

Abschließende Erklärung der deutschen Nationalen Kontaktstelle für die „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ anlässlich einer Beschwerde der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) gegen Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH (HMETC) in Rüsselsheim

Mit Schreiben vom 25. März 2014, eingegangen am 8. April 2014, reichte die IG Metall (im Folgenden: Beschwerdeführerin) eine Beschwerde bei der deutschen Nationalen Kontaktstelle für die „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ (im Folgenden: NKS) gegen die HMETC ein, die mit dem koreanischen Unternehmen „Hyundai Motor Company“ verbunden ist.

Bei den in der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen enthaltenen „OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ (im Folgenden: die OECD-Leitsätze) handelt es sich um Empfehlungen für ein verantwortungsvolles Verhalten international tätiger Unternehmen. Die Regierungen der OECD-Mitgliedsstaaten sowie anderer teilnehmender Länder haben sich verpflichtet, über die jeweiligen NKS die Anwendung dieses freiwilligen Verhaltenskodexes zu fördern und bei Beschwerden zu den OECD-Leitsätzen unter Mitwirkung hierfür relevanter Partner auf dem Wege der vertraulichen Vermittlung zu Lösungen beizutragen.

I. Beschwerdegegenstand

Mit der Beschwerde gemäß den OECD-Leitsätzen rügt die Beschwerdeführerin systematische Verstöße seitens HMETC gegen Kapitel V der OECD-Leitsätze. Verletzt werde das Recht der Arbeitnehmer auf ungehinderte Betriebsratsarbeit und gewerkschaftliche Betätigung. Konkret wurden insbesondere folgende Punkte vorgebracht: Mehrarbeit werde für den Betriebsrat nicht dokumentiert, ein Pförtnerbuch, in dem die An- und Abwesenheitszeiten von Mitarbeitern an Wochenenden und abends festgehalten wurden sowie weitere Dokumente würden dem Betriebsrat vorenthalten. Mitarbeiter würden unberechtigt zu leitenden Angestellten erklärt, damit der Betriebsrat keine Einsicht in deren Vergütung bekomme. Bei der Einrichtung eines auswärtigen Testzentrums sei der Betriebsrat nicht beteiligt worden. Weiter sei mehrfach gegen die Freistellungserfordernisse eines Betriebsrates verstoßen worden, einschließlich derjenigen zur Teilnahme an Seminaren. Dem Betriebsrat sei es nicht erlaubt worden, ein Mitteilungsblatt herauszugeben. Auch seien die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates hinsichtlich der Einstellung von Leiharbeitnehmern, bei Beförderungen, bei der Einführung neuer technischer Systeme, bei Krankenrückkehrgesprächen, beim Gesundheitsschutz sowie bei der Verhandlung über ein neues Gehaltssystem verletzt

worden. Auch habe HMETC eine verdeckte Kampagne gegen gewerkschaftlich gebundene Betriebsratsmitglieder und gegen den Betriebsrat insgesamt unterstützt. Dies habe zu einem Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsratsvorsitzenden geführt. Gewerkschaftsrechte seien dadurch verletzt worden, dass von der Gewerkschaft verteilte Flugblätter eingesammelt worden waren.

II. Vorbringen der Beschwerdegegnerin

Mit Schreiben vom 5. Juni 2014 nahm HessenMetall im Namen von HMETC Stellung. HMETC wies die erhobenen Rügen zurück und trug vor, die OECD-Leitsätze respektiert und nicht verletzt zu haben. Die Beschwerde sei unzulässig und darüber hinaus unbegründet. Die Beschwerde sei nicht im guten Glauben vorgebracht und Teil einer internationalen Kampagne, um Hyundai in ein schlechtes Licht zu rücken und medienwirksam Gewerkschaftspolitik zu betreiben. Die meisten der in der Beschwerde genannten Punkte seien schon Gegenstand von rechtskräftig zugunsten HMETC entschiedenen Rechtsstreitigkeiten und daher dem Verfahren vor der NKS entzogen. Die mit der Beschwerde aufgeworfenen Fragen hätten keine Relevanz für die Umsetzung der OECD Leitsätze und diese sei missbräuchlich. Die meisten Rügen beträfen zudem den Betriebsrat. Dieser sei jedoch am 14. Mai 2014 neu gewählt worden. Der neue Betriebsrat halte die Rügen für unbegründet und sei der Meinung, die Beschwerde sei nicht anzunehmen. Die vorgebrachten Sachverhalte seien unvollständig oder unzutreffend. Die vielen Rechtsstreitigkeiten seien durch den abgewählten Betriebsrat verantwortet, der einen konfrontativen Kurs in Form einer „Klagewut“ eingeschlagen habe.

