifellos zu einem Thema des Sozialdialogs geworden, obschon es auch einige Beispiele in den untersuchten Unternehmen gibt, in denen sie noch nicht als solche anerkannt sind. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer stand auf der Verhandlungsagenda von Gewerkschaftsorganisationen an prominenter Stelle. Folglich wurde seine Bedeutung zunehmend von multinationalen Unternehmen anerkannt.

Umweltfragen genießen andererseits nicht dasselbe Maß an Anerkennung. Obschon es einige konkrete Beispiele für die Anerkennung der Umweltrechte von Arbeitnehmern in einigen Ländern, Unternehmen und Branchen gibt, ist das Thema noch weit davon entfernt, als allgemeiner Bereich des Sozialdialogs betrachtet zu werden. Es gibt jedoch auf lokaler, nationaler und sektoraler Ebene einen wachsenden Bedarf für mehr Arbeitnehmerbeteiligung. Die Studie unterstreicht die wichtigsten Hindernisse für diese Entwicklung und die Bereiche, in denen Fortschritte erzielt wurden.

Methodik und Aufbau

Diese Studie schließt eine Aktualisierung der bereits unterzeichneten Rahmenvereinbarungen ein. Sie gewährt ebenfalls Einblick in die allgemeinen Trends rund um IRV, ihren Anwendungsbereich und ihre Umsetzung. Die Studie analysiert die Erwähnungen von und die Klauseln über Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die verschiedenen Ansätze, ihre Umsetzung sowie ihren Stellenwert im System der Arbeitsbeziehungen und in den Diskussionen des Sozialdialogs, ihre Hindernisse, Aufgaben und Treiber.

Die Untersuchung wurde in zwei Phasen durchgeführt:

- Analyse von 72 IRV, die bis Juni 2009 unterzeichnet wurden. Bei der Analyse der verschiedenen Texte, Klauseln und Erwähnungen in Bezug auf Umweltfragen und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurde dem Inhalt, dem

Anwendungsbereich und den Durchführungs- und Überwachungsbestimmungen besondere Aufmerksamkeit beigemessen.

- Feldforschung, die sich auf 14 Vereinbarungen konzentrierte. Dabei wurden zehn Vereinbarungen gründlich untersucht und Vertreter der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmer befragt. Um diese Vereinbarungen in den größeren Zusammenhang zu setzen, wurden auch andere Maßnahmen von multinationalen Unternehmen untersucht. Vier weitere Vereinbarungen wurden als gründliche Fallstudien ausgewählt. Dabei wurden für jede Vereinbarung mindestens acht Interviews mit beiden Parteien durchgeführt. Siehe die Liste und weitere Einzelheiten in Tabelle 1, Seite 9.

Trends beim Abschluss von Rahmenvereinbarungen

Rahmenvereinbarungen sind hauptsächlich aus zwei Gründen ein besonders interessantes Instrument. Erstens, handelt es sich um ausgehandelte Vorschriften: Verhandlung bringt gegenseitige Anerkennung durch beide Parteien, eine konzertierte Entscheidung, über Information und Konsultation hinauszugehen, und ein höheres Maß an Beteiligung mit sich. Zweitens, die Tatsache, dass die Verhandlungsakteure auf der einen Seite globale Gewerkschaftsverbände als Vertreter der Arbeitnehmer und auf der anderen Seite multinationale Unternehmen sind.

Rahmenvereinbarungen können somit als transnationale Instrumente für den Sozialdialog angesehen werden. Der Sozialdialog bezieht sich auf den Dialog zwischen Sozialpartnern – der Geschäftsleitung eines Unternehmens und den Gewerkschaften, die die Belegschaft des Unternehmens repräsentieren. Der Sozialdialog auf nationaler Ebene kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören auch Tarifverhandlungen. Die meisten Länder verfügen auf nationaler Ebene über gesetzliche Rahmenbedingungen für den Sozialdialog, auch wenn diese von Land zu Land sehr verschiedenen sein können.

Obwohl Unternehmen oder Branchen nicht gesetzlich verpflichtet sind, Gewerkschaftsorganisationen anzuerkennen oder mit ihnen auf internationaler Ebene zu verhandeln, findet ein beschränkter internationaler Sozialdialog statt. Die dreigliedrige Struktur der ILO ist ein Beispiel hierfür, und auch einzelne Unternehmen können als Beispiel dienen. Die internationalen Rahmenvereinbarungen sind ebenfalls ein solches Instrument des Sozialdialogs².

Die Art der Arbeitsbeziehungen, die von Rahmenvereinbarungen gefördert wird, wird mit dem mehr konfrontativen Stil von „Kampagnen“ verglichen. Die Unterzeichnung einer IRV bedeutet die Anerkennung und Akzeptanz der „Spielregeln“ durch die Parteien. Mit diesen Spielregeln werden grundlegende Richtlinien für die von den Parteien verwendeten Strategien und Taktiken aufgestellt, sodass diese eher dialog- als machtgestützt sind, obwohl das nicht heißt, dass die Regeln nicht hin und wieder zu Konflikten führen.

Ein anderes Merkmal dieser Vereinbarungen besteht darin, dass sie grundsätzliche Rahmenbedingungen aufstellen und keine ausführlichen Tarifverträge sind. Sie sind nicht dazu gedacht, auf nationaler Ebene mit den Tarifverträgen zu konkurrieren oder zu kollidieren.

Aus Sicht der Gewerkschaften sollen sie dazu beitragen, einen Raum für Arbeitnehmer zu schaffen, in dem diese sich organisieren und verhandeln können. Fragt man die Beteiligten der Vereinbarungen nach der Art der Verhandlungen oder des Dialogs, so betonen die multinationalen Unternehmen häufig die Tatsache, dass Rahmenvereinbarungen bestehende Richtlinien für den Dialog aufrechterhalten. Die Gewerkschaften betrachten sie als interessante Vereinbarungen, da sie mehrere Funktionen haben: Erstens, tragen sie dazu bei, Verhandlungskanäle in neuen Bereichen zu eröffnen; zweitens, fördern sie die Vertiefung des

² International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). (November 2004). A Trade Union Guide to Globalisation, zweite Ausgabe.

Dialogs über bestehende Problematiken. Und drittens, dienen sie als Instrument, das die Organisation der Arbeitnehmer erleichtert.

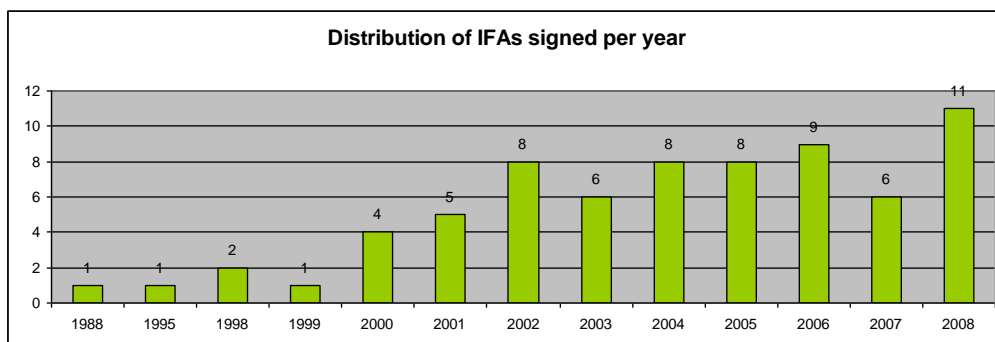
Allgemeiner implizieren IRV einen Ansatz, der eher „formativ“ als „affirmativ“ ist. Affirmativ bedeutet, dass die Vereinbarungen über bereits bestehende und vereinbarte Praktiken informieren; sie haben vorwiegend eine kommunikative Aufgabe, die im Zusammenhang mit der Reputation des Unternehmens steht. Demgegenüber wollen Vereinbarungen durch formative Aktionen eine bestimmte Realität verbessern, um Ziele für das weitere Vorankommen festzusetzen; sie haben, mit anderen Worten, eine dynamischere Dimension. Auch wenn einige IRV als Vereinbarung mit einem „affirmativen“ oder „deklarativen“ Ansatz definiert werden können, skizziert die Mehrzahl von ihnen eine Reihe von Zielvorgaben mit der Verpflichtung, über die simple Bestätigung bestehender Praktiken hinauszugehen.

Die Rahmenvereinbarungen sind, was den Inhalt, die Ausführlichkeit, die Komplexität und die Methoden anbelangt, sehr verschieden. Tatsächlich haben sie nicht einmal dieselbe Überschrift und es hat den Anschein, als hätte sich die Art und Weise, wie diese referenziert werden, im Laufe der Zeit entwickelt. Internationale Rahmenvereinbarung oder Globale Rahmenvereinbarung sind die bevorzugten Überschriften.

