

# OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTI- NATIONALE UNTERNEHMEN

(in der Neufassung von 2011)

Eine Einführung für Unternehmen

V N 0 N C W



# **OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTI- NATIONALE UNTERNEHMEN**

**(in der Neufassung von 2011)**

Eine Einführung für Unternehmen

Die Broschüre wurde von Winand Quaedvlieg (VNO-NCW), Matthias Thorns (BDA)  
und Frauke Klein (BDA) verfasst.

November 2011

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINFÜHRUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>2. DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN (NEUFASSUNG 2011)</b> .....	<b>6</b>
2.1. Was sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen? .....	6
2.2. Was ist ein multinationales Unternehmen im Sinne der Leitsätze? .....	6
2.3. Der Kern der Leitsätze: negative Auswirkungen verhindern .....	7
2.4. Weitere Inhalte der Leitsätze .....	11
2.5. Was ist, wenn nationalstaatliches Recht den Vorgaben in den OECD-Leitsätzen entgegen steht? .....	14
<b>3. DIE UMSETZUNG DER LEITSÄTZE: NATIONALE KONTAKTSTELLE UND MEDIATIONSVERFAHREN ...</b>	<b>15</b>
3.1. Was ist die Nationale Kontaktstelle? .....	15
3.2. Was ist das Mediationsverfahren? .....	15
3.3. Wer kann ein Problem vorbringen?.....	18
3.4. Was passiert im Falle einer unsachgemäßen Nutzung des Mediationsverfahrens? .....	19
3.5. Was geschieht mit den Informationen, die im Laufe des Verfahrens übermittelt werden? .....	19
3.6. Welche Pflichten haben die beteiligten Parteien? .....	19
3.7. Was ist, wenn die Parteien sich außerhalb des Verfahrens einigen wollen? .....	20
3.8. Welche Bedeutung haben parallele Gerichts- oder Verwaltungsverfahren?.....	20
3.9. Wie lange dauert ein Mediationsverfahren? .....	20
3.10. Gelten die Leitsätze auch in Ländern, welche ihnen nicht beigetreten sind, also in Nichtteilnehmerstaaten? .....	21
3.11. Unter wessen Aufsicht steht die Nationale Kontaktstelle? .....	21
<b>4. WO BEKOMMEN UNTERNEHMEN INFORMATIONEN UND RAT?</b> .....	<b>22</b>

# 1. EINFÜHRUNG

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind eines der wichtigsten und umfassendsten internationalen Instrumente zur Förderung verantwortungsbewusster Unternehmensführung. Sie sind Teil der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen, die darauf abzielt, ein Gleichgewicht zwischen der Förderung eines offenen und liberalen Investitionsklimas durch die Regierungen und einem verantwortungsbewussten Handeln der Unternehmen herzustellen.

Die Leitsätze spiegeln die politische Verabredung darüber wider, was im globalen Wettbewerb als angemessen und fair gegenüber den Anspruchsgruppen und der Gesellschaft gelten kann. Gleichzeitig schützen sie Unternehmen vor unrealistischen Erwartungen von Anspruchsgruppen. Die Leitsätze bilden eine Ergänzung zu anderen führenden Instrumenten, wie der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO, dem Global Compact und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie erkennen darüber hinaus die Vielzahl von CSR-Initiativen an, die Unternehmen selbst entwickelt haben.

Der Beratende Wirtschafts- und Industrieausschuss bei der OECD (BIAC), dem BDA und VNO-NCW angehören, war eng in die Formulierung der Leitsätze eingebunden und hat sie nach der Annahme durch die OECD im Mai 2011 anerkannt. Neben den 34 OECD-Mitgliedstaaten haben Ägypten, Argentinien, Brasilien, Estland, Lettland, Litauen, Marokko, Peru und Rumänien die Leitsätze ebenfalls unterzeichnet.

Die vorliegende Broschüre soll eine erste Einführung in die Leitsätze darstellen. Sie soll Unternehmen mit den Anforderungen der Leitsätze sowie dem Mediationsverfahren der Nationalen Kontaktstellen (NKS) vertraut machen.

**Die aktualisierte Fassung der Leitsätze wurde am 25. Mai 2011 auf der Tagung des Rats der OECD auf Ministerebene angenommen. Zu den Neuerungen gehören:**

- Ein neues und umfassendes Konzept der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) zur Verhinderung von negativen Effekten unternehmerischer Aktivitäten.
- Neue Bestimmungen zur verstärkten Einhaltung der Leitsätze in der Zulieferkette.
- Ein neues Kapitel über Menschenrechte, das mit den Leitlinien für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte der Vereinten Nationen (Guiding Principles on Business and Human Rights) im Einklang steht.
- Änderungen in den thematischen Kapiteln.
- Verfahrenstechnische Änderungen bei den von den Nationalen Kontaktstellen durchgeführten Vermittlungsverfahren zur Umsetzung der Leitsätze.
- Eine proaktive Umsetzungsagenda, die den Unternehmen dabei helfen soll, ihren Verantwortlichkeiten nachzukommen.

