

DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG
ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN
UND SOZIALPOLITIK

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation

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

ISBN 978-92-2-719010-7 (print)
ISBN 978-92-2-719011-4 (web pdf)

Vierte Auflage 2006

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

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

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

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den örtlichen Büros des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Auf Anfrage (pubvente@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Besuchen Sie auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	v
Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik , vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) angenommen, in der auf seiner 279. (November 2000) und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten Fassung	1
Anhang: Verzeichnis der in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik aufgeführten internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen , vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) angenommen, in der auf seiner 279. (November 2000) und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten Fassung	15
Nachtrag I zur Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik , vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 238. Tagung (Genf, November 1987) angenommen, in der auf seiner 264. (November 1995), 279. (November 2000) und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten Fassung	19
Nachtrag II zur Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik , vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 277. Tagung (Genf, März 2000) angenommen	23
Verfahren zur Behandlung von Streitigkeiten bezüglich der Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik durch eine Auslegung ihrer Bestimmungen , vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 232. Tagung (Genf, März 1986) angenommen.....	25
Index	27

EINLEITUNG

Die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen (MNU) haben in den 1960er und 1970er Jahren intensive Diskussionen ausgelöst, die zur Ausarbeitung internationaler Instrumente geführt haben, in denen Verhaltensregeln und die Modalitäten ihrer Beziehungen zu Gastländern, vor allem in der Dritten Welt, festgelegt werden. Die im Zusammenhang mit den Tätigkeiten dieser Unternehmen aufgetretenen Probleme betrafen auch den Bereich der Arbeit und der Sozialpolitik. Die Bemühungen der IAO um die Ausarbeitung internationaler Richtlinien in ihrem Zuständigkeitsbereich führten 1977 zur Annahme der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Erklärung über MNU) durch den Verwaltungsrat des IAA.

Die in diesem universalen Instrument niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Richtlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Bereichen wie Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Seine Bestimmungen stützen sich auf bestimmte internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die von den Sozialpartnern soweit wie möglich berücksichtigt und angewendet werden sollten. Die Annahme der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen im Jahr 1998 machte deutlich, wie wichtig die Achtung der grundlegenden Übereinkommen für die Verwirklichung der Ziele der IAO ist; daher wird den Zielen der Erklärung von 1998 auch in der Erklärung über MNU Rechnung getragen.

Die herausragende Rolle, die MNU im Prozess der sozialen und wirtschaftlichen Globalisierung zukommt, lässt die Anwendung der Grundsätze der Erklärung über MNU heute so aktuell und notwendig erscheinen wie zum Zeitpunkt ihrer Annahme. Jetzt, wo in vielen Teilen der Welt immer größere Bemühungen unternommen werden, verstärkt ausländische Investitionen anzuwerben, bietet sich den beteiligten Parteien erneut die Gelegenheit, die Grundsätze der Erklärung als Richtlinien zur Stärkung der positiven Auswirkungen der Tätigkeit von multinationalen Unternehmen im sozialen Bereich und auf dem Gebiet der Arbeit zu nutzen.

In regelmäßigen Abständen werden Erhebungen durchgeführt, um festzustellen, in welchem Umfang die Erklärung von multinationalen Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden angewendet worden ist. Eine Zusammenfassung und Analyse der eingegangenen Antworten wird dem Verwaltungsrat des IAA zur Diskussion vorgelegt. Diese Dokumente sowie weitere Informationen und wissenschaftliche Veröffentlichungen zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik können unter <http://www.ilo.org> eingesehen werden.

Bei Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Anwendung der Erklärung können die Parteien im Rahmen eines 1981 eingeführten Verfahrens das IAA um eine Auslegung ihrer Bestimmungen bitten. Der Wortlaut dieses Verfahrens ist zu Informationszwecken im Anhang aufgeführt. Im Zusammenhang mit Auslegungsersuchen kann man sich mit der Bitte um Rat und Unterstützung an das Internationale Arbeitsamt wenden.

Die Erklärung legt sozialpolitische Richtlinien für einen äußerst sensitiven und komplexen Tätigkeitsbereich fest. Die Achtung der Erklärung durch alle Beteiligten würde zur Schaffung eines für Wirtschaftswachstum und soziale Entwicklung günstigeren Klimas beitragen.

Internationale Arbeitsorganisation
DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG ÜBER MULTINATIONALE
UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK

*(vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung
(Genf, November 1977) angenommen, in der auf seiner 279. (November 2000)
und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten Fassung)*

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes

erinnert daran, dass die Internationale Arbeitsorganisation seit vielen Jahren mit bestimmten sozialen Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit multinationaler Unternehmen befasst ist;

weist insbesondere darauf hin, dass seit Mitte der 1960er Jahre verschiedene Industrieausschüsse, Regionalkonferenzen sowie die Internationale Arbeitskonferenz geeignete Maßnahmen des Verwaltungsrats auf dem Gebiet der multinationalen Unternehmen und der Sozialpolitik gefordert haben;

ist über die Tätigkeiten anderer internationaler Organe, insbesondere der VN-Kommission für transnationale Unternehmen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), unterrichtet;

ist der Ansicht, dass die IAO aufgrund ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur, ihrer Zuständigkeit und ihrer langjährigen Erfahrung auf dem Gebiet des Sozialwesens eine wesentliche Rolle bei der Ausarbeitung von Grundsätzen zu spielen hat, die als Richtlinien für Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen selbst dienen;

erinnert daran, dass er 1972 eine Dreigliedrige Sachverständigentagung über die Beziehungen zwischen multinationalen Unternehmen und der Sozialpolitik, die ein Forschungs- und Untersuchungsprogramm der IAO empfahl, und 1976 eine Dreigliedrige beratende Tagung über die Beziehungen zwischen multinationalen Unternehmen und der Sozialpolitik einberufen hat, zu dem Zweck, das Forschungsprogramm der IAO zu überprüfen und geeignete Maßnahmen der IAO auf dem Gebiet Arbeit und Sozialwesen vorzuschlagen;

berücksichtigt die Beratungen der Weltbeschäftigungskonferenz;