In der Zeit von 1988 bis 2009 wurden von globalen Gewerkschaftsverbänden und multinationalen Unternehmen 72 internationale Rahmenvereinbarungen unterzeichnet. Auffällig ist, dass die meisten dieser Vereinbarungen nach dem Jahr 2000 unterzeichnet wurden. Vorher waren nur acht internationale Rahmenvereinbarungen unterzeichnet worden. Das bedeutet, dass die Aufstellung von Rahmenvereinbarungen ein langsamer Prozess war, der sich allmählich beschleunigt hat, bis durchschnittlich fünf bis zehn Vereinbarungen jährlich unterzeichnet wurden.

Es scheint, dass sich die Verhandlungen über Vereinbarungen (nicht ihre Unterzeichnung, die tatsächlich Vereinbarungen impliziert, die in früheren Jahren ausgehandelt worden sein könnten) seit 2007 etwas verlangsamt haben. Dieser Rückgang wird letztlich an der Anzahl Vereinbarungen, die 2009, und zwar nur bis Juni 2009, unterzeichnet wurden, sichtbar. Das könnte daran liegen, dass es nicht möglich war, alle Vereinbarungen, über die gerade verhandelt wurde, abzuschließen, im Wesentlichen wegen Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Gewerkschaften. Gegenwärtig möchten die internationalen Verbände, die aus der Erfahrung der letzten zwanzig Jahre gelernt haben, das Instrument verbessern und mit Vereinbarungen, die in den Bereichen Umsetzung, Evaluierung, Überwachung und Konfliktlösung verbessert wurden, Fortschritte erzielen. Überdies spielt auch die Wirtschaftskrise höchstwahrscheinlich eine wichtige Rolle bei dem erheblichen Rückgang der 2009 unterzeichneten Vereinbarungen. Möglicherweise haben sich in der Rezession andere Prioritäten zwischen den Partnern ergeben, vor allem für die Geschäftsleitung multinationaler Unternehmen.

Abbildung 1 - Verteilung der jährlich unterzeichneten IRV



Von den 72 untersuchten Vereinbarungen wurden 57 mit Unternehmen geschlossen, die ihren Hauptsitz in der Europäischen Union haben. Vier wurden von norwegischen Unternehmen, eine

von einem Schweizer Unternehmen unterzeichnet. Von den zehn verbleibenden Unternehmen mit IRV haben zwei ihren Hauptsitz in Brasilien, eines in Russland und zwei in Südafrika. In Australien, Japan, Neuseeland, Kanada und in den USA hat je ein Unternehmen seinen Hauptsitz.

Die europäische Tradition der Arbeitsbeziehungen bietet einen positiven Kontext für die Akzeptanz von IRV. Die Stärke der Gewerkschaften am Hauptsitz des Unternehmens ist sowohl für die Förderung des Instruments als auch für seine breitere Akzeptanz wesentlich. Während den lokalen Gewerkschaften eine wesentliche Rolle bei der stabilen Umsetzung der Vereinbarung zukommt, ist die Stärke der Gewerkschaften am Hauptsitz unverzichtbar, wenn es um den Vorschlag und die Akzeptanz von IRV durch multinationale Unternehmen geht. Diese Arten von Beziehungen scheinen, wenn auch nicht in allen Fällen, in Europa weiter vorangeschritten zu sein.

Selbst wenn beide Parteien an der Ausarbeitung beteiligt sind, findet eine Rahmenvereinbarung in der Regel ihren Ursprung in Gewerkschaftsforderungen. Mit anderen Worten, internationale Gewerkschaftsverbände und Gewerkschaften am Hauptsitz der multinationalen Unternehmen sind es, die Unternehmen davon überzeugen, sich an Initiativen dieser Art zu beteiligen.

Von den zehn internationalen Gewerkschaftsverbänden haben acht³ die 72 IRV unterzeichnet oder mitunterzeichnet. In dieser Hinsicht führend sind Union Network International (UNI) (21), gefolgt vom International Metalworkers' Federation (IMF) (18), Building and Woodworkers' International (BWI) (15) und International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) (14). Knapp 90% der Vereinbarungen wurden von diesen vier internationalen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet oder mitunterzeichnet. Festzuhalten ist, dass vier Vereinbarungen von mehr als einem internationalen Gewerkschaftsverband unterzeichnet wurden⁴.

Andere Parteien sind manchmal ebenfalls an der Unterzeichnung einer IRV beteiligt. Auf „Arbeitnehmerseite“ gehören die internationalen Gewerkschaften stets zu den Unterzeichnern und andere Arbeitnehmerorganisationen treten möglicherweise als Mitunterzeichner auf. Diejenigen, die am meisten als Mitunterzeichner in Erscheinung treten, sind regionale Gewerkschaften (europäische Industrieverbände), nationale oder unternehmensbasierte Arbeitnehmerorganisationen: europäische Betriebsräte und Weltbetriebsräte. Von den 14 Unternehmen, die untersucht wurden, sind Peugeot und EDF besonders interessante Fälle: Hier wurden Vertreter nationaler Gewerkschaften aus allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, eingeladen, sich am Entwurf der Vereinbarung zu beteiligen. Durch einen solchen Ansatz wird der lokale Sozialdialog gefördert und folglich die Chancen für die effektive Umsetzung der IRV verbessert und möglicherweise dezentrale Verhandlungen angeregt.

Inhalt & Anwendungsbereich: Klauseln über Umwelt und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

IRV enthalten üblicherweise Klauseln, die auf breite Normenkategorien fokussieren: fundamentale Grundsätze und Rechte am Arbeitsplatz (Rechte der Gewerkschaften, Chancengleichheit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Beseitigung der Kinderarbeit) und Mindestbeschäftigungsbedingungen (Arbeitszeiten, Löhne sowie andere arbeitsbezogene Themen wie Schulung, Auftragsvergabe und Umstrukturierung).

Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind ebenfalls zwei wichtige Bezugspunkte. 58 von den 72 IRV enthalten Verweise auf Sicherheit und Gesundheitsschutz

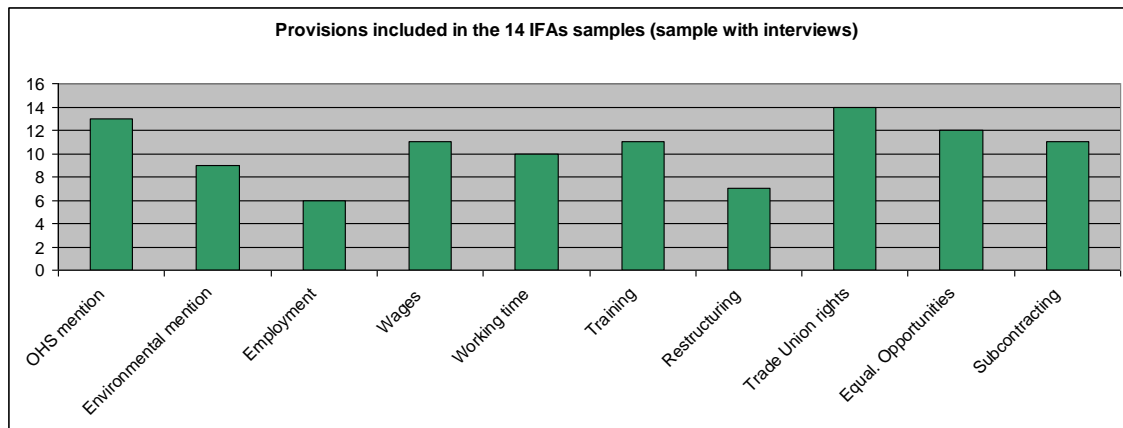
³ BWI Building and Woodworkers International, ICEM International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Union, IFJ. International Federation of Journalists, IMF. International Metalworkers' Federation, ITGLWF. International Textile, Garment and Leather Workers Federation, IUF. International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, PSI. Public Service International, UNI. Global Union for skills and services.

⁴ Brunel, EDF, Lafarge, Umicore

am Arbeitsplatz, 49 enthalten spezifische Klauseln über den Gesundheitsschutz. Was die Umweltfrage angeht, erwähnen 33 Vereinbarungen den Umweltschutz, während 22 spezifische umweltbezogene Klauseln enthalten.

Die nachstehende Abbildung stellt die verschiedenen Themen heraus, die in den 14 analysierten IRV angesprochen werden.

Abbildung 2 – Bestimmungen, die in den 14 IRV der Stichprobe enthalten sind.