## 2. DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN (NEUFASSUNG 2011)

### 2.1. Was sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen?

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen für verantwortliches unternehmerisches Verhalten bei Auslandsinvestitionen, die die Regierungen der OECD-Mitgliedstaaten sowie acht weiterer Nicht-OECD-Teilnehmerstaaten an multinationale Unternehmen richten. Sie beziehen sich auf zehn Bereiche unternehmerischen Handelns und umfassen: allgemeine Grundsätze, Offenlegung von Informationen, Menschenrechte, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Umwelt, Bekämpfung von Bestechung und Schmiergelderpresse, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung.

Die Beachtung der OECD-Leitsätze durch die Unternehmen beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Die Leitsätze sind bewusst nicht einklagbar, da sie verantwortungsvolles Verhalten und nicht etwa Rechtsstreitigkeiten fördern sollen. Dennoch wird von Unternehmen erwartet, dass sie die Empfehlungen erfüllen. Ihren besonderen und einzigartigen Status erhalten die OECD-Leitsätze dadurch, dass sich die Regierungen der OECD-Mitglieder zu ihrer Umsetzung verpflichtet haben. Zu diesem Zweck haben die Regierungen unter anderem Nationale Kontaktstellen eingerichtet, die die Einhaltung der Leitsätze durch Unternehmen fördern und überwachen sollen. Die Leitsätze sind der einzige international vereinbarte Verhaltenskodex, der durch einen derartigen Umsetzungsmechanismus gestützt wird. Dies hat zur Folge, dass Unternehmen sich mit den OECD-Leitsätzen auseinandersetzen und sie bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit beachten müssen. Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen können bei Problemen bei der Umsetzung der Leitsätze ein Mediationsverfahren vor den Nationalen Kontaktstellen einbringen (sog. „Beschwerdeverfahren“). Von diesem Mechanismus wird zunehmend Gebrauch gemacht.

### 2.2. Was ist ein multinationales Unternehmen im Sinne der Leitsätze?

Die Leitsätze verzichten auf eine genaue Definition des Begriffes „Multinationale Unternehmen“ und erkennen damit die Vielfalt internationaler Geschäftstätigkeit an. Sie halten jedoch fest, dass es sich gewöhnlich um

Unternehmen oder andere in mehreren Ländern niedergelassene Unternehmensteile handelt, die so miteinander verbunden sind, dass sie ihre Geschäftstätigkeit auf unterschiedliche Art und Weise koordinieren können. Das Gesellschaftskapital kann privat, öffentlich oder gemischt sein.

Die Leitsätze gelten für alle Einheiten eines multinationalen Unternehmens, also sowohl für Muttergesellschaften als auch für unabhängige Unternehmensteile. Von den verschiedenen Unternehmensteilen wird erwartet, dass sie zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen, um die Einhaltung der Leitsätze zu erleichtern.

Die Leitsätze beziehen sich nicht allein auf große Konzerne sondern ausdrücklich auch auf kleine und mittelständische Unternehmen, die multinational aktiv sind.

### 2.3. Der Kern der Leitsätze: negative Auswirkungen verhindern

Die aktualisierte Fassung der Leitsätze beinhaltet eine wichtige neue Empfehlung: Multinationale Unternehmen sollen verhindern, dass sich ihre Geschäftsaktivitäten negativ auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, auswirken.

Was bedeutet das?

In erster Linie sollen Unternehmen verhindern, dass sich ihre eigenen Aktivitäten auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, negativ auswirken oder sie einen substantiellen Beitrag dazu leisten. Die „eigenen Aktivitäten“ beinhalten auch eigene Aktivitäten in der Zulieferkette.

Darüber hinaus sollen Unternehmen bestrebt sein, auch bei den unmittelbaren Geschäftspartnern, die direkt mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verbunden sind, eine Verletzung der Leitsätze zu verhüten. Dabei wird aber ganz deutlich klargestellt, dass hiermit nicht die Verantwortung von dem Verursacher einer Verletzung auf das Unternehmen verlagert wird, mit dem der Verursacher eine Geschäftsbeziehung unterhält.

Schließlich sollen Unternehmen ihre Geschäftspartner, einschließlich Zulieferfirmen und Unterauftragnehmer, wo praktikabel, zur Anwendung von Grundsätzen verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns ermutigen,



die im Einklang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen stehen.

Was wird dazu von Unternehmen erwartet?

Die obigen Ausführungen verdeutlichen, dass multinationale Unternehmen für ihr eigenes Handeln verantwortlich sind, nicht jedoch für negative Effekte, die durch Dritte verursacht werden. Daher sind die Leitsätze umso anspruchsvoller, je unmittelbarer das Unternehmen an der Entstehung negativer Effekte beteiligt ist.

