

Die Kernarbeitsnormen der ILO

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) setzt sich seit 1919 für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in aller Welt ein. Ihr Ziel ist die Einführung von weltweit geltenden sozialen Mindeststandards. Sie sollen verhindern, dass sich einzelne Länder oder Unternehmen durch die Missachtung von Arbeitnehmerrechten Wettbewerbsvorteile verschaffen. Die Mitgliedsstaaten der ILO haben eine Reihe von Abkommen getroffen. Diese sind jedoch nur rechtsverbindlich, wenn sie von den Mitgliedsstaaten ratifiziert werden. Die ILO hat deshalb 1998 die "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" verabschiedet, die die wichtigsten der mittlerweile 189 ILO-Konventionen nennt und die Mitglieder zu deren Ratifizierung auffordert.

Zu den "Kernarbeitsnormen" oder "grundlegenden Arbeitsrechten" gehören folgende Übereinkommen:

1. **Übereinkommen 29:**
Beseitigung der Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930)
2. **Übereinkommen 87:**
Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
3. **Übereinkommen 98:**
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
4. **Übereinkommen 100:**
Gleichheit des Entgelts (1951)
5. **Übereinkommen 105:**
Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
6. **Übereinkommen 111:**
Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
7. **Übereinkommen 138:**
Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973)
8. **Übereinkommen 182:**
Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

Die Kernarbeitsnormen der ILO sind als "qualitative Sozialstandards" international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Länder – unabhängig vom Stand der wirtschaftlichen Entwicklung – Gültigkeitsanspruch haben.

Das Recht auf Arbeit, auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, auf Zusammenschluss in Gewerkschaften und das Streikrecht wurden auch im internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 verankert. Das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Schutz der Familie und auf einen angemessenen Lebensstandard gehören ebenfalls zu diesen verbrieften Menschenrechten.

Neben den Kernarbeitsnormen haben sich in vielen Industrieländern "quantitative Sozialstandards" durchgesetzt, die auch Regelungen über Arbeitszeit und Urlaub, Mindestlöhne, Arbeitsschutzbestimmungen und betriebliche Mitwirkungsrechte umfassen.

Quelle:

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), www.bmz.de

Weitere Information:

Internationale Arbeitsorganisation (ILO), www.ilo.org

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Handlungsempfehlungen der 34 OECD-Mitgliedsstaaten sowie 8 weiterer Staaten an international tätige Unternehmen. Dieser Verhaltenskodex wurde von den OECD-Mitgliedsstaaten in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft entworfen, um so weltweit verantwortliche Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility) zu verwirklichen. Sie bieten Unternehmen einen Handlungsrahmen in den Bereichen Grundpflichten, Informationspolitik, Menschenrechte, Beschäftigungspolitik, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung.

Zusammenfassung der konkreten Inhalte der Leitsätze:

Grundpflichten

Unternehmen sollen prinzipiell nachhaltige Entwicklung betreiben sowie lokale Kapazitäten und das Humankapital fördern.

Informationspolitik

Unternehmen sollen rechtzeitig und regelmäßig Informationen offenlegen, die nicht nur Geschäftsergebnisse, sondern auch über soziale und umweltrelevante Fragen sowie absehbare Risiken enthalten.

Menschenrechte

Unternehmen sollen unabhängig von Größe, Branche, betrieblichem Kontext und Struktur Menschenrechte respektieren. Die Unternehmen sind angehalten, Schritte zu unternehmen, um ihrer Sorgfaltspflicht (due diligence) nachzukommen und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte vorzubeugen.

Beschäftigungspolitik

Unternehmen sollen die international anerkannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einhalten. Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen sollen konstruktiv zusammenarbeiten und das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge fördern.

Umweltschutz

Unternehmen wird empfohlen, ein effizientes Umweltmanagement und eine transparente Umweltberichterstattung einzuführen, sich am Vorsorgeprinzip zu orientieren und eine wirksame Krisenplanung für den Fall schädlicher Umweltfolgen bereitzuhalten.

Korruptionsbekämpfung

Unternehmen sollen für Aufträge weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder anbieten, versprechen, gewähren oder fordern. Sie sollen Forderungen von Bestechungsgeldern zurückweisen und ihre Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption transparent machen (z. B. Management-Kontrollsysteme).

Verbraucherinteressen

Unternehmen sind angehalten, faire Geschäfts-, Vermarktungs- und Werbepraktiken anzuwenden und die Sicherheit und Qualität ihrer Güter und Dienstleistungen zu gewährleisten. Dazu gehören etwa eine ausreichende Produktinformation sowie der Schutz personenbezogener Daten.

Wissenschaft und Technologie

Unternehmen werden aufgefordert, bei ihrer Tätigkeit Verfahren anzuwenden, die unter gebührender Berücksichtigung des Schutzes der Rechte an geistigem Eigentum den Transfer und die rasche Verbreitung von Technologien und Know-how erlauben.

Wettbewerb

Von Unternehmen wird erwartet, dass sie die Regeln des fairen Wettbewerbs beachten und keine wettbewerbswidrigen Kartelle errichten. Die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Länder sollen beachtet werden.

Besteuerung

Im Bereich der Besteuerung sollen Unternehmen ihren Beitrag zu den öffentlichen Finanzen gemäß der Steuernormen der Gastländer leisten und mit den Steuerbehörden zusammenarbeiten.

Weitere Informationen:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

www.bmwi.de

www.oecd-nks.de

www.oecd.org

Essen, 01.09.2013

FB Compliance