



Rechtliche Unternehmensverantwortung – Vierteljährliches Bulletin

Ausgabe 30, März 2019

Willkommen zu unserem vierteljährlichen Bulletin "Rechtliche Unternehmensverantwortung". Jedes Quartal beleuchtet dieses Bulletin ein Schwerpunktthema sowie neue Entwicklungen bei der rechtlichen Durchsetzung von Unternehmenshaftung für Menschenrechtsverletzungen. Auf unserer englischen Webseite informieren wir im Abschnitt "Corporate Legal Accountability" objektiv und prägnant über Gerichtsverfahren gegen Unternehmen wegen mutmaßlicher Verstöße gegen die Menschenrechte.

Dieses Bulletin und vorherige Ausgaben finden Sie auf [Englisch](#), [Chinesisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#), [Russisch](#) und [Spanisch](#) auf unserer Webseite.

Vierteljährliches Schwerpunktthema: Verantwortung für die Fehlklassifikation von Arbeitskräften in der On-Demand-Wirtschaft

Die On-Demand-Wirtschaft ist ein wichtiger und global zunehmender Trend, der das traditionelle Konzept des Anstellungsverhältnisses revolutioniert. Unternehmen nutzen zusehends mehr Freiberufler und Arbeitskräfte, die „on-demand“ (auf Abruf) oder für so genannte „Gigs“ (Auftritte) beschäftigt und als „unabhängige Auftragnehmer*innen“ eingestuft werden. Wenngleich On-Demand-Arbeitsregelungen eine wichtige Funktion für Menschen einnehmen, die lieber zeitlich flexibel und ortsungebunden statt starr in einer Vollzeitanzstellung arbeiten, kommen dennoch wichtige Fragen hinsichtlich der Rechte und des Schutzes der Arbeitskräfte auf.

Konventionelle Arbeitsverhältnisse sind üblicherweise durch sichere, regelmäßige Arbeit und die Bereitstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen und verbindlichen Schutzmaßnahmen gekennzeichnet. Dazu gehören unter anderem der Mindestlohn, die Arbeitsunfallversicherung, bezahlte Urlaubstage und Überstunden, die Arbeitslosenversicherung und das Tarifverhandlungsrecht. Verglichen damit gewährt das Arbeitsrecht unabhängigen Auftragnehmern*innen nicht die gleichen Schutzmaßnahmen. Jüngsten Schätzungen zufolge würde es [Unternehmen durchschnittlich 20-30% mehr kosten](#), Arbeitskräfte als Arbeitnehmer*innen statt als unabhängige Auftragnehmer*innen zu klassifizieren. Dieser offensichtliche Versuch, die Gemeinkosten zu senken und die Gewinne zulasten der Arbeitnehmerrechte zu maximieren, ist nicht neu und keinesfalls auf die On-Demand-Wirtschaft beschränkt. Die rechtlichen, praktischen und wirtschaftlichen Auswirkungen werden für diese rasant wachsende Wirtschaft jedoch immer ernster.

1. Gerichtsverfahren als Mittel, um Arbeitnehmerrechte durchzusetzen

Aufgrund dieser Schutzlücke setzen immer mehr nicht konventionell beschäftigte Arbeitskräfte ihre grundlegenden Arbeitnehmerrechte im Gerichtssaal durch und verklagen ihre Arbeitgeber, um Missstände zu beseitigen und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der zentrale Klagepunkt der Kläger*innen besteht darin, dass der Beklagte sie fälschlicherweise als unabhängige Auftragnehmer*innen klassifiziert und ihnen demnach verschiedene Rechte und Schutzmaßnahmen vorenthalten hat. In diesen Fällen streben die Arbeitskräfte Rechtsbehelfe für Unterbezahlung und fehlende Zusatzleistungen sowie die Wiederaufnahme der Arbeit nach einer widerrechtlichen Kündigung basierend auf dem Status als unabhängige*r Auftragnehmer*in an.



Das Unternehmen Uber wurde beispielsweise bereits mit Fehlklassifizierungsverfahren im Vereinigten Königreich ([Aslam et al. gegen Uber](#)) und den Vereinigten Staaten ([Razak et al. gegen Uber Technologies](#)) konfrontiert, in denen es um den Mindestlohn und andere Zusatzleistungen ging. In Nigeria reichten zwei Uber-Fahrer eine [anhängige Sammelklage](#) ein, in der sie Krankenkassen- und Rentenleistungen forderten. Ähnliche Fehlklassifizierungsverfahren wurden von Uber-Fahrern in [Frankreich](#), [Kanada](#) und [Brasilien](#) eingereicht.