IRV neigen dazu, die Grundsätze und Themen, die in den Tarifverträgen aufgegriffen werden, widerzuspiegeln. Verglichen mit den nationalen Arbeitsbeziehungen sind IRV jedoch allgemeiner und, was den Inhalt angeht, sehr flexibel. Einige Aspekte wie Löhne sind offenbar zu komplex, um so ins Detail zu einzugehen, wie dies bei den Tarifverträgen der Fall ist. Bei anderen Themen wie Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz scheint es einfacher, mehr ins Detail zu gehen. Ein Beispiel dafür könnte die Harmonisierung der Normen sein, sodass Arbeitnehmer in einem Land nicht mehr Substanzen ausgesetzt sind, die in einem anderen Land verboten sind. Dennoch wurden wesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Rahmenvereinbarungen herausgearbeitet.

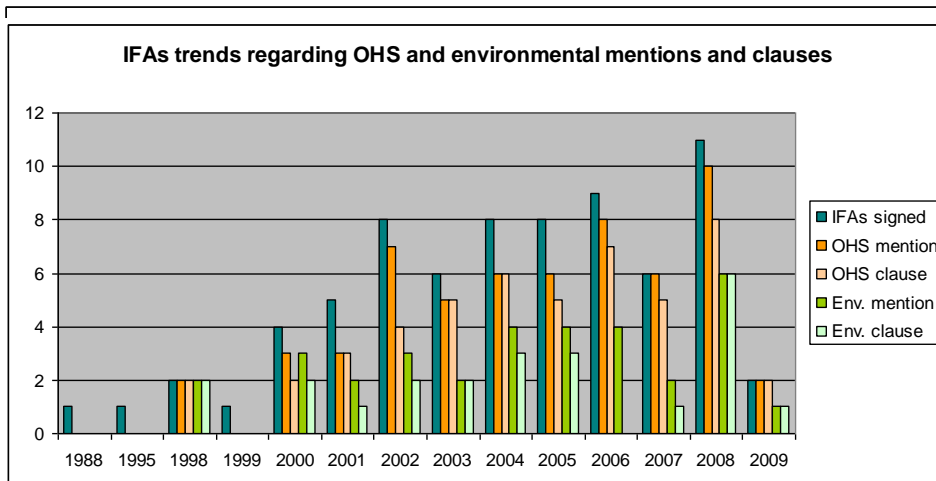
Während IRV im Vergleich zu nationalen Tarifabkommen nicht sehr konkret sind, sind sie, in Bezug auf u.a. Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen, jedenfalls sehr viel detaillierter als Verhaltenskodizes. Die einzige Ausnahme bilden Umweltfragen, die in der Regel ausführlicher in SVU-Maßnahmen und Verhaltenskodizes dargestellt sind.

Zur Entwicklung der IRV gehört, dass sich ihr Anwendungsbereich (die Bestimmungen schließen vielfältigere Bereiche ein, über die Vereinbarungen getroffen werden können), ihre Reichweite (Lieferanten und Subunternehmer) und ihre Durchsetzung (darunter Bestimmungen über die Umsetzung) ständig erweitern.

Die steigende Zahl der Themen, die abgedeckt werden, kann ein besonders sensibler Bereich sein. Die Sachverhalte, die aufzunehmen sind, ihre „Relevanz“ und der Inhalt der Tagesordnung sind für das Konzept der Arbeitsbeziehungen und für den Sozialdialog unentbehrlich. Die verschiedenen Akteure anerkennen, dass die Gegenparteien für bestimmte Aspekte legitimiert sind, für andere dagegen nicht. Die Einbeziehung neuer Punkte ist daher ein heikles Thema.

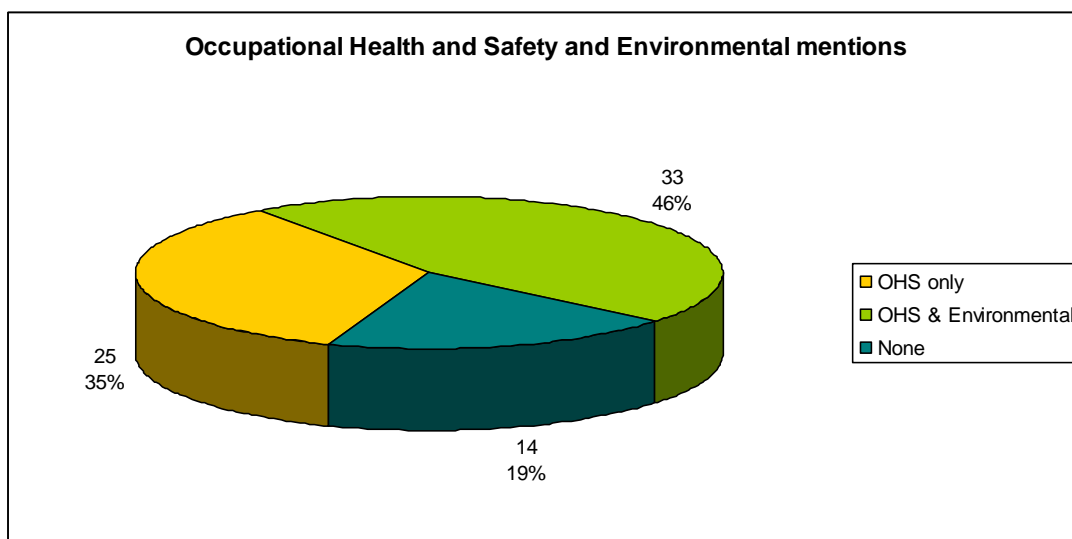
Sowohl Fragen der Gesundheit als auch der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz finden zunehmend Eingang in die IRV. Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht diesen Trend. Es sollte jedoch zwischen Erwähnung und tatsächlichen Klauseln unterschieden werden: Eine Erwähnung wird als allgemeiner Verweis auf die Konzepte, jedoch ohne spezifische oder ausführliche Bestimmungen angesehen, während eine Klausel auf einen Absatz oder Abschnitt im Text verweist, der spezifische Details enthält.

Abbildung 3 – Trends in Bezug auf Erwähnung und Klauseln über Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in IRV



Es gibt keine IRV, die ausschließlich Umweltfragen zum Thema hat. Wenn die Umwelt erwähnt wird, so gibt es auch Erwähnungen von Sicherheits- und Gesundheitsschutzinhalten, die entweder gemeinsam oder separat im Text auftreten (was den engen Zusammenhang zwischen beiden Themen zusätzlich betont). Keine der bisher vorliegenden Rahmenvereinbarungen enthält Verweise auf die Umwelt, ohne Inhalte des Gesundheitsschutzes einzuschließen. Dies ist für die Schlussfolgerungen besonders signifikant.

Abbildung 4 – Erwähnungen von Umwelt und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



Bei den meisten Verpflichtungen ist das Unternehmen dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Maßnahmen eingehalten werden, da das Unternehmen die einzige Partei ist, die Entscheidungen im Hinblick auf die Umsetzung von Verpflichtungen treffen kann. Die Gewerkschaftsvertreter, die befragt wurden, betonten in der Regel, dass diese Verantwortung, wenn es um die Umsetzung geht, beim Unternehmen liegt. In den meisten Fällen werden, was Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt anbelangt, beide Themen als gemeinsame Verantwortung konzipiert, was eine gemeinsame Verantwortung betont. Beide – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – erklären in der IRV, dass sie die Verpflichtungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Umwelt teilen.

Die Bedeutung dieser Themen ist von Branche zu Branche verschieden. Obschon Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz allgemein als zentrales Thema in Bezug auf alle Produktionsaktivitäten und Arbeitsplätze anerkannt sind, war seine Bedeutung in Branchen, in denen die Gefährdung höher oder stärker sichtbar ist, offensichtlicher: Bergbau, Chemie, Bauwirtschaft. Ebenso variiert auch die Bedeutung von Umweltmaßnahmen sehr stark von einer Branche zur anderen. Die Notwendigkeit, Veränderungen der Produktionsmethoden aufzufangen, wird hauptsächlich von treibenden Kräften wie dem Druck, die Umweltauswirkungen zu minimieren; der Beachtung nationaler Gesetze; und der Notwendigkeit, internationale Vereinbarungen (über Themen wie Klimawandel) einzuhalten, bestimmt. Die Branche ist offensichtlich eine wichtige Variable.

Aus diesem Grund überrascht es nicht, dass die Folgen der Beschäftigung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt für die internationalen Gewerkschaftsverbände sehr unterschiedlich sind. Was die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz angeht, ist der Anteil dieser Klauseln unter den Verbänden, die mehr als eine Vereinbarung unterzeichnet haben, beim International Metalworkers' Federation (IMF), dem ICEM und dem Building and Woodworkers' International (BWI) am höchsten (88,9% beziehungsweise 92,7% und 86,7%). UNI gliedert den Gesundheitsschutz etwas weniger oft in seine Vereinbarungen ein: 71,4% der Vereinbarungen enthalten Klauseln über die Gesundheit der Arbeitnehmer. Eine Erklärung dafür könnten die weniger sichtbaren Probleme sein, mit denen der Dienstleistungssektor in Sachen Arbeitnehmergeundheit konfrontiert ist.