- Wenn das Unternehmen selbst gegen die Leitsätze verstößt, sollte es die notwendigen Schritte in die Wege leiten, um die negativen Effekte zu beenden oder zu verhüten.
- Trägt das Unternehmen gemeinsam mit anderen zu einer negativen Auswirkung bei, sollte es die notwendigen Schritte in die Wege leiten, um diesen Beitrag zu beenden oder zu verhüten und seinen Einfluss nutzen, um etwaige noch verbleibende Auswirkungen so weit wie irgend möglich zu mindern.
- Wenn ein direkter Geschäftspartner gegen die Leitsätze verstößt, sollte das Unternehmen seinen Einfluss einsetzen, um ihn mit dem Ziel zu beeinflussen, den fraglichen Effekt zu verhindern oder zu mindern.
- Zu guter Letzt wird generell von Unternehmen erwartet, dass sie ihren Einfluss auf Geschäftspartner nutzen, um diese zu verantwortungsbewusstem Handeln zu ermutigen.

Die Leitsätze erkennen an, dass der Fähigkeit der Unternehmen, Verhaltensänderungen bei ihren Zulieferern zu bewirken, in der Praxis Grenzen gesetzt sind. Diese hängen mit produktspezifischen Merkmalen, der Zahl der Zulieferer, der Struktur und Komplexität der Zulieferkette, der Marktstellung des Unternehmens im Verhältnis zu seinen Zulieferern oder sonstigen Unternehmensteilen in der Zulieferkette zusammen. Zu den angemessenen Reaktionen, die im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung möglich sind, zählen: die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung zu einem Zulieferer, während die Bemühungen zur Risikominderung im Gang sind, eine Aussetzung der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominderung oder als letztes Mittel – und unter Berücksichtigung der damit verbundenen sozialen und wirtschaftlichen Folgen – auch ein Abbruch der Geschäftsbeziehung.

In Fällen, in denen Unternehmen zahlreiche Zulieferer haben, werden sie dazu angehalten, globale Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen das Risiko

des Aufkommens negativer Effekte am bedeutendsten ist, und auf der Grundlage dieser Risikoeinschätzung die Zulieferer für eine Due-Diligence-Prüfung zu priorisieren.

Die Unternehmen werden darüber hinaus angehalten an Privat- oder Multi-Stakeholder-Initiativen und gesellschaftlichen Dialogen über ein verantwortungsvolles Management der Zulieferkette teilzunehmen oder diese zu unterstützen.

Unternehmen sollen eine Due-Diligence-Prüfung durchführen, um tatsächliche und potenzielle Verstöße gegen die Leitsätze zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern.

Die in den Leitsätzen enthaltenen Bestimmungen zu negativen Effekten und zur Sorgfaltspflicht sind vorsichtig formuliert und erlauben ein gewisses Maß an Flexibilität bei der Umsetzung.

## Was meint Due Diligence?

Unternehmen sollen zur Umsetzung der Leitsätze eine risikoabhängige Due-Diligence-Prüfungen durchführen. Im Sinne der Leitsätze wird unter einer Due-Diligence-Prüfung der Prozess verstanden, über den Unternehmen sowohl die von ihnen ausgehenden tatsächlichen und potenziellen negativen Effekte ermitteln, verhüten und mindern als auch Rechenschaft darüber ablegen können, wie sie diesen Effekten grundsätzlich im Rahmen ihrer Entscheidungsfindungs- und Risikomanagementsysteme begegnen. Außer im Falle des menschenrechtsspezifischen Due Diligence werden dazu keine Prozesse vorgegeben. In den Bereichen Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung sind keine Due-Diligence-Prüfungen vorgesehen.

Im Falle des menschenrechtsspezifischen Due Diligence besteht das Verfahren darin,

- die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln,
- die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen,
- den Reaktionen nachzugehen,
- sowie mitzuteilen, wie diesen Auswirkungen begegnet wird.

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht kann in allgemeinere Risikomanagementsysteme der Unternehmen integriert werden, sofern sie über die einfache Identifizierung und Steuerung wesentlicher Risiken für das Unternehmen selbst hinausgeht und auch Risiken für die Rechteinhaber umfasst.

Die Leitsätze stellen klar, dass in Bezug auf Natur und Ausmaß der Due-Diligence-Vorkehrungen ein maßgeschneiderter Ansatz nötig ist. Die spezifischen Schritte, die es in einer bestimmten Situation zu ergreifen gilt, werden von Faktoren wie der Unternehmensgröße, dem Kontext der Geschäftstätigkeit, den spezifischen Empfehlungen in den Leitsätzen sowie der Stärke der negativen Effekte beeinflusst.