In den Niederlanden [verklagte](#) ein ehemaliger Deliveroo-Fahrer das Online-Lebensmittellieferunternehmen wegen unrechtmäßiger Kündigung und forderte die Wiedereinstellung gemäß lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Ähnliche Fehlklassifizierungsvorwürfe wurden gegen das Lebensmittellieferunternehmen [GrubHub](#) ([Lawson gegen GrubHub](#)) und die Kurierdienste [Postmates](#) ([Vega gegen Postmates](#)) und Dynamex ([Dynamex Operations West gegen Superior Court of Los Angeles](#)) erhoben.

2. Wer gilt vor Gericht als Arbeitnehmer*in?

Wenngleich sich die Klagegründe der verschiedenen Verfahren unterscheiden, geht es bei allen darum, zu bestimmen, was oder wer rechtlich gesehen als Arbeitnehmer*in gilt. Wenn Kläger*innen eine Fehlklassifikation unterstellen, müssen sie zeigen, dass sie die rechtlichen Kriterien erfüllen, um als Arbeitnehmer*in klassifiziert werden zu können. Ein Faktor, der rechtsordnungsübergreifend hinsichtlich der Bestimmung des Arbeitnehmerstatus auftaucht, ist die Beurteilung des Ausmaßes der Kontrolle, die das Unternehmen über die Arbeitskraft hat, und des Unabhängigkeitsgrades, den die Arbeitskraft bei der Ausübung der Arbeit hat.

Im Fall [Dynamex Operations West gegen Superior Court of Los Angeles](#) stellte der California Supreme Court (oberster Gerichtshof des Bundesstaates Kalifornien) fest, dass Vermutungen zugunsten des Arbeitnehmerstatus vorliegen. Es wurde demnach der ABC-Test für die Bestimmung der Arbeitskraftklassifizierung eingeführt. Gemäß dem Test liegt die Beweislast beim Unternehmen und es muss nachweisen, dass kein Arbeitnehmerstatus vorliegt, indem bestimmte Kriterien in Bezug auf die Kontrolle über die Arbeitskraft sowie die Freiheit und Flexibilität der Arbeitskraft im Zuge der Ausübung der Arbeit erfüllt werden.

Ähnliche Überlegungen lagen der Entscheidung des UK Employment Tribunal (Arbeitsgerichts des Vereinigten Königreichs) zugrunde, das urteilte, dass Uber-Fahrer keine unabhängigen Auftragnehmer*innen sondern Arbeitskräfte sind, die qualifizierte Arbeit verrichten, durch die das Unternehmen einen Gewinn erzielt ([Aslam et al. gegen Uber](#)). In [Brasilien](#) wurde entschieden, dass Uber-Fahrer reguläre Arbeitnehmer*innen sind, da ihrerseits vertragliche Pflichten wie Pünktlichkeit, Zahlungspläne und Präsenzplichten bestehen. In diesem Fall wurde Uber angeordnet, einen offiziellen Arbeitsvertrag auszustellen und bestimmte Zusatzleistungen bereitzustellen.

Im Zuge anderer Fehlklassifizierungsverfahren entschieden die Gerichte zugunsten der Beklagten. Das District Court for Eastern Pennsylvania (Bezirksgericht für den östlichen Teil des Bundesstaates Pennsylvania) stimmte der Einschätzung von Uber zu: Das Unternehmen sieht sich als eine „moderne Form der Gelben Seiten“ und nicht als ein Arbeitgeber gemäß dem US Fair Labour Standards Act (Gesetz der Vereinigten Staaten zu fairen Beschäftigungsstandards) ([Razak et al. gegen Uber](#)). Der New York Supreme Court (Oberster Gerichtshof des Bundesstaates New York) [urteilte](#), dass Kurier des Online-Lieferunternehmens [Postmates](#) keine Arbeitnehmer*innen sind, da die seitens des Beklagten unterstellte „Kontrolle“ durch das Unternehmen (Bestimmung von Entgelttarifen, Nachverfolgung von Lieferungen) lediglich einer „beiläufigen Kontrolle“ entspricht und keinen wesentlichen Beweis für eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung darstellt.