Allgemein ist die Zahl der IRV, die Umweltbesorgnisse abdeckt, kleiner, aber auch hier bestehen Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen: Mit 71,4% Vereinbarungen, die auf die Umwelt Bezug nehmen, hebt sich ICEM deutlich hervor; bei IMF und UNI sind es etwa 40% (38,9% beziehungsweise 38,1%). Unter den Vereinbarungen der Bauwirtschaft (BWI) nehmen 53,3% Bezug auf die Umwelt.

Gestützt auf die Untersuchungen können drei wichtige Gründe zum besseren Verständnis der Frage beitragen, warum diese Inhalte in manchen Vereinbarungen enthalten sind und in anderen nicht:

- Wahrnehmung der Relevanz: In einigen Fällen werden Themen von einer der Parteien als irrelevant angesehen. Allgemein gesagt, sie werden nicht als Priorität angesehen.
- Betrachtung der IRV in Bezug auf andere Maßnahmen und Verhaltenskodizes von multinationalen Unternehmen. In einigen Fällen wird die IRV als „Ergänzung zu bestehenden Verpflichtungen“ in den Verhaltenskodizes angesehen. Da die Umwelt üblicherweise in freiwilligen Vereinbarungen präsent ist, neigt dieser Ansatz dazu, Umweltfragen aus der IRV auszuschließen. Das könnte auch mit dem Gesundheitsschutz geschehen. In anderen Fällen wird der gegenteilige Ansatz gewählt und davon ausgegangen, dass die verschiedenen Initiativen "kohärent" sein müssen. In solchen Fällen werden Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und insbesondere Umweltfragen als Ergebnis einer Übertragung aus Verhaltenskodizes, die eher ausführlichere Umweltmaßnahmen enthalten, in die IRV eingeschlossen, was dazu führt, dass sich die Inhalte mehr und mehr gleichen.

Hinter diesem eher formalen Grund für einen "ergänzenden" oder einen "kohärenten" Ansatz steht in der Regel die Überlegung, ob der Sachverhalt als Gegenstand des Sozialdialogs geeignet ist. Umwelt- und Gesundheitsschutzfragen spiegeln sich hauptsächlich dann in den IRV wider, wenn sich Gewerkschaften an der Definition solcher Maßnahmen beteiligen wollen und ihre Eingliederung verlangen, und das Unternehmen seinerseits bereit ist, dies im Rahmen des Sozialdialogs zu akzeptieren. Es wird Themen geben, von denen Sozialakteure glauben könnten, dass sie diskutiert werden sollten, aber dafür sollte es außerhalb der Verhandlungen im Rahmen des Sozialdialogs einen Raum geben. So können Gewerkschaften oder Unternehmen den Wunsch haben, Umweltfragen u.a. in Multi-Stakeholder-Organen der SVU-Initiative aufzugreifen.

- Umfang und Struktur der IRV: Der allgemeine Detaillierungsgrad entscheidet darüber, wie konkret diese Themen behandelt werden. Einige IRV sind ziemlich schematisch und befassen sich nur mit einer beschränkten Themengruppe (etwa der Anerkennung der Koalitionsfreiheit). IRV, deren Inhalte sorgfältiger ausgearbeitet sind, werden in der Regel dazu neigen, Verweise auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt einzuschließen.

Auf der Basis der erwähnten Gründe für den allfälligen Einschluss dieser Themen und in Kombination mit dem Grad der Umsetzung in den Fällen, in denen diese Themen eingeschlossen wurden, lassen sich die 14 untersuchten IRV in vier Kategorien einteilen:

Kat. 1: Gesundheitsschutz und Umwelt werden nicht als relevant angesehen: Eine oder beide Parteien sind der Ansicht, dass diese Themen nicht relevant oder wichtig sind.

Kat. 2: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt werden in anderen Rahmenwerken angesprochen: Es wird davon ausgegangen, dass diese in anderen Initiativen entwickelt werden, an denen Arbeitnehmer gegebenenfalls teilnehmen können. Sie werden nicht als ein Thema für Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder wenigstens nicht als ein Thema, das in den IRV angesprochen werden sollte, angesehen.

Kat. 3: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt werden zwar erwähnt, aber nicht ausgearbeitet: Dies ist der Fall, wenn eine symbolische oder theoretische Verpflichtung erwähnt wird, für deren Umsetzung keine der Parteien die Verantwortung übernimmt. Dies kann eine Folge bestimmter Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung der Verpflichtungen oder eine Folge der automatischen Einbeziehung von Formulierungen aus Verhaltenskodizes sein, die ein kohärentes Bild von dem Unternehmen vermitteln wollen (gilt vor allem für Umwelterwähnungen).

Kat. 4: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Umwelt werden entwickelt und als Themen mit Potenzial für Fortschritte angesehen: In diese Kategorie fallen Vereinbarungen mit aktiven Gesundheitsschutz- und Umweltmaßnahmen, obschon sie verbessert werden können. Hier finden sich auch die Vereinbarungen, die sich zwar in einer ersten Phase befinden, aber unter Bedingungen, die zu ihrer vollständigen Ausarbeitung führen werden.

Tabelle 1 – Klassifizierung der 14 untersuchten IRV.

Unternehmen	IRV	
	Gesundheitsschutzklauseln	Umweltklauseln
Chiquita	Kategorie 4 <i>(Klauseln sind Bestandteil - gemeinsamer Prüfungsausschuss, tritt einmal jährlich zusammen)</i>	Kategorie 2 <i>(Umwelt gilt als Thema, das von anderen Rahmenwerken vorangetrieben wird, nicht von IRV)</i>
Danone	Kategorie 2 <i>(gilt als Thema, das bereits in anderen Rahmenwerken angesprochen wird)</i>	Kategorie 2 <i>(wurde nicht eingefordert)</i>
Danske Bank	Kategorie 3 <i>(gilt als unkomplizierte Klausel, obschon Gesundheitsschutz kein großes Thema ist)</i>	Kategorie 1 <i>(weder in den Augen der Geschäftsleitung noch der Gewerkschaften ein Thema für eine IRV)</i>
EDF	Kategorie 4 <i>(Eingliederung verschiedener Klauseln, gemeinsamer Ausschuss und gemeinsames Sekretariat, nationale Besuche)</i>	Kategorie 4 <i>(Klauseln sind Bestandteil)</i>
Ikea	Kategorie 3	Kategorie 2* <i>(*das Format dieser IRV</i>

		<i>unterscheidet sich von den anderen und verweist auf externe Dokumente)</i>
Inditex (ITGLWF)	Kategorie 3 <i>(nur erwähnt)</i>	Kategorie 3 <i>(nur erwähnt)</i>
Inditex (UNI Global Union)	Kategorie 3	Kategorie 1
Lafarge	Kategorie 4 <i>(eine Klausel ist Bestandteil der IRV, gemeinsame Referenzgruppe)</i>	Kategorie 3 <i>(Erwähnung, aber keine Klausel)</i>
Nampak	Kategorie 4 <i>(Eingliederung einer Klausel, Einrichtung eines Gesundheits- und Sicherheitsausschusses, die Vereinbarung soll eine wichtige Rolle beim Gesundheitsschutz gespielt haben)</i>	Kategorie 2 <i>(Erwähnung, aber keine Klausel, soll den Angaben zufolge bereits in anderen Rahmenwerken als Teil der Unternehmenspolitik behandelt werden)</i>
Peugeot	Kategorie 4	Kategorie 1
Rodhia	Kategorie 4	Kategorie 4
Royal Bam Group	Kategorie 4 <i>(Eingliederung einer Klausel, gemeinsame Referenzgruppe, die Vereinbarung soll eine wichtige Rolle beim Gesundheitsschutz gespielt haben)</i>	Kategorie 2 <i>(gilt als Thema, das bereits in anderen Rahmenwerken behandelt wird) Es gibt eine Erwähnung, aber keine Klausel)</i>
Statoil	Kategorie 4 <i>(Eingliederung einer Klausel, die Vereinbarung soll eine wichtige Rolle beim Gesundheitsschutz gespielt haben)</i>	Kategorie 4 <i>(Klauseln über den vorbeugenden Ansatz, umweltfreundliche Technologien und Umweltverantwortung sind Bestandteil der IRV)</i>
Umicore	Kategorie 4 <i>(Klauseln sind Bestandteil – gemeinsamer Ausschuss)</i>	Kategorie 4 <i>(Klauseln sind Bestandteil – gemeinsamer Ausschuss – verknüpft die Vereinbarung mit den Maßnahmen)</i>
WAZ	Kategorie 1 <i>(Erwähnung, aber keine Klausel)</i>	Kategorie 1 <i>(gilt als Thema, das auf die Branche nicht zutrifft, eine Forderung besteht nicht)</i>

Einbeziehung der Umwelt in die IRV

Stellt man die Umweltinhalte in den Vordergrund, so erwähnen 33 von 72 unterzeichneten Rahmenvereinbarungen die Umwelt (48,4%) und 22 (30,5%) schließen Umweltklauseln ein. Während die Literatur zu diesem Thema zu der Aussage neigt, dass die Umwelt zunehmend in die Rahmenvereinbarungen einbezogen wird, deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung auf eine Verbesserung in der Qualität solcher Referenzen (die sich von einfachen Erwähnungen hin zu Klauseln größeren Ausmaßes verschiebt) und auf die Ausarbeitung spezifischer Inhalte oder Verfahren zur Umsetzung dieser Inhalte hin. Alle Vereinbarungen, die in den beiden letzten Jahren unterzeichnet wurden und den Umweltschutz erwähnen, enthalten eine spezifische Klausel, die Aktionen gewidmet ist. Siehe Abbildung 4.