## 2.4. Weitere Inhalte der Leitsätze

Die OECD-Leitsätze sind in elf Kapiteln zusammengefasst. In einem Kommentar werden die Anforderungen in jedem Kapitel näher erläutert. Inhalte der Leitsätze sind:

### **Kapitel 2: Allgemeine Grundsätze, u. a.:**

- zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung beitragen
- Respektierung der Menschenrechte
- Förderung der Humankapitalbildung durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer
- keine diskriminierenden Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern, die dem Management oder gegebenenfalls den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen geltendes Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen
- keine Inanspruchnahme von Ausnahmeregelungen in Bezug auf die regulativen Vorgaben
- Durchführung eines Due Diligence Prozesses um die Verletzungen der Leitsätze zu vermeiden
- Bemühungen, Verletzungen der Leitsätze bei direkten Geschäftspartnern zu vermeiden
- wirksame Selbstregulierungspraktiken und Managementsysteme konzipieren und anwenden sowie sich mit wichtigen Akteuren zusammenschließen, damit deren Ansichten in Fragen der Planung und Entscheidungsfindung berücksichtigt werden können
- keine ungebührliche Einmischung in die Politik des Gaststaates

### **Kapitel 3: Offenlegung von Informationen, u. a.:**

- regelmäßige Informationen über Tätigkeit, Struktur, Finanzlage, Eigentumsverhältnisse, Geschäftsergebnisse und Governance
- Empfehlung zusätzliche nicht finanzielle Informationen über CSR und die Beziehungen zu Arbeitnehmern und Anspruchsberechtigten zu veröffentlichen

- hohe Qualitätsstandards bezüglich der Rechnungslegung und Buchprüfung sowie der Offenlegung finanzieller und nicht finanzieller Informationen (Sozial- und Umweltberichterstattung wo sie besteht)
- eine jährliche Buchprüfung von einem unabhängigen Buchprüfer

#### **Kapital 4: Menschenrechte, u. a.:**

- Respektierung der Menschenrechte
- Bemühungen Menschenrechtsverletzungen bei Geschäftspartnern zu verhindern und bestehende Menschenrechtsverletzungen abzustellen
- Abgabe einer Erklärung, Menschenrechte zu respektieren
- Durchführung eines menschenrechtsspezifischen Due Diligence-Prozesses
- Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen, an denen das Unternehmen beteiligt war

#### **Kapitel 5: Beschäftigung/Sozialpartner, u. a.:**

- Recht der von multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auf Vertretung durch Gewerkschaften
- Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit
- Diskriminierungsverbot
- Förderung wirksamer Tarifverträge
- Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern und ihren Vertretern
- Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte/Fortbildungsmaßnahmen zur Anhebung ihres Qualifikationsniveaus
- Bei der Tätigkeit in Entwicklungsländern sollten multinationale Unternehmen die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Diese sollten mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Zusammenhang stehen und zumindest hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht zu werden.

#### **Kapitel 6: Umwelt, u. a.:**

- Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeineren Ziel der nachhaltigen Entwicklung leistet
- Einrichtung eines Umweltmanagementsystems

- Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über mögliche Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Erstellung von Krisenplänen, um ernste Umwelt- und Gesundheitsschäden zu vermeiden
- kontinuierliche Verbesserung der Leistungen im Umweltschutz der Unternehmen und, wenn angebracht, bei den Zulieferern
- Schulung der Beschäftigten in Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen

### **Kapitel 7: Bekämpfung der Korruption, u. a.:**

- keine Zahlungen an Amtsträger und an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern
- Einführung von Managementkontrollsystemen, die der Bestechung und Korruption entgegenwirken
- die Arbeitnehmer für die jeweilige Unternehmenspolitik und die internen Kontrollsysteme sowie Ethik- und Compliance-Programme sensibilisieren und sie zu deren Beachtung anhalten
- keine illegalen Spenden an Kandidaten für ein öffentliches Amt oder politische Parteien

### **Kapitel 8: Verbraucherinteressen, u. a.:**

- Sicherstellen der Produktsicherheit
- präzise und klare Produktinformationen
- wirksame Behandlung von Beschwerden
- Unterstützung zur Konsumentenaufklärung, damit diese u. a. die sozialen und ökologischen Folgen ihres Kaufverhaltens abschätzen können
- Schutz der Privatsphäre der Verbraucher

### **Kapitel 9: Wissenschaft und Technologie, u. a.:**

- Förderung von Know-how-Transfers
- zum Ausbau der Innovationskapazitäten auf lokaler und nationaler Ebene beitragen

## **Kapitel 10: Wettbewerb, u. a.:**

- keine wettbewerbswidrigen Absprachen
- sicherstellen, dass sich Arbeitnehmer der Bedeutung der geltenden Wettbewerbsgesetze und -bestimmungen bewusst sind

## **Kapitel 11: Besteuerung, u. a.:**

- pünktliche Zahlung von Steuerschulden/Einhaltung der Steuergesetzgebung

Die Leitsätze werden durch verfahrenstechnische Anleitungen ergänzt, die Bestimmungen zur Rolle und Funktion der Nationalen Kontaktstellen und zum Mediationsverfahren enthalten, das bei Unstimmigkeiten bei der Umsetzung der Leitsätze zum Einsatz kommt.

