



In dieser Ausgabe

Aufsicht

Wie die ILO für die Einhaltung der Arbeitsnormen sorgt Seite 3

Hausangestellte

Der DGB hat ein Gutachten über das neue Übereinkommen vorgelegt Seite 5

Seeleute

Teil 2 der Serie über wichtige ILO-Normen stellt das Seearbeitsübereinkommen (MLC) vor Seite 6

Krise

Eine neue ILO-Studie zeigt die wachsenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt in Europa auf Seite 7

Mädchen

Eine ILO-Publikation über arbeitende Mädchen ist jetzt erstmals auf Deutsch erschienen Seite 7

Grüne Arbeitsplätze schaffen

Mit ihrem Green Jobs Programme will die ILO wichtigen globalen Herausforderungen begegnen

Seit ihrer Gründung im Jahr 1919 kämpft die ILO für soziale Gerechtigkeit und für international anerkannte Menschen- und Arbeitsrechte. Weniger bekannt ist, dass sie sich seit Jahrzehnten auch für die Belange der Umwelt einsetzt.



Wachstumssektor Windenergie – hier in den Niederlanden

© ILO

In diesem Jahrhundert steht die internationale Gemeinschaft vor zwei großen Herausforderungen: Die erste ist, weltweit für angemessene Beschäftigung und ausreichende Löhne zu sorgen, die den Menschen ein Entkommen aus der Armut ermöglichen. Die zweite Herausforderung besteht darin, dem Klimawandel und der Bedrohung der natürlichen Lebensgrundlagen für heutige und zukünftige Generationen zu begegnen.

Die Politik der ILO basiert dabei auf der Überzeugung, dass diese zwei globalen Herausforderungen auf das Engste miteinander verknüpft sind und nur gemeinsam angegangen werden können.

Für nachhaltige Entwicklung

Spätestens seit der UN-Umweltkonferenz 1972 in Stockholm sind für die Vereinten Nationen und damit auch für die ILO Umweltschutz und Nachhaltigkeit zentrale Themen. Derzeit engagiert sich die ILO unter anderem in den Verhandlungen über den Nachfolgeprozess der Umwelt- und Entwicklungskonferenz von Rio (Rio+20) und die Fortschreibung des Kyoto-Protokolls zum Klimaschutz.

So setzt sie sich dafür ein, dass auf der Rio+20-Konferenz im Juni dieses Jahres die Schaffung grüner Arbeitsplätze ebenso eine wichtige Rolle spielt wie sozialer Schutz, soziale Inklusion und die

faire Gestaltung des Transformationsprozesses hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise.

Bereits 2009 hatte die ILO ein Programm dazu ins Leben gerufen, das so genannte Green Jobs Programme. Damit wird weltweit die Schaffung neuer, grüner und nachhaltiger Arbeitsplätze gefördert.

Grüne Arbeitsplätze sind für die ILO eine entscheidende Stellschraube, um menschenwürdige Arbeitsplätze für heutige und zukünftige Generationen zu schaffen. Gleichzeitig geht es darum, den Umweltaspekt in der Arbeitswelt zu verankern und die Verbrauchs- und Produktionsgewohnheiten zu verändern.



Letztendlich verbirgt sich hinter dem Begriff „grüne Arbeitsplätze“ nicht mehr und nicht weniger als die Transformation von Wirtschaft, Unternehmen, Arbeitsplätzen und Arbeitsmärkten in eine nachhaltige, emissionsarme Wirtschaft mit menschenwürdigen Arbeitsplätzen.

Seit der Implementierung des Green Jobs Programme durch die ILO im Jahr 2009 ist die Zahl der Länder, die sich daran aktiv beteiligen, stark gewachsen. Aktuell gibt es Programmaktivitäten in 20 Ländern (siehe Box).

In Brasilien hilft die ILO beim Aufbau eines Ausbildungsprogramms für die Installation von Sonnenkollektoren. Bislang wird Duschwasser fast ausschließlich mit Strom erwärmt. Im Rahmen eines sozialen Wohnungsbauprogramms ist jedoch in den kühleren Regionen die Warmwasserbereitung mithilfe von Sonnenenergie seit 2010 obligatorisch.

Auf **Mauritius** führt die ILO gemeinsam mit Regierung und Sozialpartnern Studien über das Potenzial grüner Arbeitsplätze und den Qualifikationsbedarf durch. Die Ergebnisse fließen in die Nachhaltigkeitsstrategie der Insel ein, für die derzeit ein zehnjähriger Aktionsplan entwickelt wird.

In **Chile** schulte die ILO Gewerkschafter über Energie, menschenwürdige Arbeit und sozialen Dialog, um diese für die Auswirkungen der Energiepolitik auf Arbeitnehmer zu sensibilisieren. Dies ist umso wichtiger, als die Gewerkschaften bei Investitionsprojekten vom Umweltministerium angehört werden müssen, bislang jedoch wenig dazu beitragen konnten.