Die Eingliederung von Bezugnahmen auf die Umwelt ist verschieden und hängt von der Branche und den Herausforderungen ab, die damit verbunden sind. Im Allgemeinen sind die Branchen, die am stärksten die Umwelt verschmutzen, auch diejenigen, die die meisten Umweltklauseln einschließen. Jedoch müssen auch andere Gründe in Betracht gezogen

werden, um die bestehenden Unterschiede zu verstehen. So enthalten IRV in der Metallbranche (mit einer substanziellen Umweltwirkung) im Vergleich zu den IRV, die im chemischen Sektor unterzeichnet wurden, weniger Bezugnahmen auf den Umweltschutz. Eine Erklärung für diese Unterschiede findet sich in der Art der Vorschläge, die von den verschiedenen Gewerkschaften gemacht wurden, da IRV hauptsächlich das Ergebnis von Gewerkschaftsforderungen sind. Das bedeutet, dass Vorschläge, Umweltfragen in die IRV aufzunehmen, in den Forderungen der ICEM stärker präsent sind als in denen der IMF.

Wie bereits erwähnt, war die Einführung von Umweltfragen in die internationalen Rahmenvereinbarungen sehr stark von den SVU-Maßnahmen der multinationalen Unternehmen abhängig. In einigen Fällen wurden die Bezugnahmen in den Verhaltenskodizes als eine Art Weiterentwicklung in die IRV übertragen. Das bedeutet, dass Umweltfragen nicht eingeschlossen wurden, um durch die IRV umgesetzt zu werden, sondern vielmehr als ein Instrument, um die Kohärenz mit anderen Maßnahmen bezüglich des Ansehens der multinationalen Unternehmen aufrechtzuerhalten. Dies ist bei vielen IRV der Fall, die lediglich Umwelterwähnungen und keine Klauseln enthalten.

Es zeichnet sich jedoch eine allgemeine Tendenz zur Veränderung ab. Die Gewerkschaften greifen mehr und mehr das Umweltthema auf und die Arbeitnehmer werden sich ihrerseits zunehmen der Notwendigkeit bewusst, nachhaltige und menschenwürdige Arbeitsplätze für die Zukunft zu schaffen. Die Gewerkschaften wollen folglich stärker am Prozess der Ausarbeitung und Überwachung von Umweltmaßnahmen beteiligt werden. In dieser Hinsicht entwickeln die internationalen Gewerkschaftsverbände zunehmend Maßnahmen und Strategien, die Umweltangelegenheiten betreffen und von denen einige in internationalen Rahmenvereinbarungen widerspiegelt und andere über andere Kanäle gefördert werden.

Fragen der Umweltverträglichkeit sind in erster Linie global. Strategische Entscheidungen betreffend die Produktion werden zunehmend durch Umweltmaßnahmen beeinflusst, die die Auswirkungen der Produktion auf die natürlichen Ressourcen abschwächen wollen und folglich für den globalen Sozialdialog zunehmend interessant sein könnten. Die schrittweise Verabschiedung internationaler Normen wird dazu beitragen, die Bedeutung der Umwelt zu steigern und aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass sie in IRV stärker vertreten sein wird. Im Kampf gegen die negativen Auswirkungen der Globalisierung sind Arbeits- und Umweltstandards die drängendsten Fragen.

So wie lokale und nationale Themen für den Sozialdialog Einfluss auf die internationalen Diskussionen nehmen, können Fortschritte und Errungenschaften auf internationaler Ebene in die nationale Ebene durchsickern. Die Beschäftigung mit dem Umweltschutz auf globaler Arbeitnehmerebene durch IRV oder andere Instrumente kann daher Gewerkschaftsaktionen auf nationaler und Unternehmensebene fördern.

Trotz positiver Beispiele gibt es noch immer viele Hindernisse für ihre vollständige Integration. Erstens, obschon Unternehmensvertreter gelegentlich für den Einschluss dieser Themen geworben haben, um mit ihren breiteren Kommunikationsstrategien auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen „konsistent“ zu sein, glauben sie nicht an die Fähigkeit der Arbeitnehmer, sich sinnvoll an der Debatte zu beteiligen. Einige der Unternehmensvertreter, die befragt wurden, glauben nicht, dass Arbeitnehmer in der Lage sind, zum Umweltmanagement eines Unternehmens beizutragen. Dies deutet darauf hin, dass diese Themen, obschon sie in den Vereinbarungen enthalten sind, nicht leicht Themen für Verhandlungen zwischen den Parteien werden. Andererseits betont dies auch den Bedarf an Arbeitnehmerschulungen und Kapazitätsaufbau zu diesen Themen und die Notwendigkeit, mehr proaktive Maßnahmen umzusetzen.

Bei anderen Gelegenheiten waren die Gewerkschaften selbst der Auffassung, dass ihre Prioritäten auf anderen Gebieten liegen und Aktionen zu Umweltthemen sekundär sind. Diese Interpretation wird durch die Tatsache beeinflusst, dass traditionelle Arbeitnehmerforderungen keine akzeptable Antwort erhalten haben, die die Organisationen in die Lage versetzen würde, anderen sozialen oder Umweltthemen mehr Aufmerksamkeit beizumessen.

Überdies sind die Gewerkschaften nicht erfreut über das Maß an Aufmerksamkeit, das Arbeits- und Umweltfragen von multinationalen Unternehmen erhalten, und über ihr unterschiedliches Interesse, freiwillige Initiativen zu ihrer Förderung zu unterzeichnen. Um den Ruf eines Unternehmens zu verbessern, werden freiwillige Initiativen zum Umweltschutz gegenüber IRV bevorzugt. Aus diesem Grund halten einige Gewerkschafter das Thema Umwelt für ein "weiches", weniger konfliktreiches Thema für multinationale Unternehmen. Fakt ist, dass multinationale Unternehmen dazu neigen, durch öffentlichen Druck (hauptsächlich von Verbrauchern und Anlegern) beeinflusst zu werden und darauf zu reagieren, und es scheint, dass diese Gruppen lauter nach Umweltverträglichkeit als nach dem Schutz von Gewerkschaftsrechten verlangen.

Bei den untersuchten Unternehmen ist die Sichtbarkeit der SVU-Maßnahmen erheblich höher als die der IRV. So nimmt die soziale Verantwortung bei 5 der untersuchten 14 Unternehmen erheblichen Raum auf der Webseite ein, während die IRV überhaupt nicht sichtbar ist. Nur in einem der untersuchten Fälle – Danske Bank – ist der Grad der Sichtbarkeit vergleichbar.

Tabelle 2 – Sichtbarkeit der IRV und der SVU.

Unternehmen	Sichtbarkeit auf der Webseite	
	IRV	SVU
Chiquita	Keine Sichtbarkeit	Durchschnittliche Sichtbarkeit
Danone	Keine Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Danske Bank	Durchschnittliche Sichtbarkeit	Durchschnittliche bis hohe Sichtbarkeit
EDF	Keine Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Ikea		
Inditex	Keine Sichtbarkeit	Durchschnittliche bis hohe Sichtbarkeit
Lafarge	Keine Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Nampak	Keine Sichtbarkeit	Durchschnittliche Sichtbarkeit
Peugeot	Durchschnittliche Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Rodhia	Hohe Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Royal Bam Group	Keine Sichtbarkeit	Durchschnittliche bis hohe Sichtbarkeit
Statoil	Geringe Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
Umicore	Keine Sichtbarkeit	Hohe Sichtbarkeit
WAZ	Geringe Sichtbarkeit	Geringe Sichtbarkeit

Die Art des Umweltinhalts in IRV ist sehr verschieden und reicht von Hinweisen auf die Auswirkungen auf die natürlichen Ressourcen und die Biodiversität bis zu Klimawandel und Abfallwirtschaft. In einigen Fällen deutet die Vereinbarung auf eine Verpflichtung, saubere Technologien, die besten verfügbaren Praktiken oder das Vorsorgeprinzip⁵ zu fördern.