III. Erste Evaluierung

Im Rahmen der ersten Evaluierung gemäß der „Verfahrenstechnischen Anleitung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ prüft die NKS, ob die mit der Beschwerde aufgeworfenen Fragen eine eingehendere Prüfung rechtfertigen. Die Prüfung erfolgte auf der Grundlage der Beschwerde und der Stellungnahme von HMETC. Der zuständigen NKS in Südkorea wurde ebenfalls die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben, eine solche erfolgte jedoch nicht.

Diese erste Evaluierung wurde am 8. Juli 2014 abgeschlossen.

Die NKS nahm die Beschwerde teilweise an und bot den Parteien ihre Hilfe bei der Lösung der aufgeworfenen Fragen in folgenden Punkten an:

Frage der Verletzung von Gewerkschaftsrechten durch:

- mangelhafte Zurverfügungstellung von Informationen an den Betriebsrat
- Behinderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung von HMETC und dem Betriebsrat
- Beeinträchtigung des Ansehens des Betriebsrats gegenüber den Mitarbeitern von HMETC
- Behinderung der gewerkschaftlichen Tätigkeit der Beschwerdeführerin auf dem Betriebsgelände

Die Nationale Kontaktstelle stellte in ihrem Annahmeschreiben klar: Das Angebot der NKS erlaubt keine Rückschlüsse auf eine Verantwortung von HMETC nach den OECD-Leitsätzen. Die Annahme zur vertieften Prüfung beinhaltet keine Feststellung von Verstößen gegen die Leitsätze. Die NKS erkennt aber an, dass Fragen angesprochen sind, die die Umsetzung der OECD-Leitsätze betreffen und eine eingehendere Prüfung rechtfertigen. Die NKS hält es für möglich, dass ihre Vermittlung einen positiven Beitrag zur Lösung der aufgeworfenen Fragen leisten und so den Zielen der OECD-Leitsätze dienen könnte.

Zur Begründung der Annahme führte die NKS aus: Nach ihrer Einschätzung beinhaltet die Beschwerde Hinweise auf mögliche Mängel in der Informationsweitergabe und der Kommunikation der Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat. Zudem sah die NKS aufgrund der in der Vergangenheit vielfach geführten Gerichtsverfahren Anhaltspunkte dafür, dass die Grundlagen für eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat gestört sein könnte. Die Vorwürfe im Zusammenhang mit den Verhandlungen über ein neues Gehaltssystem könnten darauf hinweisen, dass die Geschäftsführung von HMETC – gewollt oder ungewollt - nach außen den Eindruck einer Geringschätzung des Betriebsrates bzw. der Tätigkeit des Betriebsrates und seiner Mitglieder erweckt habe, wodurch das Ansehen des Betriebsrates und seiner Arbeit im Betrieb fortdauernd beeinträchtigt werden könnte. Schließlich sah die NKS in der Beschwerde Hinweise dafür, dass unter den Mitarbeitern von HMETC – begründet oder unbegründet - Besorgnis darüber herrsche, dass an eine

Verbindung mit gewerkschaftlichen Tätigkeiten negative betriebliche Folgen geknüpft werden. Das Vermittlungsverfahren könnte als Möglichkeit genutzt werden, etwaig bestehende Bedenken auszuräumen und die Bedeutung der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte zwischen den Parteien klarzustellen.

Obwohl der im Mai 2014 neu gewählte Betriebsrat die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Rügen als nicht gerechtfertigt ansieht und ein Mediationsverfahren vor der NKS nicht als erforderlich erachtet, erschien der NKS die Durchführung einer Mediation als hilfreich.

Insbesondere sah die NKS die Möglichkeit, dass ein Mediationsverfahren dazu beitragen könne, künftige (gerichtliche) Konflikte zwischen der HMETC und dem Betriebsrat bzw. (ehemaligen) Mitgliedern des Betriebsrates zu vermeiden sowie die gegenseitige Respektierung und das Ansehen beider Seiten im Betrieb zu fördern. Sie sah die Chance, so die Grundlagen für eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer zu verbessern.

Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen, da nach Auffassung der NKS die Voraussetzungen für die Annahme zur eingehenderen Prüfung nicht vorlagen. Die Streitfragen: Missachtung des Rechts auf Einsichtnahme in die Listen der Bruttolöhne und Bruttogehälter, offener Brief des „Quorums“ und Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsrat bzw. dessen Vorsitzenden, Einführung technischer Systeme sowie Freistellung von Betriebsratsmitgliedern seien bereits Gegenstand anhängiger Verfahren vor staatlichen Gerichten. Nach Auffassung der NKS käme dem Beschwerdeverfahren kein über die Gerichtsverfahren hinausgehender Wert zu. Soweit es um das Mitteilungsblatt des Betriebsrats ging, war nach Ansicht der NKS nicht zu erkennen, dass die Geschäftsführung grundsätzlich oder künftig nicht dazu bereit wäre, die Kosten für ein Mitteilungsblatt des Betriebsrats zu übernehmen, soweit sie hierzu rechtlich verpflichtet ist. Hinsichtlich der Krankenrückkehrgespräche war nach Ansicht der NKS nicht substantiiert vorgetragen, welchen Umfang und welchen Inhalt die genannten Gespräche hätten und woraus sich insofern Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben könnten. Künftig zu erwartende oder andauernde Verstöße wären daher nicht ersichtlich.