und hat hierauf beschlossen, eine dreigliedrige Gruppe zur Ausarbeitung des Entwurfs einer Dreigliedrigen Grundsaterklärung einzusetzen, die alle Bereiche behandeln soll, die für die IAO im Zusammenhang mit den sozialpolitischen Aspekten der Tätigkeit der multinationalen Unternehmen, einschließlich der Schaffung von Arbeitsplätzen in den Entwicklungsländern, von Belang sind, und dabei die Empfehlungen der Dreigliedrigen beratenden Tagung im Jahr 1976 zu berücksichtigen;

hat ferner beschlossen, die Dreigliedrige beratende Tagung erneut einzuberufen, um den von der dreigliedrigen Gruppe ausgearbeiteten Entwurf der Grundsatzerklärung zu prüfen;

hat den Bericht und den Entwurf der Grundsatzerklärung, die ihm von der erneut einberufenen Dreigliedrigen beratenden Tagung vorgelegt wurden, geprüft;

billigt hiermit die nachstehende Erklärung, die als Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, bezeichnet wird, und ersucht die Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO, die beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die in ihren Gebieten tätigen multinationalen Unternehmen, die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze einzuhalten.

1. Multinationale Unternehmen spielen in den Volkswirtschaften der meisten Länder und in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen eine wichtige Rolle. Dies ist für Regierungen sowie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände von zunehmender Bedeutung. Mit Hilfe internationaler Direktinvestitionen und anderer Mittel können solche Unternehmen Heimat- und Gastländern beträchtlichen Nutzen erbringen, indem sie zum wirksameren Einsatz von Kapital, Technologie und Arbeitskräften beitragen. Im Rahmen der von den Regierungen festgelegten Entwicklungspolitik können sie ferner in allen Teilen der Welt einen wichtigen Beitrag zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wohls, zur Verbesserung des Lebensstandards und zur Erfüllung der Grundbedürfnisse, zur direkten und indirekten Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zur Ausübung der grundlegenden Menschenrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, leisten. Andererseits können die Vorstöße multinationaler Unternehmen bei der Ausweitung ihrer Tätigkeiten über den nationalen Rahmen hinaus zu Missbräuchen der Konzentration wirtschaftlicher Macht und zu Konflikten mit den staatlichen Entwicklungszielen und den Interessen der Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus geben die Komplexität multinationaler Unternehmen und die Schwierigkeit, ihre verschiedenen Strukturen, Tätigkeiten und Politiken klar zu erkennen, gelegentlich Anlass zu Besorgnis in den jeweiligen Heimatländern oder in den Gastländern oder auch in beiden.

2. Das Ziel dieser Dreigliedrigen Grundsatzerklärung ist es, den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können, zu fördern und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben, unter Berücksichtigung der Resolutionen der Vereinten Nationen, in denen die Errichtung einer neuen internationalen Wirtschaftsordnung empfohlen wird, sowie späterer Entwicklungen innerhalb der Vereinten Nationen, z. B. des Globalen Paktes und der Millenniums-Entwicklungsziele.

3. Dieses Ziel wird durch geeignete Gesetze, Politiken und Maßnahmen der Regierungen und durch die Zusammenarbeit zwischen den Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aller Länder gefördert werden.

4. Die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze werden den Regierungen, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden der Heimat- und Gastländer und den multinationalen Unternehmen selbst nahegelegt.

5. Diese Grundsätze sind als Richtlinien für die Regierungen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die multinationalen Unternehmen bei solchen Maßnahmen und solchen Sozialpolitiken, einschließlich derjenigen, die auf den Grundsätzen der Verfassung und der einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO beruhen, gedacht, die den sozialen Fortschritt fördern würden.

6. Der Zweck dieser Erklärung kann erfüllt werden, ohne dass eine genaue rechtliche Definition der multinationalen Unternehmen erforderlich wäre; dieser Absatz soll daher nur das Verständnis der Erklärung erleichtern und nicht eine solche Definition darstellen. Multinationale Unternehmen sind öffentliche, gemischtwirtschaftliche oder private Unternehmen, die Produktions-, Vertriebs-, Dienstleistungs- oder sonstige Einrichtungen außerhalb des Landes besitzen oder kontrollieren, in dem sie ihren Sitz haben. Der Grad der Selbständigkeit, die die Glieder multinationaler Unternehmen im Verhältnis zueinander genießen, ist je nach der Art der Verbindungen zwischen diesen Gliedern und ihren Tätigkeitsbereichen innerhalb der einzelnen multinationalen Unternehmen sehr unterschiedlich, da Eigentumsverhältnisse, Größe, Art und Ort der Tätigkeiten der betreffenden Unternehmen sehr verschieden sein können. Soweit nichts anderes angegeben ist, bezeichnet der Ausdruck „multinationale Unternehmen“ in dieser Erklärung die verschiedenen Glieder (Muttergesellschaften oder lokale Tochtergesellschaften oder beide oder aber auch die gesamte Struktur) entsprechend der Aufgabenteilung zwischen diesen Gliedern, in der Erwartung, dass sie zusammenarbeiten und sich, soweit erforderlich, gegenseitig unterstützen werden, um die Einhaltung der in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze zu erleichtern.

7. Diese Erklärung stellt Grundsätze auf den Gebieten Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen auf, die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen freiwillig beachten sollten; ihre Bestimmungen haben keinerlei beschränkende oder sonstige Wirkung auf Verpflichtungen, die sich aus der Ratifizierung irgendeines IAO-Übereinkommens ergeben.

ALLGEMEINE MASSNAHMEN

8. Alle von dieser Erklärung betroffenen Parteien sollten die Hoheitsrechte der Staaten achten, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen, örtliche Gewohnheiten berücksichtigen und einschlägige internationale Normen einhalten. Sie sollten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die entsprechenden, von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Internationalen Pakte sowie die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und ihre Grundsätze einhalten, nach denen die Freiheit der Meinungsäußerung und der Vereinigung für den anhaltenden Fortschritt unerlässlich ist. Sie sollten einen Beitrag zur Verwirklichung der 1998 angenomme-

nen Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen leisten. Sie sollten ferner freiwillig eingegangene Verpflichtungen entsprechend dem innerstaatlichen Recht und anerkannten internationalen Normen einhalten.