Konkret geht es in dem Programm um

- die Erforschung der sozialen Dimension der Umweltveränderungen und des globalen Klimawandels;
- eine Analyse des Potentials von grünen Arbeitsplätzen und der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt;

- die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs;
- die Beratung und Unterstützung der ILO-Mitgliedsländer durch praktische Projekte, Training sowie den Aufbau von Kapazitäten und
- die Beteiligung an der internationalen politischen Diskussion.

Zweierlei gilt es dabei jedoch zu beachten: Arbeitsplätze im Umweltbereich sind nicht automatisch „gute Jobs“ im Sinne der ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit. Und die Ökologisierung der Wirtschaft geht nicht immer mit Beschäftigungszuwächsen in allen Bereichen einher.

Umweltjobs sind nicht automatisch gute Jobs

Untersucht werden müssen daher auch die beschäftigungspolitischen Netto-Effekte, die sich beispielsweise aus der Schaffung von Arbeitsplätzen in der Windenergie und ihrem gleichzeitigen Abbau etwa bei der Braunkohlegewinnung ergeben. Für die „Verlierer“ der Umstellung auf eine nachhaltigere Wirtschaftsweise müssen Alternativen gefunden werden, etwa durch entsprechende Umschulungs- oder Fortbildungsprogramme.

Zum Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz am 28. April haben die ILO und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) überdies darauf hingewiesen, dass sich etwa im Bereich der erneuerbaren Energien auch ganz neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz ergeben.



Wachstumssektor Abfallbehandlung und -entsorgung – hier eine Anlage in Frankreich © ILO

Dazu gehört etwa die Verwendung neuartiger Stoffe wie Cadmiumtellurid bei der Herstellung von Solarzellen. „Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer im Bereich der Umwelttechnologien müssen zentraler Bestandteil der politischen Strategien für eine Energiewende sein“, fordert daher Sabine Baun, Direktorin der ILO Deutschland.

Volker Meier, Nicola Liebert

Impressum

Herausgeber: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Vertretung in Deutschland

Kontakt: Karlplatz 7, 10117 Berlin

Telefon: 030/280 926 68

Telefax: 030/280 464 40

eMail: berlin@ilo.org

Internet: www.ilo.org/berlin

Redaktion: Nicola Liebert

Neun Kandidaten für das Amt des ILO-Generalsekretärs

Bis Ablauf der dafür vorgesehenen Frist am 9. März gingen bei der ILO neun Nominierungen für das Amt des Generaldirektors ein. Der bisherige Generaldirektor Juan Somavia hatte angekündigt, sein Amt aus privaten Gründen vorzeitig zum 30. September 2012 aufzugeben. Die Wahl seines Nachfolgers erfolgt am 28. Mai im Verwaltungsrat der ILO. Unter den neun Kandidaten findet sich mit Mona Sahlin, der bisherigen Vorsitzenden der sozialdemokratischen Partei Schwedens, eine Frau. Vom DGB-Vorsitzenden und Verwaltungsratsmitglied Michael Sommer wurde der ILO-Exekutivdirektor und frühere Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbunds Guy Ryder nominiert.

Neue ILO-Datenbank über Umsetzung der Arbeitsstandards

Eine neue Online-Datenbank namens NORMLEX bietet unter www.ilo.org/normlex einen Zugang zu aktuellen Informationen über die Umsetzung der internationalen Arbeitsstandards inklusive der entsprechenden Gesetzgebung in den Mitgliedsstaaten, Kommentare der ILO-Aufsichtsgremien u.a. Sie ergänzt die Datenbank NATLEX, die einen umfassenden Überblick über die nationalen Arbeits- und Sozialgesetze in den Mitgliedsstaaten bietet.

Übereinkommen über Hausangestellte auch auf Deutsch

Das auf der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2011 beschlossene ILO-Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte liegt nun in deutscher Übersetzung vor. Es kann ebenso wie die dazugehörige ILO-Empfehlung 201 unter www.ilo.org/berlin abgerufen werden.



Vereinigungsfreiheit gehört zu den Kernarbeitsnormen. Über ihre mangelnde Einhaltung gibt es besonders häufig Beschwerden

© ILO

Das ILO-Aufsichtssystem

Wie die ILO für die Einhaltung der Arbeitsnormen sorgt

Am 19. Februar 2006 ereignete sich im Kohlenbergwerk Pasta de Conchos im mexikanischen Bundesstaat Coahuila eine Explosion. Von den 78 Bergarbeitern, die zu dem Zeitpunkt in der Mine waren, konnten nur 13 gerettet werden. Die anderen 65 sind erstickt. Rettungsteams konnten wegen einer hohen Konzentration von Methan in der Luft nicht zu ihnen vordringen.

Acht Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände reichten daraufhin bei der ILO Beschwerde ein. Ihr Vorwurf: Die mangelnde Überwachung der Einhaltung von Sicherheitsstandards habe die Todesfälle verursacht. Dies sei ein Verstoß gegen die von Mexiko ratifizierten Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und 170 über Sicherheit bei der Verwendung von chemischen Stoffen.

