



Interview

09.12.2022

„Es reicht nicht, einen Buchhalter oder Anwalt vor Ort zu schicken.“



Im Doppelinterview von Atle Høie, Generalsekretär des Gewerkschaftsverbands industriALL Global Union, und Michael Brecht, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Daimler Truck, wird die Situation bei Menschen- und Arbeitnehmerrechten weltweit beleuchtet und erklärt, wie und warum der Gesamtbetriebsrat tatsächlich zur Verbesserung der Menschenrechte beitragen kann.

Warum ist es für Daimler Truck wichtig, eine Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten zu haben?

Michael Brecht: In der Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten bekennt sich Daimler Truck zur Achtung und Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten und erwartet dies auch von seinen Zulieferern in der gesamten Wertschöpfungskette. Für uns als Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck ist dies von zentraler Bedeutung. Wenn wir von Verstößen gegen die Menschenrechte erfahren, können wir dies im Unternehmen melden und auf eine Lösung hinwirken. Und wir können unser ganzes Gewicht einbringen, das wir in Deutschland durch das sehr erfolgreiche Modell der Mitbestimmung haben – auch wenn der Verstoß in sehr fernen Ländern bei kleinen Zulieferern passiert.

Wie beurteilt die Industriegewerkschaft industriALL die aktuelle Menschenrechtssituation?

Atle Høie: Das variiert stark, je nachdem, in welchem Land, in welcher Region Sie sich befinden. Natürlich ist es in Deutschland anders als in Malaysia. Grundsätzlich verschlechtert sich die Menschenrechtssituation je weiter Sie die Lieferkette nach unten gehen. Und natürlich sind Menschenrechte in einem Entwicklungsland immer eine große Herausforderung. Meiner Einschätzung nach hat sich die Menschenrechtssituation in den letzten Jahren leider verschlechtert. Es gibt immer mehr Länder, die grundlegende Gewerkschaftsrechte wie Organisierung und Tarifverhandlungen verweigern. Es sieht also nicht gut aus, und deshalb brauchen wir solche Abkommen mit den großen multinationalen Konzernen.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind aber nicht nur in Entwicklungsländern ein Thema, korrekt?

Atle Høie: Schauen wir uns die Vereinigten Staaten an. Natürlich sind die USA eine Demokratie, so wie sie rund um die Welt definiert wird. Aber wenn man den südlichen Teil der USA nimmt, ist es wahrscheinlich der schwierigste Ort der Welt, Gewerkschaften zu organisieren. Und diese Einschätzung schließt Regime ein, die einer Diktatur nahekommen. In einigen Staaten wie South Carolina beträgt die Dichte 1,7 bis 2%. Daimler Truck hat ein Werk, das nicht organisiert ist, auch Volkswagen, BMW und Airbus. Da ist nichts organisiert, weil es eine mächtige Lobby gegen die Organisierung der Arbeitnehmer in diesen Staaten gibt. Aber natürlich unterscheidet sich die Menschenrechtssituation dort erheblich zum Beispiel von der Demokratischen Republik Kongo, wo die Automobilindustrie ihr Kobalt größtenteils für die Batterien gewinnt.

Kann der Gesamtbetriebsrat konkret zur Verbesserung der Menschenrechte beitragen?

Michael Brecht: Wir haben vor kurzem einen Europäischen und einen Weltbetriebsrat gegründet, in dem 23 Länder repräsentiert sind. Damit verfügen wir über ein praktisch weltweites Netzwerk von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, die Regelverstöße oder Missstände in eigenen Gesellschaften oder bei Zulieferern in das Gremium einbringen können. Außerdem arbeiten wir eng mit internationalen Gewerkschaftsverbänden wie der industriALL Global Union oder der US-Automobilgewerkschaft UAW zusammen. Regelverstöße melden wir an das Hinweisgebersystem BPO von Daimler Truck und starten damit einen offiziellen Prüfungsprozess. Kommt heraus, dass tatsächlich gegen die Menschenrechte verstoßen wurde, ist das Unternehmen in der Pflicht, in Aktion zu treten. Diese Vorgehensweise hat sich bereits in der Vergangenheit bewährt, denn wir konnten schon einige Missstände erfolgreich beseitigen. Zum Beispiel in der Türkei, wo die Gründung von Gewerkschaften massiv behindert werden. Das zeigt die Wirksamkeit, die wir als Gesamtbetriebsrat tatsächlich haben.

Welche Auswirkungen hat der Kampf um Ressourcen und Rohstoffe auf die Menschenrechtssituation in der Industrie?

Atle Høie: Tatsächlich geht es in beide Richtungen. Nehmen wir zum Beispiel Batterien, die im Moment ja ein sehr heißes Thema sind. Hier sehen wir, dass die Automobilindustrie ihre Kräfte bündelt. Die Unternehmen versuchen herauszufinden, wie sie sicherstellen können, dass sie aus Minen beliefert werden, die auf Rechten basieren. 60% des Kobalts stammt aus der Demokratischen Republik Kongo, die Hälfte davon stammt aus dem Bergbau, wo es überhaupt keine Kontrolle gibt. Wenn man zehn Jahre zurückgeht, wussten die Unternehmen nicht, woher ihre Lieferungen kamen. Jetzt richten verschiedene Initiativen wie die „Initiative of Responsible Mining Assurance“ - IRMA - oder die „Global Battery Alliance“ den Scheinwerfer auf die Herkunft der Materialien.