9. Regierungen von Staaten, die die Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 und 182 noch nicht ratifiziert haben, werden dringend aufgefordert, dies zu tun und in jedem Fall so umfassend wie möglich die in diesen Übereinkommen sowie in den Empfehlungen Nr. 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 und 190¹ niedergelegten Grundsätze im Rahmen ihrer nationalen Politik anzuwenden. Unabhängig davon, dass Regierungen verpflichtet sind, ratifizierte Übereinkommen einzuhalten, sollten sich alle Parteien in Ländern, in denen die in diesem Absatz genannten Übereinkommen und Empfehlungen nicht eingehalten werden, in ihrer Sozialpolitik von diesen Urkunden leiten lassen.

10. Multinationale Unternehmen sollten die anerkannten allgemeinen politischen Zielsetzungen der Länder, in denen sie tätig sind, in vollem Umfang berücksichtigen. Ihre Tätigkeit sollte mit den Entwicklungsprioritäten und den sozialen Zielen und Strukturen der Länder, in denen sie tätig sind, übereinstimmen. Zu diesem Zweck sollten zwischen multinationalen Unternehmen, den Regierungen und, soweit angebracht, den beteiligten nationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Konsultationen stattfinden.

11. Die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze zielen nicht darauf ab, Ungleichheiten in der Behandlung multinationalaler und nationaler Unternehmen zu schaffen oder aufrechtzuerhalten. Sie verkörpern vielmehr empfehlenswerte, für alle gültige Praktiken. An multinationale und nationale Unternehmen sollten, sooft die Grundsätze dieser Erklärung für beide gültig sind, die gleichen Erwartungen in Bezug auf ihr Verhalten im Allgemeinen und ihre sozialen Praktiken im Besonderen gestellt werden.

12. Die Regierungen der Heimatländer sollten gesunde soziale Praktiken in Übereinstimmung mit dieser Grundsatzerklärung fördern und dabei die sozial-

¹ Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit; Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes; Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen; Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit; Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik; Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; Übereinkommen (Nr. 182) über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; Empfehlung (Nr. 35) betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit; Empfehlung (Nr. 90) betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Empfehlung (Nr. 119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber; Empfehlung (Nr. 122) betreffend die Beschäftigungspolitik; Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik; Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen; Empfehlung (Nr. 190) betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

und arbeitsrechtlichen Vorschriften und Praktiken in den Gastländern sowie einschlägige internationale Normen beachten. Die Regierungen der Gast- und der Heimatländer sollten bereit sein, auf die Initiative der einen oder der anderen miteinander Beratungen zu pflegen, sooft dies notwendig wird.

BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigungsförderung

13. Um das Wirtschaftswachstum und die Wirtschaftsentwicklung anzuregen, den Lebensstandard anzuheben, den Erfordernissen des Arbeitsmarkts zu entsprechen und Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu beseitigen, sollten die Regierungen eine aktive Politik zur Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung² als Hauptziel verkünden und verfolgen.

14. Dies ist besonders wichtig für Regierungen von Gastländern in Entwicklungsgebieten der Welt, in denen die Probleme Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung am größten sind. In diesem Zusammenhang sollten die von der Dreigliedrigen Weltkonferenz über Beschäftigung, Einkommensverteilung und sozialen Fortschritt und die internationale Arbeitsteilung (Genf, Juni 1976)³ angenommenen allgemeinen Schlussfolgerungen sowie die Globale Beschäftigungsagenda (Genf, März 2003)⁴ Berücksichtigung finden.

15. Die Absätze 13 und 14 dieser Grundsatzklärung bilden den Rahmen, in dem den Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung angemessene Beachtung gewidmet werden sollte.

16. Multinationale Unternehmen sollten, insbesondere wenn sie in Entwicklungsländern tätig sind, bemüht sein, die Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen zu erhöhen und dabei die beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Ziele der Regierungen sowie die Sicherheit der Beschäftigung und die langfristige Entwicklung des jeweiligen Unternehmens berücksichtigen.

17. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit sollten multinationale Unternehmen, soweit angebracht, die zuständigen Behörden sowie die nationalen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer konsultieren, damit ihre Arbeitskräfteplannungen, soweit durchführbar, mit den sozialen Entwicklungsmaßnahmen der betreffenden Länder übereinstimmen. Diese Konsultationen sollten, ebenso wie bei nationalen Unternehmen, zwischen den multinationalen Unternehmen und allen betroffenen Parteien, einschließlich der Arbeitnehmerverbände, fortgeführt werden.

18. Multinationale Unternehmen sollten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Vertretern ihrer Arbeitnehmer oder der Verbände dieser Arbeitnehmer

² Übereinkommen (Nr. 122) und Empfehlung (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik; Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik; Empfehlung (Nr. 189) betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen.

³ IAO, Weltbeschäftigungskonferenz, Genf, 4.-17. Juni 1976.

⁴ Globale Beschäftigungsagenda der IAO, 2003, IAA, Genf.

und den Regierungsbehörden, der Beschäftigung, beruflichen Entwicklung, Förderung und Beförderung von Staatsangehörigen des Gastlandes auf allen Stufen Vorrang geben.

19. Bei Investitionen in Entwicklungsländern sollten multinationale Unternehmen darauf achten, wie wichtig Technologien sind, die direkt und indirekt Arbeitsplätze schaffen. Soweit es die Art der Verfahren und die Bedingungen in dem betreffenden Wirtschaftszweig gestatten, sollten sie Technologien den Erfordernissen und Besonderheiten der Gastländer anpassen. Sie sollten sich ferner, soweit möglich, an der Entwicklung geeigneter Technologien in den Gastländern beteiligen.

20. Um die Beschäftigung in Entwicklungsländern im Rahmen einer expandierenden Weltwirtschaft zu fördern, sollten multinationale Unternehmen, soweit durchführbar, den Abschluss von Verträgen mit nationalen Unternehmen über die Herstellung von Teilen und Ausrüstungsgegenständen, die Verwendung einheimischer Rohstoffe und die fortschreitende Förderung der einheimischen Rohstoffverarbeitung in Betracht ziehen. Solche Maßnahmen sollten jedoch nicht dazu dienen, die in den Grundsätzen dieser Erklärung niedergelegten Verpflichtungen zu umgehen.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

21. Alle Regierungen sollten eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung verfolgen, um jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft zu beseitigen⁵.