⁵ Für eine vollständige Liste der Umweltinhalte, die in IRV abgedeckt werden, verweisen wir auf den vollständigen Bericht.

Allgemein brachten die Umwelterwähnungen und -klauseln eine größere Vielfalt zum Ausdruck als diejenigen, die auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder Mindestarbeitsnormen hinwiesen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die Wahrnehmung sein, dass die Umwelt umfassendere Elemente einschließt, eine andere könnte mit den Schwierigkeiten der Gewerkschaften zusammenhängen, in Bezug auf spezifische Umweltvereinbarungen spezifische Ziele zu identifizieren und sich darauf zu konzentrieren, was in der Unfähigkeit resultiert, die Themen, die in die Vereinbarung eingeschlossen werden müssen, zu priorisieren.

Obschon sie in kürzlich unterzeichneten Rahmenvereinbarungen angesprochen werden, sind die Umsetzungsverfahren allgemein vage. Die Umsetzungs- und Überwachungsmechanismen für die Umsetzung der Umweltklauseln sind noch weniger entwickelt als diejenigen für andere Verpflichtungen. Sie sind normalerweise nur in denjenigen eindeutig definiert, in denen sie zusammen mit dem Gesundheitsschutz durch die gemeinsamen Ausschüsse geregelt werden. Dies ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt, der nochmals in den Schlussfolgerungen aufgegriffen wird.

Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass einige der untersuchten Unternehmen wie EDF, Rhodia oder Arcelor Mital über spezifische Vereinbarungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verfügen. Diese Unternehmen konnten auch auf dem Gebiet der Umwelt innovative Ansätze verwirklichen.

Wie bei den übrigen Inhalten anbelangt, müssen die Umsetzungs- und Überwachungsverfahren angesprochen werden, damit sichergestellt wird, dass diese verschiedenen Verpflichtungen zu bedeutsamen Ergebnissen führen können. Jährliche Sitzungen der gemeinsamen Ausschüsse stellen das am weitesten verbreitete Mittel zur Überwachung der IRV dar. Diese jährlichen Sitzungen bilden die wichtigste Plattform, um Konflikte in Bezug auf die Vereinbarung und ihren Fortschritt zu diskutieren und zu lösen. Auf Druck der internationalen Gewerkschaftsverbände werden diese Sitzungen zunehmend mit gemeinsamen Besuchen der verschiedenen Produktionszentren durch Vertreter der internationalen Geschäftsleitung und der Gewerkschaften kombiniert.

Wegen der Zielsetzungen sollte die Überwachung jedoch auf allen Ebenen institutionalisiert werden. Nationale und lokale Gewerkschaften sind entscheidend, um diesen Erfolg zu garantieren. Lokale gemeinsame Ausschüsse für Gesundheitsschutz und Umwelt werden eine wichtige Rolle spielen, um die erfolgreiche Umsetzung der Klauseln der Vereinbarung sicherzustellen. Was Umweltbestimmungen anbelangt, könnten Ausschüsse für Umwelt und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine wichtige Funktion übernehmen und einen interessanten Vorteil bieten.

Es wird ebenfalls wichtig sein, Indikatoren einzuführen. Sie sollten den lokalen und internationalen Ausschüssen bei der Umsetzung und Überwachung als Anhaltspunkt dienen. Rhodia und EDF haben beispielsweise spezifische Indikatoren eingeführt, um Fortschritte zu bewerten.

Was die übrigen Bestimmungen anbelangt, die in der IRV angesprochen werden, insbesondere die Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, so besteht der größte Unterschied bei den Umwelterwähnungen in der fehlenden Bezugnahme auf internationale Vereinbarungen. Obschon bestimmte Umweltklauseln die Notwendigkeit betonen, internationale Regeln zu befolgen, wird in der Regel kaum auf spezifische Vereinbarungen oder Normen verwiesen. Auf diesem Gebiet könnten leicht Fortschritte gemacht werden, einschließlich Verweise auf internationale Umweltvereinbarungen, die für zweckdienlich angesehen werden und positive Folgen für die Anleitung der Umsetzung und Überwachung von Umweltverpflichtungen haben werden.

Ein anderer wichtiger Aspekt der IRV ist der Verweis auf Subunternehmer, eine wichtige Frage in den laufenden Verhandlungen. Ihre schrittweise Einbeziehung wird maßgeblich sein, um die verschiedenen Probleme, die durch die Globalisierung verursacht werden, erfolgreich in Angriff zu nehmen. Allgemein neigen IRV dazu zu betonen, dass die Lieferkette dieselben Normen wie

das multinationale Unternehmen zu beachten hat. Zwei Unternehmen – Impregilo und EDF – beziehen sich speziell auf Subunternehmer, wenn sie auf Umweltstandards verweisen; zwei andere Unternehmen – Ikea und Inditex – haben IRV, die sich speziell an Subunternehmer richten.

Da Rahmenvereinbarungen bilateral zwischen Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgehandelt werden, ist die Mitwirkung der übrigen Akteure begrenzt. Diese bilateralen Verhandlungen bieten den Vorteil, sich mit spezifischen internen Fragen zu befassen. Sie folgen daher, wie vorstehend erläutert, einem formativen Ansatz. Dieser Prozess könnte jedoch auch dazu führen, dass die Gelegenheit verpasst wird, technisches Wissen und Unterstützung von anderen sozialen Akteuren zu erlangen. Nur ein einziger Text verweist auf die mögliche Beteiligung anderer sozialer Akteure (wie NRO) am Überwachungsprozess. Einige der Interviewpartner betonten ihr Interesse an einer umfangreicheren Beteiligung. Der Erfolg hängt schließlich von der Optimierung der Fähigkeiten der verschiedenen Vertreter bei der Suche nach Synergien und komplementären Handlungsmodellen ab. Die Konsolidierung und Entwicklung von Allianzen und Foren könnte für Beschäftigungs- und Umweltfragen positiv sein.

Einbeziehung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in IRV

Es muss betont werden, dass Klauseln zum Gesundheitsschutz zu den detailliertesten und genauesten Inhalten der Rahmenvereinbarungen zählen und zahlenmäßig die Hinweise auf Löhne und Arbeitszeiten (die weitaus umstrittener sind) übertreffen. Wie einer der Befragten erklärte, ist Gesundheitsschutz ein „wahrhaft globales Thema“, da die Unternehmen für die Gesundheit aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem geografischen Standort, gleich verantwortlich sind. Es überrascht daher nicht, dass Fragen des Gesundheitsschutzes einen hohen Stellenwert in den meisten IRV haben.

Von den 72 Texten nehmen 58 auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Bezug und 49 von ihnen enthalten spezifische Klauseln. Ihre Präsenz und ihre Bedeutung in den Vereinbarungen unterscheiden sich von denen der Umweltklauseln. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stellt ein konsolidiertes Thema des Sozialdialogs dar. 36,2%⁶ der Vereinbarungen verweisen ausdrücklich auf die Gesundheit der Arbeitnehmer als Gegenstand des Sozialdialogs. Während einige Unternehmen Fragen des Gesundheitsschutzes ohne oder nur mit geringer Arbeitnehmerbeteiligung bearbeiten, sprechen die meisten Vereinbarungen den Bedarf für ein größeres Engagement von Arbeitnehmern und Gewerkschaften an. In den meisten Fällen ist Gesundheitsschutz ein Gebiet, das hoch bewertet wird und auf lokaler und nationaler Ebene solide Arbeitsstrukturen aufweist.

Für die Gewerkschaften besteht eines der wichtigsten Ziele internationaler Rahmenvereinbarungen darin, die Organisation der Arbeitnehmer zu stärken. Sie stellen interessante Instrumente dar, um die Arbeitnehmer in den Produktionszentren, in denen die Gewerkschaften möglicherweise schwach sind, zu organisieren. Ebenso bietet der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz den Gewerkschaften die Möglichkeit, neue Mitglieder zu gewinnen. Arbeitgeber nehmen solche Themen im Allgemeinen als weniger gegensätzlich wahr als andere. Sie sind der Auffassung, dass sie für die Tätigkeiten des Unternehmens positiv sind (z. B. Reduzierung der Unfälle am Arbeitsplatz).

Wie bereits erläutert, hängt einer der größten Unterschiede in der Behandlung des Gesundheitsschutzes und der Umwelt mit den Hinweisen, zusammen, dass internationale Normen eingehalten werden müssen. Bei anderen Inhalten sowie bei den Klauseln über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verweisen die IRF eindeutig auf ILO-Konventionen. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass die Gewerkschaften sich der Problematik des Gesundheitsschutzes stärker bewusst sind (sie sind ja Mitunterzeichner der dreigliedrigen ILO-Struktur), ebenso in der Tatsache, dass die Förderung des

⁶ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradios, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Freudenberg, Wilkham, Italmanceti

Gesundheitsschutzes traditionell einen großen Teil der Gewerkschaftsaktion in Industrie- und Entwicklungsländern ausmacht.