3. Abschließende Beobachtungen

Arbeitskräfte und Anwälte kämpfen überall auf der Welt gegen die Straffreiheit von Unternehmen. Sie vereinen ihre Kräfte und wenden sich an die Gerichte, um grundlegende Arbeitnehmerrechte durchzusetzen. Dabei schrecken sie auch nicht vor Sammelklagen zurück. Gerichtsverfahren sind in diesem Kampf ein wichtiges Werkzeug, das bereits einige wichtige Erfolge für Arbeitskräfte erzielen und positive Präzedenzfälle für Arbeitskräfte in ähnlichen Situationen schaffen konnte. Die Gerichte spielen weiterhin eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, die gesetzlichen Bestimmungen in Anbetracht der Realität der Arbeitswelt zu erproben, Regierungen dazu zu veranlassen, die Lücken im bestehenden Arbeitsrecht zu schließen oder dieses anzupassen, und wichtige Chancen für die Entstehung neuer Beschäftigungsstandards durch Fallrecht zu schaffen.

Eine ausführliche Analyse der Art und Weise, wie Arbeitskräfte, die Gesellschaft, Gesetzgeber, Regierungen und Unternehmen (sowohl inner- als auch außergerichtlich) die Zukunft der Arbeitswelt aushandeln, erwartet Sie in unserem Jährlichen Bericht mit dem Titel „The Future of Work: Litigating New Labour Relationships“ (Die Zukunft der Arbeit: Neue Arbeitsbeziehungen über Gerichtsverfahren definieren), der am 25. März 2019 erscheinen wird. Verpassen Sie den Bericht nicht und registrieren Sie sich [hier](#) für unsere Publikationen zum Thema rechtliche Unternehmensverantwortung.

Rechtliche Entwicklungen

Neue Gerichtsverfahren

[Verfahren der California Independent Petroleum Association gegen Umweltgruppen \(wegen Bohrgenehmigungen und schutzbedürftiger Gemeinschaften\)](#): Im Jahr 2016 führte die Stadt Los Angeles neue Anforderungen für Ölbohrungen ein, um diskriminierenden Praktiken zulasten schutzbedürftiger Gemeinschaften ein Ende zu setzen. Die neuen Voraussetzungen wurden als Reaktion auf Gerichtsverfahren eingeführt, die von lokalen Jugendorganisationen und dem Center for Biological Diversity (Zentrum für Biodiversität) gegen die Stadt eingeleitet worden waren. Im Jahr 2018 reichte die California Independent Petroleum Association (CIPA – Unabhängige Erdölvereinigung des Bundesstaates Kalifornien) Gegenklage gegen die Stadt, die Jugendorganisationen und das Zentrum ein und behauptete, dass die neuen Voraussetzungen die Kosten für Bohrunternehmen ohne ein rechtsstaatliches Verfahren erhöhen würden. Die Organisationen beteuern wiederum, die Gegenklage der CIPA sei eine sogenannte *Strategic Lawsuit Against Public Participation* (SLAPP - taktische Klage gegen öffentliche Beteiligung).

[Verfahren gegen Lafarge \(wegen Beteiligung an Verbrechen gegen die Menschlichkeit in Syrien\)](#): Im November 2016 reichten elf ehemalige syrische Arbeitnehmer*innen und zwei NGOs in Frankreich eine Klage gegen das Zementunternehmen Lafarge ein. Es ging dabei um mutmaßliche Missbrauchsfälle, die in Syrien von der Tochtergesellschaft Lafarge Cement Syria (LCS) begangen worden waren. Laut der Vorwürfe führte LCS ihre Geschäftstätigkeit während des syrischen Bürgerkriegs fort und bezahlte terroristische Gruppen dafür, während dieser Zeit den Betrieb fortführen zu können. Am 28. Juni 2018 wurde Lafarge wegen der Beteiligung an Verbrechen gegen die Menschlichkeit angeklagt.



Neue Entwicklungen zu laufenden Gerichtsverfahren

[Verfahren gegen BHP Billiton & Vale \(wegen des Einsturzes eines Damms in Brasilien\)](#): Im Dezember 2018 entschied ein australischer Richter, dass eine Sammelklage der Anteilseigner gegen BHP Billiton fortgesetzt werden kann.

[Verfahren der Energy Transfer gegen Umweltorganisationen \(wegen krimineller Aktivitäten und Verleumdung, um die Dakota Access Pipeline zu blockieren, USA\)](#): Am 14. Februar 2019 wies ein Bundesgericht im Bundesstaat North Dakota die Klage ab.

[Verfahren gegen Ford \(wegen Militärdiktatur in Argentinien\)](#): Am 11. Dezember 2018 verurteilte ein argentinisches Gericht zwei ehemalige leitende Angestellte der Ford Motor wegen der Entführung und Folterung von 24 Unternehmensmitarbeitern*innen während der Militärdiktatur in den Jahren 1976 bis 1983.