22. Die gesamte Tätigkeit multinationaler Unternehmen sollte sich von diesem allgemeinen Grundsatz leiten lassen, unbeschadet der in Absatz 18 vorgesehenen Maßnahmen oder einer staatlichen Politik zur Korrektur historisch bedingter Diskriminierungen und damit zur Erweiterung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung⁶. Multinationale Unternehmen sollten daher Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu Kriterien für die Anwerbung, Einstellung, Ausbildung und den beruflichen Aufstieg ihrer Arbeitnehmer auf allen Stufen machen.

23. Die Regierungen sollten multinationale Unternehmen niemals zu Diskriminierungen aus den in Absatz 21 genannten Gründen auffordern oder ermutigen; vielmehr wird ihnen nahegelegt, soweit angebracht, durch ständige Beratung auf die Vermeidung solcher Diskriminierungen in der Beschäftigung hinzuwirken.

⁵ Übereinkommen (Nr. 111) und Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Übereinkommen (Nr. 100) und Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

⁶ Siehe die beiden Richtlinienensammlungen des IAA: *HIV/Aids in der Welt der Arbeit*, ein Leitfadens der IAO, 2001, IAA, Genf; *Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz*, Richtlinienensammlung des IAA, 2002, IAA, Genf.

Sicherheit der Beschäftigung

24. Die Regierungen sollten die Auswirkungen multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung in verschiedenen Wirtschaftszweigen sorgfältig prüfen. In allen Ländern sollten die Regierungen sowie die multinationalen Unternehmen selbst geeignete Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt treffen.

25. Multinationale Unternehmen sollten in gleicher Weise wie nationale Unternehmen mit Hilfe einer aktiven Arbeitskräfteplanung bemüht sein, ihren Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten, und frei ausgehandelte Verpflichtungen betreffend die Stabilität der Beschäftigung und die Soziale Sicherheit einhalten. Angesichts der Flexibilität, mit der multinationale Unternehmen arbeiten können, sollten sie bemüht sein, eine führende Rolle bei der Förderung der Beschäftigungssicherheit zu übernehmen, insbesondere in Ländern, in denen eine Einstellung ihrer Tätigkeit voraussichtlich eine langfristige Arbeitslosigkeit verstärken würde.

26. Bei der Planung von Tätigkeitsveränderungen (einschließlich solcher, die sich aus Fusionen, Übernahmen oder Produktionsverlagerungen ergeben), die mit umfassenden Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation verbunden wären, sollten multinationale Unternehmen die zuständigen Regierungsstellen sowie Vertreter der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Verbände rechtzeitig unterrichten, damit diese Auswirkungen gemeinsam geprüft werden können, um Nachteilen im größtmöglichen Umfang zu begegnen. Dies ist besonders wichtig bei Betriebsschließungen, die mit Massenentlassungen verbunden wären.

27. Willkürliche Entlassungsverfahren sollten vermieden werden ⁷.

28. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit multinationalen sowie nationalen Unternehmen eine Form des Einkommensschutzes für Arbeitnehmer bieten, deren Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist ⁸.

AUSBILDUNG

29. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Parteien eine gesamtstaatliche Politik für eine eng an die Beschäftigung gekoppelte Berufsbildung und Berufsberatung entwickeln ⁹. In diesem Rahmen sollten multinationale Unternehmen ihre Ausbildungstätigkeiten durchführen.

30. Multinationale Unternehmen sollten bei ihren Tätigkeiten sicherstellen, dass ihren Arbeitnehmern im Gastland auf allen Stufen eine einschlägige

⁷ Empfehlung (Nr. 119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

⁸ Ebd.

⁹ Übereinkommen (Nr. 142) und Empfehlung (Nr. 195) über die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, wo auf das freiwillige Wesen des Inhalts und die Ebenen von Kollektivverhandlungen hingewiesen wird.

Ausbildung geboten wird, die den Erfordernissen des Unternehmens sowie den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht. Durch diese Ausbildung sollten, soweit wie möglich, allgemein verwendbare Fertigkeiten entwickelt und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gefördert werden. Diese Aufgabe sollte, soweit angebracht, in Zusammenarbeit mit den Behörden des Landes, den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und den zuständigen lokalen, nationalen oder internationalen Institutionen erfüllt werden.

31. In Entwicklungsländern tätige multinationale Unternehmen sollten sich gemeinsam mit nationalen Unternehmen an Programmen, einschließlich Sonderfonds, beteiligen, die von den Regierungen des Gastlandes gefördert und von den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterstützt werden. Das Ziel dieser Programme sollte darin bestehen, die Ausbildung und Entwicklung von Fertigkeiten zu fördern und Berufsberatung zu bieten; die Programme selbst sollten gemeinsam von den Parteien durchgeführt werden, die sie unterstützen. Soweit durchführbar, sollten multinationale Unternehmen als Beitrag zur nationalen Entwicklung geschultes Personal zur Unterstützung der von den Regierungen organisierten Ausbildungsprogramme zur Verfügung stellen.

32. Multinationale Unternehmen sollten, in Zusammenarbeit mit den Regierungen und soweit es mit der wirksamen Betriebstätigkeit des Unternehmens vereinbar ist, einheimischen Führungskräften innerhalb des Gesamtunternehmens Gelegenheit bieten, ihre Erfahrungen auf geeigneten Gebieten, wie z. B. Arbeitsbeziehungen, zu erweitern.

ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen

33. Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.

34. Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig sind, in denen es keine vergleichbaren Arbeitgeber gibt, sollten sie im Rahmen der staatlichen Politik die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten¹⁰. Diese Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen sollten der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechen, aber zumindest ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen zu erfüllen. Werden den Arbeitnehmern Sach- und Dienstleistungen geboten, wie Wohnungen, ärztliche Betreuung oder Essen, sollten diese von guter Qualität sein¹¹.

¹⁰ Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit.

¹¹ Übereinkommen (Nr. 110) und Empfehlung (Nr. 110) über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter; Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen; Empfehlung (Nr. 69) betreffend ärztliche Betreuung; Übereinkommen (Nr. 130) und Empfehlung (Nr. 134) über ärztliche Betreuung und Krankengeld.

35. Vor allem in Entwicklungsländern sollten die Regierungen bemüht sein, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen soweit wie möglich den unteren Einkommensgruppen und den weniger entwickelten Gebieten zugute kommen.

Mindestalter

36. Multinationale Unternehmen sowie nationale Unternehmen sollten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit respektieren, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, und sie sollten unverzügliche und wirksame Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vorrangig verboten und beseitigt werden¹².