### **2.5. Was ist, wenn nationalstaatliches Recht den Vorgaben in den OECD-Leitsätzen entgegen steht?**

Die Leitsätze stellen klar, dass die erste Pflicht der Unternehmen in der Einhaltung des geltenden Rechts der jeweiligen Länder besteht und die Leitsätze weder den nationalen Gesetzen und Vorschriften als übergeordnet angesehen werden dürfen, noch dazu führen dürfen, ein Unternehmen mit widersprüchlichen Auflagen zu konfrontieren. In Ländern, in denen die nationalen Gesetze und Vorschriften mit den Grundsätzen und Maßstäben der Leitsätze in Konflikt stehen, sollten sich die Unternehmen um Mittel und Wege bemühen, die Grundsätze und Standards so weit wie irgend möglich einzuhalten, ohne mit dem geltenden Recht des jeweiligen Landes in Konflikt zu geraten.

### 3. DIE UMSETZUNG DER LEITSÄTZE: NATIONALE KONTAKTSTELLE UND MEDIATIONSVERFAHREN

#### 3.1. Was ist die Nationale Kontaktstelle?

Die OECD-Leitsätze verpflichten jedes Vertragsland zur Einrichtung einer Nationalen Kontaktstelle. Die Rolle der Nationalen Kontaktstellen besteht darin, die wirksame Anwendung der Leitsätze durch folgende Maßnahmen zu fördern:

- Erhöhung des Bekanntheitsgrades der OECD-Leitsätze und die Förderung ihrer Anwendung;
- Beantwortung von generellen Anfragen und spezifischen Einzelfragen, die sich bei der Anwendung der Leitsätze ergeben;
- Vermittlung und Schlichtung bei Unstimmigkeiten bezüglich der Umsetzung der Leitsätze

Die Nationalen Kontaktstellen sollen den Kriterien der Sichtbarkeit, Zugänglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht gerecht werden. Die Teilnehmerstaaten haben bei der Organisation der jeweiligen Nationalen Kontaktstelle Flexibilität, so dass die Nationalen Kontaktstellen in den verschiedenen Ländern unterschiedlich aufgebaut sind. Sie müssen in ihrer Arbeit jedoch die verfahrenstechnischen Anleitungen der Leitsätze einhalten.

#### 3.2. Was ist das Mediationsverfahren?

Normalerweise führt die Umsetzung der Leitsätze durch multinationale Unternehmen nicht zu Unstimmigkeiten. Im Falle einer möglichen Nichtbeachtung der Leitsätze haben interessierte Parteien jedoch die Möglichkeit, Fragen und Beschwerden an die Nationale Kontaktstelle heranzutragen. Die Nationale Kontaktstelle wird diesen Problemfällen entsprechend der „verfahrenstechnischen Anleitungen“ der OECD nachgehen und alle relevanten Partner einbinden. Die vorgebrachten Fälle werden dann im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens unter Mitwirkung der relevanten Partner erörtert und die Nationale Kontaktstelle bemüht sich um eine gütliche Beilegung. Mit Unterstützung der Nationalen Kontaktstelle soll eine Einigung der beteiligten Parteien über die strittigen Fragen erzielt werden. Im Vordergrund steht damit eine vermittelnde Funktion der Nationalen Kontaktstelle. Vor allem Gewerkschaften



und NGOs nutzen dieses Verfahren, aber auch andere Unternehmen oder Einzelpersonen können eine mögliche Nichtbeachtung der Leitsätze melden. Bisher wurde nur eine geringe Anzahl von Fällen bei den Nationalen Kontaktstellen eingereicht. Die verfahrenstechnischen Anleitungen wurden im Jahr 2011 grundlegend überarbeitet. Die Website der OECD bezeichnet das Verfahren als „Beschwerde- und Vermittlungsverfahren“. Diese Broschüre wird im Weiteren den Begriff „Mediationsverfahren“ verwenden.

Das Verfahren lässt sich in drei Phasen unterteilen:

1. der Eingang der Beschwerde und die Entscheidung über die Annahme eines Falles,
2. das Vermittlungsverfahren und
3. den Verfahrensabschluss.

### *1. Eingang der Beschwerde und Entscheidung über ihre Annahme*

Die Leitsätze beschreiben nicht näher wie das Verfahren beginnt. Sie legen lediglich fest, wie die Nationalen Kontaktstellen vorgehen sollen, sobald sie – i. d. R. von einzelnen oder Gruppen von Anspruchsberechtigten – von einer Nichtbeachtung der Leitsätze erfahren. Die Nationale Kontaktstelle informiert dann die beteiligten Parteien über den Erhalt einer Beschwerde und leitet diese an das betreffende Unternehmen weiter. Sodann wird in einer ersten Evaluierung darüber entschieden, ob die aufgeworfenen Fragen eine eingehendere, vertiefte Prüfung rechtfertigen. Die Voraussetzungen für die Annahme eines Falles sind:

- **Beteiligtenfähigkeit der Parteien:** Der Fall stammt von einer interessierten Partei mit einem berechtigten Interesse an der fraglichen Angelegenheit und richtet sich gegen ein multinationales Unternehmen.
- **Örtliche Zuständigkeit:** Im Allgemeinen werden die Fragen von der Nationalen Kontaktstelle des Landes behandelt, in dem sie aufgetreten sind. Für den Fall, dass in einem Nichtteilnehmerstaat Fragen im Zusammenhang mit den Leitsätzen auftreten, werden die Nationalen Kontaktstellen im Ursprungsland Maßnahmen treffen, um zu einem besseren Verständnis der aufgeworfenen Fragen beizutragen.
- **Anwendungsbereich der Leitsätze:** Die Frage bzw. die Beschwerde ist für die Umsetzung der Leitsätze relevant, in gutem Glauben vorgetragen und hinreichend substantiiert. Für die Rüge reicht es aus, wenn die Vorwürfe glaubhaft vorgetragen sind. Eine strenge Beweispflicht wie vor Gericht ist nicht erforderlich.

Soweit erforderlich, kann die Nationale Kontaktstelle das Unternehmen bereits in dieser Phase zu einer Stellungnahme einladen. Im Übrigen steht es dem betreffenden Unternehmen frei, sich bereits in diesem Verfahrensstadium zu den aufgeworfenen Fragen zu äußern.

Die Nationale Kontaktstelle entscheidet über Ablehnung oder Annahme des Falles. Bei Ablehnung des Falles informiert die Nationale Kontaktstelle die Parteien und begründet ihre Entscheidung. Die Nationale Kontaktstelle veröffentlicht nach Absprache mit den Parteien eine Erklärung über die Ablehnung der Beschwerde. Wenn die Nationale Kontaktstelle der Auffassung ist, dass es auf Grund der Ergebnisse ihrer ersten Evaluierung unfair wäre, eine Partei in einer Erklärung öffentlich zu identifizieren, kann sie die Erklärung so verfassen, dass die Identität der betreffenden Partei geschützt wird. Die Annahme eines Falles bedeutet, dass eine vertiefte Prüfung gerechtfertigt erscheint. Sie bedeutet keine abschließende Beurteilung der aufgeworfenen Fragen und beinhaltet daher auch keinerlei „Vorverurteilung“.

## ***2. Die unterstützende Rolle der Nationalen Kontaktstelle: Vermittlung und Schlichtung***

Im Fall der Annahme eines Falles kontaktiert die Nationale Kontaktstelle die beteiligten Parteien und bietet ihre Hilfe bei der Lösung der Fragen an. Hierzu führt sie Konsultationen mit den beteiligten Parteien durch. Die Nationale Kontaktstelle wird zunächst getrennte Gespräche mit den Parteien führen, strebt aber das gemeinsame Gespräch der beteiligten Parteien miteinander an. In diesen Gesprächen, an denen in der Regel auch das fachlich zuständige Ressort teilnimmt, bietet die Nationale Kontaktstelle den Parteien ein Diskussionsforum, d. h. sie ist neutral und setzt die Parteien nicht unter Druck, ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen. Die Parteien bekommen die Gelegenheit ihre Haltung zu erläutern und offene Fragen zu klären. Die Nationale Kontaktstelle hält für die Dauer des Verfahrens Kontakt mit den Parteien und erörtert mit ihnen den Verfahrensstand sowie mögliche weiterführende Schritte.

Zur vertieften Beurteilung ist in der Regel eine ausführliche schriftliche Stellungnahme des betreffenden Unternehmens erforderlich. Die Nationale Kontaktstelle wird das Unternehmen einladen, diese zu verfassen.

Des Weiteren wird die Nationale Kontaktstelle erforderlichenfalls den Rat zuständiger Behörden einschließlich der Botschaften vor Ort und/oder von Vertretern der Wirtschaft, der Arbeitnehmerorganisationen bzw. anderer

nichtstaatlicher Organisationen sowie einschlägiger Experten einholen und die Nationalen Kontaktstellen des anderen Lands bzw. der anderen Länder konsultieren. Auch wird sie die Stellungnahme des OECD-Investitionsausschusses einholen, wenn Zweifel darüber bestehen, wie die Leitsätze in besonderen Fällen auszulegen sind.

Darüber hinaus wird die Nationale Kontaktstelle außergerichtliche, auf einvernehmliche Lösungen abzielende Verfahren vorschlagen, wie z. B. Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren, und den Zugang zu solchen Verfahren erleichtern.

### **3. Abschluss des Verfahrens**

Können sich die Parteien in wesentlichen Punkten einigen, so gilt die Vermittlung als erfolgreich und das Verfahren kann abgeschlossen werden. Zur Dokumentation dieser Zielerreichung erstellt die Nationale Kontaktstelle einen mit beiden Parteien abgestimmten Abschlussvermerk. Die Ergebnisse des Verfahrens sind der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, sofern es im Interesse einer wirksamen Umsetzung der Leitsätze nicht ratsamer erscheint, die Vertraulichkeit zu wahren.