[Verfahren gegen KiK \(wegen Haftung für Fabrikbrand in Pakistan\)](#): Am 10. Januar 2019 wies ein Gericht in Dortmund, Deutschland, die Klage einiger Opfer aus Pakistan und ihrer Familien ab, da die Verjährungsfrist abgelaufen war. Die Kläger*innen werden Berufung gegen die Entscheidung einlegen.

[Klage gegen Nevsun \(wegen Zwangsarbeit in der Bisha-Mine in Eritrea\)](#): Am 23. Januar 2019 beurteilte der Supreme Court of Canada (Oberste Gerichtshof von Kanada), ob der Fall gegen Nevsun Resources wegen mutmaßlicher Zwangsarbeit und Folter in einer Mine in Eritrea in Kanada vor Gericht gehen sollte. Bisher wurde kein Datum für die anstehende Entscheidung veröffentlicht.

[Klage von Resolute Forest Products \(wegen angeblicher krimineller Aktivitäten und Verleumdung durch Umweltorganisationen, USA\)](#): Am 22. Januar 2019 wies ein US-Bezirksrichter die Anschuldigungen wegen krimineller Geschäfte gegen Greenpeace, Greenpeace International, Stand.earth und fünf natürliche Personen ab. Die Klagepunkte Verleumdung und unlauterer Wettbewerb gegen Greenpeace wurden jedoch zugelassen. Sämtliche Klagepunkte gegen Stand.earth wurden abgewiesen.

[Verfahren gegen Shell \(wegen der Beteiligung an Tötungen in Nigeria\)](#): Am 7. Januar 2019 wies der US Supreme Court (Oberste Gerichtshof der Vereinigten Staaten) die Überprüfung einer Entscheidung des Second Circuit Court of Appeals (Berufungsgerichts des zweiten Bezirks) ab, die es der Witwe von Herrn Kiobel, einem nigerianischen Aktivist, verwehrt, juristische Unterlagen für ihr Verfahren in den Niederlanden zu erhalten, die von Shells Anwälten im Verfahren in den Vereinigten Staaten verwendet worden waren. Am 12. Februar 2019 fand die Anhörung des Verfahrens gegen Shell vor einem niederländischen Gericht wegen der mutmaßlichen Beteiligung an der Tötung von Ogoni-Aktivisten in Nigeria statt. Shell streitet sämtliche Anschuldigungen ab. Eine Entscheidung wird am 8. Mai 2019 erwartet.

[Verfahren von Thammakaset gegen Wanderarbeiter*innen \(wegen der Ausbeutung von Arbeitskräften in Thailand\)](#): Am 15. Januar 2019 verfügte der Oberste Gerichtshof Thailands die unverzügliche Zahlung von 1,7 Millionen thailändischen Baht (etwa 52.000 USD) zur Erstattung nicht gezahlter Löhne für 14 Wanderarbeiter*innen. Dem Zuspruch ging eine Bestimmung der Behörde für Arbeitsschutz und Wohlfahrt von Lop Buri im August des vergangenen Jahres voraus.

[Verfahren gegen Tonkolili Iron Ore \(wegen der Beteiligung an Gewalt gegen Dorfbewohner und Demonstranten in Sierra Leone\)](#): Im Dezember 2018 urteilte ein Richter des High Court of Justice in England, dass keine Haftung seitens African Minerals besteht.



[Verfahren gegen Vedanta Resources \(wegen Wasserverschmutzung in Sambia\)](#): Am 15. und 16. Januar 2019 fand eine Anhörung vor dem Obersten Gerichtshof des Vereinigten Königreichs statt, um die Zuständigkeit für das Verfahren zu klären. Eine Entscheidung wird im April 2019 erwartet.

[Verfahren gegen Intl. Finance Corp. \(IFC\) \(wegen Finanzierung eines Kohlekraftwerks in Indien & seiner negativen Auswirkungen\)](#): Am 27. Februar 2019 entschied der US Supreme Court (Oberste Gerichtshof der Vereinigten Staaten), dass die IFC nicht immun gegen ein Verfahren vor US-Gerichten ist und verklagt werden kann, wenn sie als privater Akteur auf dem Markt agiert. Der Fall wird an die untergeordneten Gerichte zurückverwiesen.