Arbeitsschutz

37. Die Regierungen sollten sicherstellen, dass multinationale und nationale Unternehmen geeignete Arbeitsschutznormen für ihre Arbeitnehmer bieten. Die Regierungen, die die Übereinkommen der IAO über Maschinenschutz (Nr. 119), ionisierende Strahlen (Nr. 115), Benzol (Nr. 136) und Berufskrebs (Nr. 139) noch nicht ratifiziert haben, werden dennoch dringend aufgefordert, die in diesen Übereinkommen und den dazugehörigen Empfehlungen (Nr. 118, 114, 144 und 147) niedergelegten Grundsätze so weitgehend wie möglich anzuwenden. Auch die Liste der Berufskrankheiten und die Richtlinienensammlungen und Leitfäden im geltenden Verzeichnis der IAA-Veröffentlichungen über Arbeitsschutz sollten berücksichtigt werden¹³.

38. Multinationale Unternehmen sollten, in Übereinstimmung mit den nationalen Erfordernissen, die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten und dabei ihre einschlägigen Erfahrungen innerhalb des Gesamtunternehmens, einschließlich der Kenntnisse über besondere Gefahren, berücksichtigen. Sie sollten ferner den Vertretern der Arbeitnehmer im Betrieb und auf Ersuchen den zuständigen Behörden und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aller Länder, in denen sie tätig sind, Informationen über die von ihnen in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen liefern. Insbesondere sollten sie die Betroffenen über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren aufklären. Sie sollten ebenso wie vergleichbare inländische Unternehmen eine führende Rolle bei der Untersuchung der Ursachen von Arbeitsgefahren und bei der Anwendung der sich hieraus ergebenden Verbesserungen innerhalb des Gesamtunternehmens spielen.

¹² Übereinkommen Nr. 138, Art. 1; Übereinkommen Nr. 182, Art. 1.

¹³ Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die genannten Übereinkommen und Empfehlungen der IAO sind verzeichnet in *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, Ausg. 2000, IAA, Genf. Siehe auch <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

39. Multinationale Unternehmen sollten sich an der Arbeit internationaler Organisationen beteiligen, die mit der Ausarbeitung und Annahme internationaler Arbeitsschutznormen befasst sind.

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

ARBEITSBEZIEHUNGEN

41. Multinationale Unternehmen sollten keine ungünstigeren Normen für Arbeitsbeziehungen einhalten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.

Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht

42. Die Arbeitnehmer multinationaler und nationaler Unternehmen sollten ohne jeden Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten¹⁴. Sie sollten ferner vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen geschützt werden¹⁵.

43. Den Organisationen, die multinationale Unternehmen oder die Arbeitnehmer dieser Unternehmen vertreten, sollte in Bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, gewährt werden¹⁶.

44. Soweit nach den lokalen Gegebenheiten angebracht, sollten multinationale Unternehmen repräsentative Arbeitgeberverbände unterstützen.

45. Die Regierungen werden aufgefordert, die in Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegten Grundsätze anzuwenden, soweit sie das nicht bereits tun, da es in Bezug auf multinationale Unternehmen wichtig ist, dass Verbände, die diese Unternehmen oder ihre Arbeitnehmer vertreten, sich internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihrer Wahl anschließen können.

46. Wenn Regierungen der Gastländer besondere Anreize für ausländische Investitionen bieten, sollten diese Anreize keinerlei Beschränkungen der

¹⁴ Übereinkommen Nr. 87, Art. 2.

¹⁵ Übereinkommen Nr. 98, Art. 1 Abs. 1.

¹⁶ Übereinkommen Nr. 98, Art. 2 Abs. 1.

Vereinigungsfreiheit oder des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer umfassen.

47. Vertreter der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen sollten nicht an Zusammenkünften zum Zweck der Beratung und des Meinungsaustauschs gehindert werden, vorausgesetzt, dass die Betriebstätigkeit des Unternehmens und die normalen, für die Beziehungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände geltenden Verfahren hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

48. Die Regierungen sollten die Einreise der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die auf Einladung der beteiligten lokalen oder nationalen Verbände zum Zweck der Beratung über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse aus anderen Ländern kommen, nicht aus dem Grund beschränken, weil diese Vertreter um Einreise in dieser Eigenschaft ersuchen.

Kollektivverhandlungen

49. Die Arbeitnehmer multinationaler Unternehmen sollten, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, das Recht haben, dass maßgebende Verbände ihrer Wahl für die Führung von Kollektivverhandlungen anerkannt werden.

50. Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepasste Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang die Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können¹⁷.

51. Multinationale Unternehmen sollten ebenso wie nationale Unternehmen den Vertretern der Arbeitnehmer Erleichterungen gewähren, die erforderlich sein können, um die Ausarbeitung wirksamer Gesamtarbeitsverträge zu fördern¹⁸.

52. Multinationale Unternehmen sollten es den ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertretern ihrer Arbeitnehmer in jedem Land, in dem sie tätig sind, ermöglichen, Verhandlungen mit Vertretern der Betriebsleitungen zu führen, die zu Entscheidungen über die auszuhandelnden Fragen bevollmächtigt sind.

53. Multinationale Unternehmen sollten im Zusammenhang mit Verhandlungen auf Treu und Glauben mit den Arbeitnehmervertretern über Beschäftigungsbedingungen oder der Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer nicht mit der Möglichkeit drohen, eine Betriebseinheit ganz oder teilweise aus dem betreffenden Land zu verlegen, um dadurch diese Verhandlungen in unlauterer Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern. Ebenso wenig sollten sie Arbeitnehmer aus Tochterunternehmen

¹⁷ Übereinkommen Nr. 98, Art. 4.

¹⁸ Übereinkommen (Nr. 135) über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb.

in andere Länder versetzen, um Verhandlungen auf Treu und Glauben mit den Arbeitnehmervertretern oder die Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer zu untergraben.

54. Gesamtarbeitsverträge sollten Bestimmungen über die Beilegung von Konflikten, die sich aufgrund der Auslegung und Anwendung dieser Verträge ergeben, und über die Wahrung gegenseitig anerkannter Rechte und Pflichten enthalten.