39.7%⁷ der IRV nehmen unmittelbar Bezug auf die ILO-Konvention über Sicherheit und Gesundheit (1983), die von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und vom Arbeitsumfeld handelt. Acht⁸ der IRV nehmen Bezug auf die ILO-Konvention 167 (1988), deren Ziel die Förderung des Gesundheitsschutzes in der Bauwirtschaft ist. Zehn IRV⁹ (17,2%) enthalten Verweise auf die ILO-Richtlinien für Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme.

Wenn es darum geht, wie Ziele angegeben werden, treten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ebenfalls deutliche Unterschiede zutage. In einigen Vereinbarungen sind die Endziele des Gesundheitsschutzes eindeutig angegeben, was bei anderen Klauseln nicht immer der Fall ist. In dieser Hinsicht muss betont werden, dass sieben¹⁰ Vereinbarungen die vollständige Beseitigung von Unfällen stützen als ihr Ziel angegeben haben – Null Unfälle.

Wie bereits erwähnt, stellt die Einrichtung von gemeinsamen Ausschüssen auf nationaler und internationaler Ebene eine wichtige Frage für die Umsetzung und Überwachung internationaler Rahmenvereinbarungen dar. Was die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anbelangt, gibt es normalerweise bereits lokale und nationale Strukturen und Ausschüsse, die sich mit dieser Frage befassen, oder ihre Einrichtung ist geplant. Aus diesem Grund könnten die IRV im Hinblick auf die effektive Umsetzung und die Nachbetreuung von diesen bereits bestehenden Strukturen profitieren. Der Text der IRV spiegelt diese Realität wider und erwähnt die Verpflichtungen, entweder die bestehenden Ausschüsse zu stärken oder die Einführung neuer Ausschüsse in den Fällen, in denen solche Strukturen fehlen, zu unterstützen. Die spezifische Vereinbarung von Arcelor Mittal kann in dieser Hinsicht als Vorbild angesehen werden.

In den meisten Fällen wird der Gesundheitsschutz hoch bewertet, da die Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu globalen Ergebnissen geführt hat. Die Befragten neigen dazu, auf die großen Fortschritte hinzuweisen, die auf diesem Gebiet erzielt wurden, und die Unternehmen anerkennen regelmäßig die Rolle, die die Gewerkschaften in diesem Prozess gespielt haben.

Von ihrer Unterzeichnung bis zu ihrer Umsetzung besteht das Ziel einiger Rahmenvereinbarungen darin, darauf hinzuwirken, dass für Arbeitnehmer von multinationalen Unternehmen und ihre Subunternehmer dieselben Rechte sichergestellt werden. Jedoch enthalten nur fünf Vereinbarungen¹¹ eine Klausel, die ausführlich die Art und Weise beschreibt, wie Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen unter diesen anderen Arbeitnehmern gefördert werden.

Abschließen kann gesagt werden, dass die Förderung spezifischer Aus- und Weiterbildungsprogramme über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die in zwanzig IRV enthalten ist¹², ein Schlüsselement des Gesundheitsschutzes ist. Neben der Anerkennung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer oder dem Verbot, Kinderarbeit zu nutzen, stellt die Schulung zum Gesundheitsschutz die häufigste konkrete Verpflichtungsmaßnahme in

⁷ Ability, Brunel, Danske Bank, Elanders, Euradius, Icomon, IKEA, Impregilo, Inditex, Italcementi, ISS, Lafarge, Nampak, OTE, Portugal Telecom, PSA Peugeot Citroën, Royal Bam, Stabilo, Staedler, Telefonica, Veidekke, Volker Wessels

⁸ Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels

⁹ Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders, Staedler

¹⁰ Aker, Arcelor, Brunel, PSA, Veidekke, Lafarge, Impregilo

¹¹ EDF, IKEA, Inditex, Italcementi und Rhodia

¹² Aker, Ability, Euradius, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker Wessels, Staedler, Elanders, Portugal Telecom, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil, Impregilo.

allen Rahmenvereinbarungen dar. In 64% der IRV¹³ wird auf Schulungsmaßnahmen verwiesen und fast 30% enthalten einen spezifischen Hinweis auf Schulungsmaßnahmen zum Gesundheitsschutz. Auffällig ist, dass 5 IRV – Aker, Aarcelor, Brunel, PSA, SKF und Takashimaya – eine Verpflichtung enthalten, diese Schulungsmaßnahmen auf alle Arbeitnehmer auszudehnen. Diese Vereinbarungen wurden meistens vom IMB ausgehandelt.

Schlussbemerkungen

Die Inhalte der IRV spiegeln offensichtlich Themen wider, die sowohl auf nationaler (am Hauptsitz) als auch auf internationaler Ebene als Teil des Sozialdialogs angesehen werden. Während die Inhalte von Land zu Land verschieden sind, haben bestimmte Inhalte wie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz inzwischen einen hohen Stellenwert in den Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen. Bei anderen Themen wie der Umwelt hat man gerade erst damit begonnen, diese in die Forderungen der Gewerkschaften einzubeziehen. Das ursprüngliche Ziel der IRV bestand darin, für Arbeitnehmer dieselben Rechte bezüglich der Arbeitsbedingungen in multinationalen Unternehmen sicherzustellen. Erst in einem späteren Stadium und an zweiter Stelle wurde man sich ihres Potenzials für Umweltklauseln gewahr.

Die Einbeziehung von Umweltfragen in die Gewerkschaftsaktion und die Möglichkeit, dass diese zu einem Verhandlungsthema werden, wurde in der Praxis überwiegend durch Aktionen zum Gesundheitsschutz gefördert. Obschon beide Aktionsbereiche heutzutage eher aufgeteilt werden, spielen Gesundheitsschutz- und Umweltausschüsse eine maßgebliche Rolle, sowohl bei der Einbeziehung dieser Problematiken in ihren technischen Schulungen als auch bei der Prüfung der Möglichkeiten, „externe“ Umweltfragen in Aktionen in den Unternehmen zu übersetzen.

Dies ist einer der Kernaspekte für die Einbeziehung des Gesundheitsschutzes und der Umwelt in IRV. Was die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anbelangt, gibt es normalerweise bereits Strukturen und Ausschüsse auf lokaler Ebene, die sich mit dieser Frage befassen, oder ihre Einrichtung ist geplant. Deshalb überrascht es nicht, wenn bei Themen wie dem Gesundheitsschutz rascher Fortschritte erzielt werden, da dieser im Hinblick auf die effektive Umsetzung und die Nachbetreuung von diesen bereits bestehenden Strukturen profitieren kann. Diese soliden Strukturen könnten ihrerseits die Umsetzung und Nachbetreuung von Umweltfragen erleichtern, besonders in den Fällen, in denen Themen gemeinsam präsentiert werden, wie etwa Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Gesundheitsschutz ist auch ein Thema, das sich in hohem Maße in einseitigen Verhaltenskodizes (88% der 50 untersuchten Verhaltenskodizes) widerspiegelt. Es handelt sich also um ein Thema, das ebenfalls immer mehr in den Mittelpunkt der sozialen Verantwortung der Unternehmen gerückt ist. Wichtig ist jedoch, dass die IRV im Gegensatz zu den Verhaltenskodizes in der Regel einen Ansatz implizieren, der eher "formativ" als "affirmativ" ist; das bedeutet, dass sie etliche Ziele verwirklichen wollen, die über die simple Bejahung bereits bestehender Praktiken hinausgehen. Die Beteiligung der Gewerkschaften fördert einen solchen Ansatz, da sie das Bewusstsein der Arbeitnehmer durch Schulung und Information schärft. Dies ist unentbehrlich, um die Entwicklung von Gesundheitsschutz- und Umweltfragen in multinationalen Unternehmen zu begünstigen. Die Vorteile des Sozialdialogs als ein Instrument zur Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer sind weithin anerkannt. Die Vorteile der Arbeitnehmerbeteiligung an Umweltfragen sind für die Manager von Unternehmen dagegen weniger offensichtlich.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der beachtet werden sollte, besteht darin, dass der Überwachungs- und Umsetzungsprozess, wenn diese Themen in den IRV angesprochen werden, auf einer "internen Kontrolle" durch die Arbeitnehmer beruht: Sie können die Zuverlässigkeit von Informationen, die das Unternehmen bereitstellt, überprüfen und

¹³ Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter;; (März 2008). Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*.

vergleichen. Dieses System der „doppelten Kontrolle“ ist im Falle der Verhaltenskodizes schwieriger zu verwirklichen.