Neue Übersetzungen

Auf Französisch

[Procès contre Vale-BSGR \(pour complicité d'assassinats en Guinée\)](#)
[[Vale-BSGR lawsuit \(re complicity in violence against villagers in Guinea\)](#)]

[Procès Samsung \(pour publicité mensongère et violations du droit du travail\)](#)
[[Samsung lawsuit \(re misleading advertising and human rights violations, France\)](#)]

[Procès contre Lafarge \(complicité pour crimes contre l'humanité, Syrie\)](#)
[[Lafarge lawsuit \(re complicity for crimes against humanity in Syria\)](#)]

Auf Deutsch

[KiK Gerichtsprozess \(bez. Pakistan\)](#)
[[KiK lawsuit \(re Pakistan\)](#)]

Auf Spanisch

[Demanda por trabajo en talleres clandestinos \(referente a trabajadores migrantes bolivianos en Argentina\)](#)
[[Sweatshop labour lawsuit \(re Bolivian migrant workers in Argentina\)](#)]

[Oxec S.A. demanda \(consulta para plantas hidroeléctricas, Guatemala\)](#)
[[Oxec S.A. lawsuit \(re consultation for hydroelectric plants, Guatemala\)](#)]

Neue Blog-Beiträge

[Will Germany become a leader in the drive for corporate due diligence on human rights?](#), Saskia Wilks & Johannes Blankenbach, Business & Human Rights Resource Centre, 20. Februar 2019

[A supply chain of complicity: Labour exploitation in Qatar and migrant workers' access to justice](#), Linde Bryk, European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), 12. Februar 2019

[Governments can help make business more diligent on human rights](#), Dr Irene Pietropaoli, British Institute of International and Comparative Law & Phil Bloomer, Business & Human Rights Resource Centre, 17. Dezember 2018

[New business and human rights treaty takes shape](#), Maysa Zorob, Business & Human Rights Resource Centre, on Open Global Rights, 13. Dezember 2018



Weitere Neuigkeiten

Aus dem Business & Human Rights Resource Centre

Neues Interview mit einem Rechtsanwalt, der für die Rechenschaftspflicht von Unternehmen kämpft

- [Ben Slade, Rechtsbeistand im Verfahren *Sanda gegen PTTEP Australasia \(Ashmore Cartier\) Pty Ltd*](#) über die Sammelklage im Namen von 15.500 indonesischen Algenbauern gegen PTTEP Australasia, die Schadensersatz für den Verlust von Algenpflanzen infolge einer Ölpest auf der Montara-Bohrinsel im Jahr 2009 verlangen
- Frühere Interviews sind [hier](#) verfügbar

Berichte, Artikel & Orientierungshilfen von führenden Expert*innen & Organisationen

[Open Letter re New Lawsuits Brought by Thammakaset Company Limited Against Human Rights Defenders](#), 89 International & national organizations, 14. Februar 2019

[Accountability for forced labor in a globalized economy: Lessons and challenges in litigation, with examples from Qatar](#), Linde Bryk & Claudia Müller-Hoff, European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), 5. Februar 2019

[A win for advocacy: Court dismisses SLAPP suit against environmental activists](#), Sarah Aron, Center for International Environmental Law (CIEL), 24. Januar 2019

[Companies Operating in a Conflict or Post-Conflict Country: Exercise Leverage or Stand Ready for Litigation](#), Anna Triponel, on Rights as Usual, 22. Januar 2019

[Protect the Protest Task Force - Submission to the UN Human Rights Committee on US Compliance with the Intl. Covenant on Civil and Political Rights](#), Protect the Protest, 14. Januar 2019

[Supply chain liability under the law of negligence: What does *Jabir and Others v KiK Textilien und Non-Food GmbH* mean for European companies with supply chains in the sub-continent and other common law countries?](#), Lucja Nowak & Jonas Poell, Hogan Lovells, on JD Supra, 10. Dezember 2018

Veranstaltungen

[Business & Human Rights Summer School](#), Human Rights International Corner (24.-28. Juni 2019, Rom. Bewerbungsfrist: 25. April)

[Business & Human Rights Young Researchers Summit](#), Institute for Business Ethics – University of St. Gallen (11.-12. April 2019, St. Gallen)

[International-level dispute resolution for mass claims / human rights claims](#), British Institute of International and Comparative Law (4. Februar 2019, London)

[Winter Academy: The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: From Theory to Practice](#), Asser Institute (28. Januar-1. Februar 2019, Den Haag)

[Training on Business and Human Rights](#), CSR Europe (Februar, an verschiedenen Orten in Europa)

[The Chevron case in the Amazon: Implications concerning the fight in Europe against ISDS and for binding rules for transnational corporations](#), Committee for the Abolition of Illegitimate Debt (29. Januar 2019, Brüssel)