55. Multinationale Unternehmen sollten Arbeitnehmervertretern die Informationen liefern, die für sinnvolle Verhandlungen mit der betreffenden Unternehmenseinheit erforderlich sind, und, soweit mit der örtlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar, ihnen auch die Informationen liefern, die es ihnen ermöglichen, ein genaues und richtiges Bild über die Ergebnisse dieser Einheit und, soweit angebracht, des Gesamtunternehmens zu erhalten¹⁹.

56. Soweit Gesetzgebung und Praxis es zulassen, sollten die Regierungen den Vertretern der Arbeitnehmerverbände auf Ersuchen Informationen über die Wirtschaftszweige, in denen das Unternehmen tätig ist, liefern, die dazu beitragen würden, über objektive Kriterien innerhalb des Verfahrens der Kollektivverhandlungen zu verfügen. In diesem Zusammenhang sollten multinationale und nationale Unternehmen Ersuchen der Regierung um einschlägige Informationen über ihre Tätigkeit in konstruktiver Weise entsprechen.

Beratungen

57. In multinationalen und nationalen Unternehmen sollten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern entwickelte Systeme entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis regelmäßige Beratungen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse vorsehen. Solche Beratungen sollten kein Ersatz für Kollektivverhandlungen sein²⁰.

Behandlung von Beschwerden

58. Multinationale und nationale Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, ihre Beschwerden in einer Weise behandeln zu lassen, die der folgenden Bestimmung entspricht: Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben, diese Beschwerde vorzubringen, ohne dass ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen²¹. Dies ist besonders wichtig, wenn die multinationalen Unternehmen in Ländern tätig

¹⁹ Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft.

²⁰ Empfehlung (Nr. 94) betreffend Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs; Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft.

²¹ Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb mit dem Ziel ihrer Beilegung.

sind, in denen die Grundsätze der IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen und Zwangsarbeit²² nicht eingehalten werden.

Beilegung von Arbeitskonflikten

59. Multinationale und nationale Unternehmen sollten gemeinsam mit den Vertretern und den Verbänden ihrer Arbeitnehmer bemüht sein, den nationalen Gegebenheiten entsprechende freiwillige Einigungsverfahren zu entwickeln, die auch freiwillige Schiedsverfahren umfassen können, um zur Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen. In den freiwilligen Einigungseinrichtungen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein²³.

Genf, den 28. März 2006

²² Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- und Pflichtarbeit; Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes; Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen; Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit; Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; Übereinkommen (Nr. 182) über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; Empfehlung (Nr. 35) betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit; Empfehlung (Nr. 90) betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und Empfehlung (Nr. 190) betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

²³ Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren.

ANHANG

Verzeichnis der in der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik aufgeführten internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen

*(vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner
204. Tagung (Genf, November 1977) angenommen, in der auf
seiner 279. (November 2000) und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten
Fassung))*

ÜBEREINKOMMEN

- Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930
- Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
- Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949
- Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Nr. 110 über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter, 1958
- Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- Nr. 115 über den Schutz der Arbeitnehmer vor ionisierenden Strahlen, 1960
- Nr. 119 über den Maschinenschutz, 1963
- Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik, 1964
- Nr. 130 über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969
- Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971
- Nr. 136 über den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren, 1971
- Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973
- Nr. 139 über die Verhütung und Bekämpfung der durch krebserzeugende Stoffe und Einwirkungen verursachten Berufsgefahren, 1974

- Nr. 142 über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
- Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

EMPFEHLUNGEN

- Nr. 35 betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930
- Nr. 69 betreffend ärztliche Betreuung, 1944
- Nr. 90 betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- Nr. 92 betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951
- Nr. 94 betreffend Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs, 1952
- Nr. 110 betreffend die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter, 1958
- Nr. 111 betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- Nr. 114 betreffend den Schutz der Arbeitnehmer vor ionisierenden Strahlen, 1960
- Nr. 115 betreffend Arbeiterwohnungen, 1961
- Nr. 116 betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962
- Nr. 118 betreffend den Maschinenschutz, 1963
- Nr. 119 betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, 1963
- Nr. 122 betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964
- Nr. 129 betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft, 1967
- Nr. 130 betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb mit dem Ziel ihrer Beilegung, 1967
- Nr. 134 betreffend ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969
- Nr. 144 betreffend den Schutz vor den durch Benzol verursachten Vergiftungsgefahren, 1971
- Nr. 146 betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973
- Nr. 147 betreffend die Verhütung und Bekämpfung der durch krebserzeugende Stoffe und Einwirkungen verursachten Berufsgefahren, 1974
- Nr. 169 betreffend die Beschäftigungspolitik, 1984

- Nr. 189 betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998
- Nr. 190 betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
- Nr. 194 betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 2002
- Nr. 195 betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, 2004

NACHTRAG I

Verzeichnis der seit 1977 angenommenen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die Bestimmungen enthalten, die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik von Bedeutung sind

(vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 238. Tagung (Genf, November 1987) angenommen, in der auf seiner 264. (November 1995), 279. (November 2000) und 295. Tagung (März 2006) abgeänderten Fassung)

In der Erklärung sowie im Anhang wird in Fußnoten auf eine Reihe internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen Bezug genommen, die Bestimmungen enthalten, die für die Erklärung von Bedeutung sind. Diese Fußnoten haben keinen Einfluss auf die Bedeutung der Bestimmungen der Erklärung, auf die sie sich beziehen. Sie sollten als Hinweise auf relevante Urkunden angesehen werden, die von der Internationalen Arbeitsorganisation in den entsprechenden Sachbereichen angenommen worden sind und die Einfluss auf die Gestaltung der Bestimmungen der Erklärung gehabt haben.

Seit der Annahme der Erklärung durch den Verwaltungsrat am 16. November 1977 hat die Internationale Arbeitskonferenz neue Übereinkommen und Empfehlungen angenommen. Der folgende Text ist eine Zusammenfassung der Verzeichnisse der seit 1977 (einschließlich Juni 1977) angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen, die Bestimmungen enthalten, die für die Erklärung von Bedeutung sind. Ebenso wie die Fußnoten, die bei Annahme der Erklärung aufgenommen wurden, haben auch die neuen Verweise keinen Einfluss auf die Bedeutung der Bestimmungen der Erklärung.