IV. Reaktionen der Parteien auf die Teilannahmeentscheidung und das Angebot eines Vermittlungsverfahrens/Abschluss des Verfahrens

Nachfolgend zu der Teilannahmeentscheidung bot die NKS den Parteien die Durchführung gemeinsamer Mediationsgespräche an. Dies wurde seitens der Beschwerdeführerin angenommen.

Mit abschließendem Schreiben vom 20. November 2014 teilte HMETC mit, das Mediationsangebot der NKS nicht anzunehmen.

Zur Begründung bekräftigte HMETC im Wesentlichen seine bisherige Auffassung. Die Beschwerde sei, nachdem der Weg über die deutsche Gerichtsbarkeit erfolglos geblieben sei, als Teil einer internationalen Kampagne anzusehen und damit nicht im guten Glauben erfolgt. Die Beschwerde sei auch unbegründet, die OECD-Leitsätze seien nicht verletzt. Die beabsichtigte Vermittlung betreffe fast ausschließlich Rechte des Betriebsrates. Der aktuelle Betriebsrat erachte die Beschwerde aber als unbegründet. Die Zusammenarbeit mit dem derzeitigen Betriebsrat sei konstruktiv, sie bedürfe keiner Mediation.

V. Abschluss des Verfahrens

Die NKS hebt hervor, dass multinationale Unternehmen gemäß Kapitel V der OECD-Leitsätze im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken das Recht ihrer Arbeitskräfte respektieren sollen, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten. Dies erstreckt sich auch auf das Recht auf freie Meinungsäußerung und gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb gemäß den OECD-Leitsätzen. Aufgrund der vorgebrachten Beschwerde geht die NKS davon aus, dass insofern die Leitsätze berührt sein könnten. Die NKS bekräftigt ihre Auffassung, mit dem Angebot von Mediationsgesprächen einen Beitrag dazu bereitgestellt zu haben, das Verhältnis zwischen Arbeitnehmervertretern, aktiven Gewerkschaftsmitgliedern und der Geschäftsleitung zu verbessern. Damit hätten die Parteien die Grundlage für eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit schaffen können, ohne dass es zu weiteren Gerichtsverfahren kommt.

Die NKS bedauert daher nachdrücklich die Ablehnung des Mediationsangebotes durch HMETC. Sie verweist in diesem Zusammenhang Ziffer 21 der verfahrenstechnischen Erläuterungen zu den Leitsätzen: „Damit das in besonderen Fällen durchgeführte

Verfahren wirkungsvoll sein kann, müssen alle am Verfahren beteiligten Parteien nach dem Grundsatz von Treu und Glauben handeln. Nach Treu und Glauben zu handeln bedeutet in diesem Zusammenhang, dass [...] von der Androhung beziehungsweise Durchführung von Repressalien gegen die am Verfahren beteiligten Parteien abgesehen und tatsächlich am Verfahren mitgewirkt wird, um eine Lösung für die gemäß den Leitsätzen aufgeworfenen Fragen zu finden.“

Von einer Mitwirkung an der vorgeschlagenen Mediation hat im vorliegenden Fall HMETC abgesehen.

Die NKS würdigt in diesem Zusammenhang besonders, dass sich die Beschwerdeführerin zur Vertraulichkeit des Verfahrens bekannte und während der Dauer des Verfahrens keine inner- wie außerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit betrieb.

Angesichts der Vielzahl laufender und rechtskräftig entschiedener Gerichtsverfahren sieht die NKS keinen Raum, zusätzliche Empfehlungen auszusprechen.

Angeregt wird, dass HMETC auf eine interne Klärung hinwirkt. Dabei sind die OECD – Leitsätze zu berücksichtigen. Hierzu können die von der NKS vorgeschlagenen Punkte für ein Mediationsgespräch als Ausgangspunkt dienen. Eine dauerhaft gute und stabile Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessensverbänden kann nach Ansicht der NKS nur gelingen, wenn auftretende Probleme oder auch geäußerte Unzufriedenheiten (ob berechtigt oder unberechtigt) offen besprochen und hierfür gemeinsame Lösungen erarbeitet werden.

Diese abschließende Erklärung wird auf der Internet-Seite der NKS veröffentlicht und dem OECD Sekretariat sowie der NKS in Korea zur Verfügung gestellt.

Das Verfahren ist damit beendet.

Berlin, 5. März 2015



.....
Für die Nationale Kontaktstelle

RD Dr. Malte Hauschild

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
.....