Können sich die Parteien in wesentlichen Punkten nicht einigen oder werden die Vermittlungsbemühungen der Nationalen Kontaktstelle nicht angenommen, so gilt die Vermittlung als gescheitert. In diesen Fällen ist die Nationale Kontaktstelle verpflichtet, eine abschließende Erklärung zu veröffentlichen, die Empfehlungen zur Einhaltung der Leitsätze enthalten kann.

In geeigneten Fällen kann die Nationale Kontaktstelle die Umsetzung vereinbarter Lösungsschritte beziehungsweise die Umsetzung ihrer Empfehlungen nachverfolgen (sog. Monitoring).

#### **3.3. Wer kann ein Problem vorbringen?**

Gruppen oder Einzelpersonen, deren Interessen durch die fragliche Angelegenheit betroffen sind, können eine Beschwerde bei der Nationalen Kontaktstelle einreichen. Die meisten Fälle werden von NGOs und Gewerkschaften vorgebracht. In einer ersten Evaluierung wird daher geprüft, ob die Partei ihr Interesse am aufgeworfenen Problem darlegen und die Beschwerde begründen kann.

### **3.4. Was passiert im Falle einer unsachgemäßen Nutzung des Mediationsverfahrens?**

In jüngster Vergangenheit sind Unternehmen wiederholt mit Fällen konfrontiert worden, in denen Gewerkschaften und NGOs den Beschwerdemechanismus der Leitsätze für politische Kampagnen missbraucht haben. Das bedeutet, dass nicht die Lösung eines speziellen Umsetzungsproblems im Vordergrund einer Beschwerde steht, sondern die Absicht, die öffentliche Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Anliegen zu lenken. Um dies künftig zu verhindern, verlangt die Neufassung der OECD-Leitsätze, dass eine Beschwerde in gutem Glauben vorgebracht werden muss. Die Nationale Kontaktstelle hat im Rahmen der ersten Evaluierung zu entscheiden, ob die Untersuchung des mit der Beschwerde vorgebrachten Problems den Zielen der Leitsätze dient und zu ihrer Wirksamkeit beitragen würde.

### **3.5. Was geschieht mit den Informationen, die im Laufe des Verfahrens übermittelt werden?**

Die Nationalen Kontaktstellen sind sowohl dem grundlegenden Prinzip der Transparenz als auch der Vertraulichkeit gewisser Informationen verpflichtet. Es ist wichtig, dass zwischen Transparenz und Vertraulichkeit ein Gleichgewicht hergestellt wird, um das Vertrauen in die für die Leitsätze geltenden Verfahren zu festigen und deren wirksame Anwendung zu fördern. Generell gilt, dass während der Dauer des Vermittlungsverfahrens die Arbeiten vertraulich bleiben. In der Praxis zeigt es sich aber, dass NGOs und Gewerkschaften immer wieder auch während des Verfahrens an die Öffentlichkeit gehen, um ihrer Beschwerde öffentlichkeitswirksam Nachdruck zu verleihen.

### **3.6. Welche Pflichten haben die beteiligten Parteien?**

Für den Erfolg einer Vermittlung bedarf es der Mitwirkung der beteiligten Parteien. Die beteiligten Parteien sollten daher konstruktiv mit der Nationalen Kontaktstelle zusammenarbeiten und relevante Informationen unverzüglich an diese weiterleiten. Sie sollten ernsthaft am Ziel der Vermittlung interessiert sein und alle Schritte unterlassen, die diese Ernsthaftigkeit in Zweifel ziehen. Sie haben die Vertraulichkeit über die während des Verfahrens gewonnenen Informationen zu wahren.

### **3.7. Was ist, wenn die Parteien sich außerhalb des Verfahrens einigen wollen?**

Sollten die Parteien darin übereinstimmen, die Angelegenheit ohne die Vermittlung der Nationalen Kontaktstelle lösen zu können, dann informieren sie beide die Nationale Kontaktstelle schriftlich darüber. Diese stellt dann das Verfahren ein, kann es im Fall eines Scheiterns der Vermittlung jedoch wieder aufnehmen.

### **3.8. Welche Bedeutung haben parallele Gerichts- oder Verwaltungsverfahren?**

Die Tatsache, dass Parallelverfahren durchgeführt wurden, zum selben Zeitpunkt durchgeführt werden oder den betroffenen Parteien zur Verfügung stehen, schließt die Annahme einer Beschwerde durch die Nationale Kontaktstelle nicht zwingend aus. Maßstab der Einzelfallentscheidung über die Annahme einer Beschwerde in einer solchen Konstellation ist die Frage, ob die Durchführung des Verfahrens den Zielen der Leitsätze dienen und die Wirksamkeit der Leitsätze erhöhen würde. Das Mediationsverfahren sollte einen positiven Beitrag zur Lösung der aufgeworfenen Fragen leisten können und weder einer der an diesem anderen Verfahren beteiligten Parteien ernsthaften Schaden zufügen noch zu einer Missachtung des Gerichts führen. Entsteht im Verlauf des Verfahrens bei der Nationalen Kontaktstelle die Gefahr einer negativen Beeinflussung der parallelen Verfahren, so kann das Verfahren bei der Nationalen Kontaktstelle auf Bitten einer der Parteien vorübergehend ruhen.