Entsprechend dem freiwilligen Charakter der Erklärung sind alle ihre Bestimmungen, unabhängig davon, ob sie sich von Übereinkommen und Empfehlungen der IAO oder von anderen Quellen herleiten, als Empfehlungen zu verstehen, wobei selbstverständlich die Bestimmungen der Übereinkommen ausgenommen sind, die für die Mitgliedstaaten, die sie ratifiziert haben, bindend sind.

*Verzeichnis der seit (einschließlich) 1977 angenommenen
Übereinkommen und Empfehlungen, die Bestimmungen
enthalten, die für die Erklärung von Bedeutung sind*

Nummer und Titel der Übereinkommen und Empfehlungen	Absätze der Erklärung, für die die Urkunde von Bedeutung ist
Übereinkommen	
Nr. 148 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Berufsgefahren infolge von Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen an den Arbeitsplätzen, 1977	37
Nr. 154 über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981	9, 50
Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981	37
Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	21
Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, 1982	9, 26, 27, 28
Nr. 161 über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	37
Nr. 162 über Sicherheit bei der Verwendung von Asbest, 1986	37
Nr. 167 über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988	37
Nr. 168 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988	13
Nr. 170 über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990	37
Nr. 173 über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992	28
Nr. 174 über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	37
Nr. 176 über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	37
Nr. 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001	37

Empfehlungen

Nr. 156	betreffend den Schutz der Arbeitnehmer gegen Berufsgefahren infolge von Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen an den Arbeitsplätzen, 1977	37
Nr. 163	betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981	52, 55, 56
Nr. 164	betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981	37
Nr. 165	betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	21
Nr. 166	betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, 1982	9, 26, 27, 28
Nr. 171	betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1985	37
Nr. 172	betreffend Sicherheit bei der Verwendung von Asbest, 1986	37
Nr. 175	betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988	37
Nr. 176	betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988	13
Nr. 177	betreffend Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990	37
Nr. 180	betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992	28
Nr. 181	betreffend die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	37
Nr. 183	betreffend den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	37

NACHTRAG II

(vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner
277. Tagung (Genf, März 2000) angenommen)

Im Juni 1998 hat die Internationale Arbeitskonferenz die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit angenommen. Mit dieser Annahme haben die Mitglieder ihre Verpflichtung erneuert, die folgenden grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen: a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen; b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit richtet sich vor allem an die Mitgliedstaaten. Doch kann der Beitrag der multinationalen Unternehmen zu ihrer Verwirklichung ein wichtiges Element bei der Realisierung ihrer Ziele darstellen. In diesem Zusammenhang sollten bei der Auslegung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik die Ziele der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit umfassend berücksichtigt werden. Dieser Hinweis berührt in keiner Weise den freiwilligen Charakter oder die Bedeutung der Bestimmungen der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.

VERFAHREN ZUR BEHANDLUNG VON STREITIGKEITEN BEZÜGLICH DER ANWENDUNG DER DREIGLIEDRIGEN GRUNDSATZERKLÄRUNG ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK DURCH EINE AUSLEGUNG IHRER BESTIMMUNGEN

*(vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner
232. Tagung (Genf, März 1986) angenommen)**

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

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

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

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

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

* *Official Bulletin* (Genf, IAA), 1986, Bd. LXIX, Reihe A, Nr. 3, S. 196-197 (löst Teil IV der Verfahren ab, die der Verwaltungsrat auf seiner 214. Tagung (November 1980) angenommen hat); siehe *Official Bulletin*, 1981, Bd. LXIV, Reihe A, Nr. 1, S. 89-90.

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

5. Auslegungsersuchen können an das Amt gerichtet werden:

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

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

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

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

8. Der Entwurf einer Antwort auf ein zulässiges Ersuchen wird vom Ausschuss für multinationale Unternehmen behandelt und gebilligt, bevor er dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt wird.

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

INDEX

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

(Absätze)

- A**llgemeine Erklärung der Menschenrechte, 8
Anwerbung, 22
Arbeitgeber, 1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
Arbeitgeberverbände, *Präambel*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Arbeitnehmer, 1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
Arbeitnehmerverbände, *Präambel*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
Arbeitnehmervertreter, 18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 55, 57, 59
Arbeits- (und Lebens-)bedingungen, 7, 33, 34
Arbeitsbeziehungen, 7, 32, 41
Arbeitskonflikte, 59
Arbeitskräfteplanung, 17, 25
Arbeitslosigkeit, 13, 14, 25
Arbeitsmarkt, 24
Arbeitsschutz, Arbeitsschutznormen, 37, 38, 39, 40
Ärztliche Betreuung, 34
Ausbildung, 7, 22, 29, 30, 31
Ausbildung und Entwicklung von Fertigkeiten, 31
Ausländische Investitionen
siehe auch Investitionen, 46
Auswirkungen auf die Beschäftigung, 15
- B**eilegung von Konflikten, 54
Beratungen, Konsultationen, 10, 12, 17, 47, 48, 57
Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, 30
Berufliche Entwicklung, 18
Berufsbildung/Berufsberatung, 29, 31
Beschäftigung, *Präambel*, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
Beschäftigungsbedingungen, 53
Beschäftigungsmöglichkeiten, 1, 16
Beschäftigungsnormen, 16
Beschäftigungspolitische Maßnahmen und Ziele, 16
Beschwerden, 58
Besondere Gefahren, 38

Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung, 21, 22, 23

Diskriminierung, 21, 22, 23, 42

Diskriminierung in der Beschäftigung, 23

Dreigliedrige Beratende Tagung über die Beziehungen zwischen multinationalen Unternehmen und der Sozialpolitik, *Präambel*

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, *Präambel*, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20

Dreigliedrige Sachverständigentagung über die Beziehungen zwischen multinationalen Unternehmen und der Sozialpolitik, *Präambel*

Dreigliedrige Weltkonferenz über Beschäftigung, Einkommensverteilung und sozialen Fortschritt und die internationale Arbeitsteilung, 14

Einheimische Führungskräfte, 32

Einkommenschutz, 28

Einmischung, Schutz gegen, 43

Einschlägige Ausbildung, 30

Empfehlungen (der IAO), 5, 9, 37, *Nachtrag I*

Empfehlungen Nr. 111, 119, 122, 146, 190, 9

Empfehlungen Nr. 114, 118, 144, 147, 37

Entlassungen, 26, 27

Entlassungsverfahren, willkürliche, 27

Entwicklungsländer, *Präambel*, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35