Ein weiterer Vorteil, diese Themen in internationalen Rahmenvereinbarungen zu bearbeiten, bezieht sich auf die Ausweitung der Verpflichtungen auf Lieferanten und andere Akteure der Lieferkette, die umfangreicher ist als innerhalb der Verhaltenskodizes. Während 96% der IRV ausdrücklich angeben, dass die darin enthaltenen Normen für den gesamten Konzern gelten, beträgt diese Quote bei den Verhaltenskodizes nur 42%¹⁴. IRV bieten den offensichtlichen Vorteil, Arbeits- und Umweltnormen durch Information, Schulung und Sanktionen auf diejenigen Lieferanten und Subunternehmer auszudehnen, die diese Normen nicht beachten. Was den Gesundheitsschutz und die Umwelt anbelangt, wird die Ausweitung der Verpflichtungen entlang der Lieferkette ausdrücklich bei mehreren Gelegenheiten bekräftigt.

Was dagegen die Sichtbarkeit der IRV auf der Webseite anbelangt, so ist diese niedriger als die Hinweise auf die soziale Verantwortung der Unternehmen. Nur in zwei der 14 untersuchten Fälle kann gesagt werden, dass IRV und SVU dieselbe Sichtbarkeit auf der Webseite des Unternehmens eingeräumt wird, und in wenigstens 8 Fällen ist die IRV überhaupt nicht sichtbar, wenn gleichzeitig SVU und eventuell auch Verhaltenskodizes sichtbar sind.

In den meisten IRV-Inhalten ist das Unternehmen dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Maßnahmen eingehalten werden, da es die einzige Partei ist, die Entscheidungen im Hinblick auf die Umsetzung von Verpflichtungen treffen kann. Was die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Umwelt anbelangt, so werden beide Themen in einigen IRV als gemeinsame Zuständigkeit konzipiert und einbezogen. Beide – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – teilen, wie in der IRV angegeben, die Verpflichtungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Umwelt.

Es muss betont werden, dass die Arbeitnehmervertreter sich in mehreren Vereinbarungen kollektiv - zusammen mit den Arbeitgebern - zum Umweltschutz verpflichten. Solche Verpflichtungen durch die unterzeichnende Gewerkschaft, die sich in den Vereinbarungen des Dienstleistungssektors sowie in einigen Vereinbarungen des Chemiesektors finden, sollten ebenfalls durch proaktive Gewerkschaftsmaßnahmen erneut bestätigt werden.

Einer der wichtigsten Unterschiede zwischen beiden Themen hat mit der ungleichen Bezugnahme auf internationale Normen und Regelungen zu tun. Im Falle des Gesundheitsschutzes erwähnen die IRV die einschlägigen ILO-Konventionen. Was die Umwelt anbelangt, wird eher auf allgemeine Erklärungen über den Bedarf an besseren Praktiken als auf spezifische internationale Normen verwiesen. Bezugnahmen auf die internationalen Vereinbarungen zum Chemikalienmanagement (beispielsweise Rotterdam, Stockholm und Basel) oder auf die Konvention zum Klimawandel könnten zu einer Verbesserung der Ergebnisse beitragen.

Insgesamt nahmen die Befragten die Ergebnisse von Aktionen zu Gesundheitsschutz und Umwelt erheblich besser wahr als auf anderen Gebieten. Selbst wenn es in einigen Fällen aus Sicht der Gewerkschaften Kritik an dem mangelnden Fortschritt auf dem Gebiet der Koalitionsfreiheit oder anderer Grundrechte gab, waren die Gewerkschaften und die Arbeitgeber insgesamt zufrieden mit den Fortschritten, die auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Umwelt erzielt worden sind.

Die positive Wahrnehmung des Umweltthemas lässt sich zum einen damit erklären, dass die Gewerkschaften im Vergleich zu anderen Themen möglicherweise weniger fordernd oder streng sind, zum anderen dadurch, dass der tatsächliche Fortschritt als Ergebnis der Umweltinitiativen des Unternehmens außerhalb des IRV-Rahmens wahrgenommen wird. Was den Gesundheitsschutz anbelangt, lassen sich Fortschritte auf diesem Gebiet besser messen und vergleichen und können in der Hauptsache der Rolle, die die Ausschüsse zum

¹⁴ Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. Schömann, André Sobczak, Voss und Wilke.

Gesundheitsschutz spielen, zugeschrieben werden. Viele Industrien im Stahl-, Energie-, Chemie- und Bausektor sehen hier die Früchte ihrer Arbeit.

Einige Vorschläge für künftige Maßnahmen

- Klare Ziele: Definition und Eindeutigkeit sind wesentlich; je mehr Details mit der Frage verbunden sind, wie die IRV aufgestellt, umgesetzt und evaluiert wird, desto geringer ist die Zahl der späteren Missverständnisse zwischen den Parteien. Betrachtet man die Ziele, lassen sich etliche interessante Beispiele auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz feststellen: etwa die ausdrückliche Bezugnahme auf die Beseitigung von Unfällen (Null Unfälle).
- Verweise auf internationale Regelungen. Diese Instrumente sind im Kontext der Globalisierung wichtig, weil sie die Basis für die Einführung universeller Grundrechte bilden, die für alle Produktionszentren gelten. Arbeit und Umwelt sind die beiden wichtigsten Dumpingvektoren der multinationalen Unternehmen, bei denen internationale Regelungen eher versagen. Umfangreichere Verweise auf internationale Umweltübereinkommen sind nach wie vor nötig, ebenso auf ILO-Konventionen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Verweise auf spezifische Indikatoren: Einige Vereinbarungen haben erhebliche Fortschritte auf diesem Gebiet herausgestellt. Die Auswahl der richtigen Indikatoren ist wichtig, um sicherzustellen, dass lokale Arbeitnehmer am Umsetzungs- und Überwachungsprozess teilnehmen. Die Ausarbeitung von Ad-hoc-Unterlagen mit Informationen über Indikatoren können, was die Bewusstseinsbildung und die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte anbelangt, eine gute Übung sein.
- Förderung von Jahresplänen für die Umsetzung. Sobald die allgemeinen Ziele in der internationalen Rahmenvereinbarung festgelegt worden sind, sollten die Sozialakteure Pläne entwickeln, um künftige Aktionen und Überwachungsmethoden anzuleiten.
- Förderung und Stärkung der gemeinsamen Ausschüsse für Gesundheitsschutz und Umwelt auf globaler und lokaler Ebene. Unternehmen, die sich auf Fortschritte eingeschworen haben, sollten einen Zeitplan für die Einsetzung von Ausschüssen für Gesundheitsschutz und Umwelt in allen Produktionszentren aufstellen.
- Optimierung der IRV, indem ihr Anwendungsbereich auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und der Umwelt auf Subunternehmen ausgedehnt wird.
- Verbesserung der Sichtbarkeit der IRV auf allen Ebenen, nicht nur durch die Abbildung des Wortlauts der Vereinbarung, sondern auch durch Informationen über den Grad der Umsetzung und die erzielten Ergebnisse. Besondere Aufmerksamkeit sollte konkreten Ergebnissen bei der Umsetzung, dem Grad der Entwicklung und gemeinsamen Aktionen der Ausschüsse für Gesundheitsschutz und Umwelt beigemessen werden.
- Analyse der einzelnen Themen und Prüfung der Aspekte, die gfs. von anderen Initiativen (wie SVU) abgedeckt werden. Evaluierung der konkreten Vor- und Nachteile beim Umgang mit den verschiedenen Themen, die in der IRV enthalten sind. Vergleich der Jahrespläne für beide Arten von Initiativen mit dem Ziel, Bereiche für Synergien und Widerspruch zu identifizieren.
- Fortschritt bei der Definition der spezifischen Ressourcen, die für die IRV bereitgestellt werden. Die Ressourcen, die für die Umsetzung der IRV zur Verfügung gestellt werden, könnten ein möglicher Indikator sein, um das Engagement des Unternehmens einzuschätzen.
- Entwicklung von Schulungsprogrammen im Bereich Gesundheitsschutz und Umwelt für Arbeitnehmer und ihre Vertreter. So wie Schulungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aktiv gefördert werden, sollten auch Schulungsmaßnahmen bezüglich

der Umweltdimension des Gesundheitsschutzes eingeschlossen werden. Eines der Hemmnisse für eine stärkere Beteiligung der Gewerkschaften hängt mit der mangelnden Schulung zusammen. Proaktive Maßnahmen sollten eingeführt werden, an denen auch Subunternehmer beteiligt werden sollten.

- Unterstützung von Allianzen mit anderen Akteuren, um das technische Wissen über beide Themen zu verbessern, zum Beispiel mit Universitäten, technischen Instituten und anderen Sozialakteuren wie NRO, Verbraucherorganisationen usw.
 - Förderung proaktiver Gewerkschaftsmaßnahmen durch Gewerkschaften, die sich selbst der Gesundheitsschutz- und der Umweltproblematik verpflichtet haben.
-