### **3.9. Wie lange dauert ein Mediationsverfahren?**

Die Nationalen Kontaktstellen sind bemüht, die Verfahren möglichst zügig durchzuführen. Die Dauer des Verfahrens hängt jedoch von den Besonderheiten des jeweiligen Falles ab und wird durch Faktoren mitbestimmt, die außerhalb des Einflussbereiches der Nationalen Kontaktstellen liegen. So kann in besonderem Maße Sachverhaltsaufklärung erforderlich sein, die Einholung von Expertenrat oder einer Stellungnahme des Investitionsausschusses. Auch die Dauer der Vermittlungsphase lässt sich nicht allgemein vorherbestimmen. Die Leitsätze enthalten jedoch eine zeitliche Rahmenplanung für das Mediationsverfahren. Danach sollten sich die Nationalen Kontaktstellen grundsätzlich darum bemühen, das Verfahren innerhalb von zwölf Monaten ab Eingang des besonderen Falls abzuschließen. Die erste Evaluierung sollte normalerweise innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden.

### **3.10. Gelten die Leitsätze auch in Ländern, welche ihnen nicht beigetreten sind, also in Nichtteilnehmerstaaten?**

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.

Multinationale Unternehmen aus Ländern, die die Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen nicht unterzeichnet haben, sind grundsätzlich nicht an die Leitsätze gebunden. In den Leitsätzen wird die OECD jedoch zum Dialog mit diesen Ländern aufgefordert, um eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit auch dieser Unternehmen sicherzustellen. Die Wirtschaftsverbände der OECD-Teilnehmerstaaten sind darüber hinaus eingeladen, ihrerseits zur Verbreitung der Leitsätze in Nicht-OECD-Ländern beizutragen. Dies ist notwendig, um auf internationaler Ebene zumindest annähernd gleiche Wettbewerbsbedingungen („level playing fields“) zu schaffen.

### **3.11. Unter wessen Aufsicht steht die Nationale Kontaktstelle?**

Die Nationale Kontaktstelle informiert den OECD-Investitionsausschuss über ihre Tätigkeit und alle vorgebrachten Beschwerden. Die Schlussfolgerungen und Erklärungen der Nationalen Kontaktstellen dürfen jedoch nicht durch Vorlage der Angelegenheit an den Ausschuss in Frage gestellt werden. Der nicht rechtsverbindliche Charakter der Leitsätze verbietet es dem Ausschuss außerdem, ein Urteil über das Verhalten einzelner Unternehmen zu fällen. Er kann jedoch, auf Ersuchen einer Nationalen Kontaktstelle, seine Auslegung der Leitsätze darlegen und Empfehlungen zur Arbeitsweise der Nationalen Kontaktstelle aussprechen.

Der OECD-Investitionsausschuss prüft außerdem begründete Anfragen eines Teilnehmerstaats oder eines beratenden Organs, denen zufolge eine Nationale Kontaktstelle ihre verfahrenstechnischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Anwendung der Leitsätze nicht erfüllt bzw. sich bei der Behandlung besonderer Fälle nicht an die hierfür vorgesehenen Verfahren hält.

## 4. WO BEKOMMEN UNTERNEHMEN INFORMATIONEN UND RAT?

BDA und VNO-NCW unterstützen Unternehmen durch den Erfahrungsaustausch, durch Internetplattformen sowie durch individuelle Beratung bei der Umsetzung der Leitsätze und bei Beschwerdeverfahren.

### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29 | 10178 Berlin  
Deutschland

### **Europäische Union und Internationale Sozialpolitik**

T +49 30 2033-1900  
europa@arbeitgeber.de

### **VNO-NCW**

Bezuidenhoutseweg 12  
Postbus 93002  
2509 AA Den Haag  
The Netherlands

T +31 70 349-0440  
quaedvlieg@vno-ncw.nl

Darüber hinaus stehen die Nationalen Kontaktstellen als Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Leitsätze zur Verfügung.

Eine Übersicht zu den verschiedenen Kontaktstellen gibt es im Internet unter <http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf>

Die Kontaktdaten der deutschen Nationalen Kontaktstelle lauten:

**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie**

Nationale Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für  
multinationale Unternehmen

Referat VC3

Scharnhorststr. 34-37 | 10115 Berlin

T +49 30 2014-7521

oecd-nks@bmwi.bund.de oder

buero-vc3@bmwi.bund.de

Die Kontaktdaten der niederländischen Nationalen Kontaktstelle lauten:

**Ministry of Economic Affairs**

Trade Policy and Globalisation Division

Alp. N/442, P.O. Box 20102

2500 EC The Hague

The Netherlands

T +31 70 379-6485

ncp@minez.nl



*[www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl)*

*[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)*