Entwicklungspolitik, Entwicklungsmaßnahmen, 1, 30

Entwicklungsprioritäten, 10

Erklärung (der IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 8, *Nachtrag II*

Freiheit der Meinungsäußerung und der Vereinigung, 8

Freiwillige Einigungseinrichtungen, 59

Freiwillige Einigungsverfahren, 59

Freiwillige Schiedsverfahren, 59

Fusionen, 26

Geeignete Technologien, 19

Generalversammlung der Vereinten Nationen, 8

Gesamtarbeitsverträge, 50, 51, 54

Gesetzgebung, Gesetze, Recht, 3, 8, 12, 49, 55, 56, 57

Gesetzgebung und Praxis, 49, 55, 56, 57

Globaler Pakt, 2

Grundbedürfnisse, 1, 34

Grundlegende Menschenrechte, 1

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 8, *Nachtrag II*

Grundsatzserklärung
 siehe Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale
 Unternehmen und Sozialpolitik
Grundsätze, *Präambel*, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58

Heimat- und Gastländer, 1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Hoheitsrechte, 8

IAA-Veröffentlichungen über Arbeitsschutz, 37

IAO-Übereinkommen

siehe Übereinkommen (der IAO)

Industrierausschüsse, *Präambel*

Informationen, 38, 55, 56

Inländische Unternehmen, 38

Innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis, 49, 57

Innerstaatliche Rechtsvorschriften, 8

Internationale Arbeitskonferenz, *Präambel*

Internationale Arbeitsorganisation, *Präambel*, 5, 7, 8, 37, 58

Internationale Arbeitsschutznormen, 39

Internationale Arbeitsübereinkommen

siehe Übereinkommen (der IAO)

Internationale Direktinvestitionen, 1

siehe auch Investitionen

Internationale Normen, 8, 12

Internationale Organisationen, 39, 45

Internationale Pakte, 8

Internationales Arbeitsamt, *Präambel*

Investitionen, 1, 19, 46

Kinderarbeit, 36

Kollektivverhandlungen, 49, 56, 57

Langfristige Arbeitslosigkeit, 25

Leistungen, 33, 34

Löhne, 33, 34

Massenentlassungen, 26

Millenniums-Entwicklungsziele, 2

Multinationale Unternehmen, *Präambel*, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17,
18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39,
40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59

Muttergesellschaften, 6

Nationale Entwicklung, 31
Nationale Unternehmen, 11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Neue Produkte und Verfahren, 38
Neue Weltwirtschaftsordnung, 2
Normen für Arbeitsbeziehungen, 41

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
(OECD), *Präambel*
Örtliche Gewohnheiten, 8

Planung von Tätigkeitsveränderungen, rechtzeitige Unterrichtung, 26
Politik, nationale, gesamtstaatliche, 1, 9, 29
Politische Zielsetzungen, 10
Praktiken, Praxis, 8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Produktionsverlagerungen, 26

Recht auf Kollektivverhandlungen, 48, 58
siehe auch Kollektivverhandlungen
Regelmäßige Beratungen, 57
Regierungen, *Präambel*, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26,
28, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 45, 46, 48, 56
Regierungen des Gastlandes, 31
Regionalkonferenzen, *Präambel*
Richtliniensammlungen und Leitfäden, 37

Sach- und Dienstleistungen, gute Qualität, 34
Schaffung von Arbeitsplätzen, Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten,
Präambel, 1, 13, 16, 19, 20
Sicherheit der Beschäftigung, Beschäftigungssicherheit, 16, 25
Sozial- und arbeitsrechtliche Vorschriften in den Gastländern, 12
Soziale Entwicklungsmaßnahmen, 17
Soziale Sicherheit, 25
Sozialpolitik, *Präambel*, 5, 9
Staatliche Politik, 22, 34
Stabile Beschäftigung, 25

Technologien, 1, 19
Tochterunternehmen, 53

Übereinkommen (der IAO), 5, 7, 9, 37, 58, *Nachtrag I*
Übereinkommen Nr. 87, 9, 45
Übereinkommen Nr. 98, 111, 122, 138, 182, 9
Übereinkommen (Nr. 115) über ionisierende Strahlen, 37
Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 37

Übereinkommen (Nr. 136) über Benzol, 37
Übereinkommen (Nr. 139) über Berufskrebs, 37
Übernahmen, 26
Ungleichheiten in der Behandlung, 11
Unterbeschäftigung, 13, 14
Untere Einkommensgruppen, 35
Unternehmenseinheit, genaues und richtiges Bild über die Ergebnisse, 55
Unterschiedliche Behandlung, gegen die Vereinigungsfreiheit gerichtet, 42

Verbände, Organisationen der Arbeitgeber
 siehe Arbeitgeberverbände
Verbände, Organisationen der Arbeitnehmer
 siehe Arbeitnehmerverbände
Vereinbarungen, 40
Vereinigungsfreiheit, 1, 46, 58
Vereinigungsrecht, 46, 53, 58
Vereinte Nationen, 2, 8
 Kommission für transnationale Unternehmen, *Präambel*
Verfahren für freiwillige Verhandlungen, 50
Verfassung der IAO, 5, 8
Verhandlungen, 52, 53, 55
Verhandlungen auf Treu und Glauben, 53
Verpflichtungen, 8
Vertreter der Arbeitgeber, 48, 57
Vertreter der Arbeitnehmer
 siehe Arbeitnehmervertreter
Vertreter der Betriebsleitung, 52
Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl, 59
Verträge mit nationalen Unternehmen, 20
Verwaltungsrat, *Präambel*
Verwendung einheimischer Rohstoffe, 20
Volle Beschäftigung, 13
Vorschriften in den Gastländern, 12

Weltbeschäftigungskonferenz, *Präambel*
Weniger entwickelte Gebiete, 35
Wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt, 2
Wirtschaftliches und soziales Wohl, 1
Wirtschaftswachstum und Wirtschaftsentwicklung, 13
Wohnungen, 34

Zusammenarbeit, 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
Zuständige Behörden, Regierungsbehörden, Regierungsstellen, 17, 18, 26,
 30, 38, 40
Zwangsarbeit, 58