In diesen Fällen verbessert sich die Situation. Aber andererseits gibt es mehr Länder, die aus der Demokratie herausfallen – nehmen Sie Myanmar. Leider zeigt der allgemeine Trend nach unten.

ESG wird für Investoren ein immer wichtigeres Kriterium bei der Beurteilung von Unternehmen und möglichen Investments. Welche Rolle spielt dabei industriALL?

Atle Høie: Zunächst arbeiten wir daran, dass der "Sozial" Faktor in ESG stärkeres Gewicht erhält. ESG ist ja nur eine Fortsetzung von verschiedenen Elementen, die wir zuvor schon hatten. Wir haben Anfang der achtziger und neunziger Jahre mit einem internen Verhaltenskodex begonnen. Am Ende und vereinfacht gesprochen führte das zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das Anfang 2023 in der deutschen Gesetzgebung in Kraft treten wird. Das ist ein Beispiel. Dazu kommt, dass allgemein anerkannt wird, dass wir die Arbeit in allen Teilen der Welt vertreten. Das ist die Folge unserer konsequenten Arbeit in den letzten Jahrzehnten. Aus diesem Grund werden wir fast täglich von verschiedenen Rating-Agenturen, institutionellen Investoren und anderen Agenturen angesprochen. Sie wollen wissen, welchen Input wir zu verschiedenen Unternehmen bezüglich ihrer ESG-Performance haben. Das ist Teil ihres Standard-Setups.

Experten halten die Grundsatzklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten bei Daimler Truck für beispielhaft. Was ist Ihre Meinung?

Atle Høie: Dem stimme ich voll und ganz zu. Aber ich möchte auch den Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck ermutigen, sich wirklich mit den Fragen der Lieferkette zu befassen. Es geht darum, die gesamte Lieferkette von Daimler Truck wirklich kennenzulernen und zu sehen, wo die Risikobereiche sind. Die Arbeitnehmervertretung sollte das Unternehmen bei der Due Diligence unterstützen. Aus unserer Sicht reicht es bei Due Diligence nicht, einen Buchhalter oder Anwalt an einen Ort zu schicken und eine Checkliste abzuhaken. Es geht darum, mit Menschen zu reden. Als Vertreter einer Gewerkschaft denke ich, dass wir sicherstellen sollten, dass das Unternehmen bei solchen Prozessen die Gewerkschaften in den Produktionsstätten einbezieht. Das ist äußerst wichtig.

In seiner **Grundsatzklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten** setzt sich Daimler Truck nachdrücklich für die Achtung und Wahrung der Menschenrechte ein und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Grundsatzklärung wurde von der Unternehmensleitung, dem Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Weltarbeitnehmervertretung und dem internationalen Gewerkschaftsverband industriALL Global Union unterzeichnet. Die Erklärung entspricht den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und berücksichtigt dabei auch neue Entwicklungen wie den Umgang mit Datenschutz sowie Künstlicher Intelligenz.

Ist Daimler Truck mit der Grundsatzklärung ausreichend gerüstet, um Menschenrechtsprobleme anzugehen und gesetzliche Anforderungen wie beispielsweise das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu erfüllen?

Michael Brecht: Grundsätzlich ja. Wir verfügen über ein umfassendes Regelwerk und Prozesse wie die beispielhaften Grundsätze zu sozialer Verantwortung und Menschenrechte, das Human Rights Compliance Management System und den Verhaltenskodex, um nur einige zu nennen. Es gibt noch einiges zu tun, aber das Fundament ist gelegt.

Für mich persönlich und als Gesamtbetriebsratsvorsitzender ist es wichtig, dass wir uns in der täglichen Praxis mit Motivation und Leidenschaft für die Durchsetzung von Menschen-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten einsetzen. Dies gilt sowohl für das Unternehmen als auch für die Arbeitnehmervertreter. Ich persönlich möchte nicht nur ein Gesetz erfüllen, sondern die Situation der Menschen tatsächlich verbessern. In der Vergangenheit konnten wir schon einige kritische Fälle gemeinsam mit dem Unternehmen lösen.

Ansprechpartner:

Matthias Krust
Leitung Kommunikation Gesamtbetriebsrat
Pressesprecher des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden

+49 160 8653505
matthias.krust@daimlertruck.com

Weitere Informationen des Gesamtbetriebsrats sowie der Arbeitnehmervertretung von Daimler Truck sind im Internet verfügbar:

www.daimlertruck.com
www.daimler.igm.de

Der Gesamtbetriebsrat der Daimler Truck AG im Überblick

Der unternehmensübergreifende Gesamtbetriebsrat (GBR) der Daimler Truck AG ist die Interessenvertretung von mehr als 33.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland. Der GBR trifft standortübergreifende Regelungen – so genannte Gesamtbetriebsvereinbarungen – mit der Unternehmensleitung, die dann für die gesamte Belegschaft der Daimler Truck AG gelten. Das Gremium besteht aus 13 Mitgliedern, die für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt werden. Die Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz. Zentrales Anliegen des GBR sind der Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen und die Gestaltung guter und fairer Arbeitsbedingungen. Auch bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen, die über den betrieblichen Alltag hinausgehen, sowie bei politischen und gesellschaftlichen Themen bezieht der GBR Stellung.