Die Gewerkschaften nutzten damit eine von vier Möglichkeiten, wie die ILO die Einhaltung der Arbeitsnormen durch die Mitgliedstaaten kontrolliert. Diese sind:

- Beschwerden von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden gemäß Artikel 24 der Verfassung,

- Klagen von ILO-Mitgliedern bzw. Delegierten der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) gemäß Artikel 26,
- Beschwerden wegen Einschränkung der Vereinigungsfreiheit, die in einem eigenen Ausschuss behandelt werden (siehe Box) und
- das regelmäßige Aufsichtssystem.

Beschwerden: Der Fall Mexiko

Auf die Beschwerde der mexikanischen Gewerkschaften hin setzte der Verwaltungsrat der ILO einen Ad-hoc-Ausschuss ein, der die von den Beschwerdeführern und der Regierung vorgelegten Stellungnahmen untersuchte. Der Regierung zufolge habe es sich lediglich um einen Einzelfall gehandelt und keineswegs um eine systematische Nichteinhaltung der Übereinkommen.

In seinem Bericht an den Verwaltungsrat bestätigte der Ausschuss jedoch Mängel bei der Arbeitsaufsicht und Versäumnisse bei der Durchsetzung der betreffenden Übereinkommen. Die Regierung habe



nicht alle vorbeugenden Maßnahmen getroffen, um die 65 Todesfälle zu vermeiden.

Darauf aufbauend formulierte der Ausschuss Empfehlungen für eine effizientere Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften sowie eine verbesserte Arbeitsaufsicht und forderte die Regierung zur Zahlung angemessener Entschädigungszahlungen auf.

Klagen: Der Fall Myanmar

Ein schärferes Instrument nutzten ArbeitnehmervertreterInnen mehrerer Länder, als sie 1996 gegen Myanmar Klage einreichten wegen der fortgesetzten Verletzung des Zwangsarbeitsverbots. Sie warfen der Regierung vor, Zwangsarbeit per Gesetz erlaubt und ihre Nutzung gefördert zu haben. Dabei sei es zu schweren Misshandlungen von ZwangsarbeiterInnen gekommen – von Prügeln, dem Entzug von Wasser, Schlaf und Obdach über Vergewaltigungen bis hin zu Scheinhinrichtungen. Profiteure

seien Mitglieder des Militärs, der Regierung und Unternehmen gewesen.

Nach einer Analyse der Beschwerde, der Stellungnahme Myanmars und der Berichte von ILO-MitarbeiterInnen beschloss der Verwaltungsrat die Einberufung einer Untersuchungskommission. Ein solches Verfahren gemäß Artikel 26 wird üblicherweise nur in Fällen schwerer Verletzung von Arbeitsnormen und fortgesetzter Missachtung der Entscheidungen von ILO-Gremien beantragt.

Die myanmarische Regierung nahm ihr Recht, an den Sitzungen teilzunehmen, nicht in Anspruch und lehnte überdies die Entsendung einer Delegation ins Land ab. Experten besuchten daher die Nachbarländer Indien, Bangladesch und Thailand, um dort Betroffene anzuhören.

In ihrem Abschlussbericht forderte die Kommission die Regierung Myanmars auf, die Gesetze zu ändern, welche Zwangsarbeit erlauben, die Nutzung von Zwangsarbeit zu unterbinden und für die strafrechtliche Verfolgung der Täter zu

sorgen. Hätte die myanmarische Regierung die Empfehlungen nicht innerhalb von drei Monaten akzeptiert, hätte der Fall an den Internationalen Gerichtshof weitergeleitet werden können. So weit ist es in der Geschichte der ILO jedoch noch nie gekommen. Allerdings hat die ILO ihren Mitgliedsstaaten empfohlen, ihr Verhältnis zu Myanmar im Lichte der Ergebnisse des Verfahrens zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren.

Unter Artikel 26 können auch Regierungen gegen andere Mitgliedsstaaten klagen, doch kommt dies in der Praxis so gut wie nie vor. (Eine Ausnahme war 1961 die Klage Ghanas wegen Zwangsarbeit in den portugiesischen Kolonien.)

Regelmäßige Aufsicht

Darüber hinaus kontrolliert die ILO auch laufend die Einhaltung der Arbeitsnormen in den Mitgliedsstaaten. Im Rahmen des Aufsichtssystems sind die Mitgliedsstaaten zur regelmäßigen Berichterstattung über die Umsetzung von ratifizierten und über den Stand bei nicht ratifizierten Übereinkommen verpflichtet. Die Berichte werden durch den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen geprüft.

Offene Fragen und Probleme werden an den Normenanwendungsausschuss weitergeleitet, der ausgewählte Fälle näher beleuchtet und die betroffenen Regierungen zu Anhörungen einlädt. Der Bericht dieses Ausschusses wird zuletzt in der Internationalen Arbeitskonferenz besprochen.

Gegen die Bundesrepublik liefen übrigens bislang fünf Beschwerden – zuletzt 1996 von einer dänischen Luftfahrt-Gewerkschaft wegen Nichteinhaltung des Übereinkommens 122 zur Beschäftigungspolitik – sowie eine Klage des Weltgewerkschaftsbunds gegen den Radikalenerlass. Hinzu kommen drei Beschwerden an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, in denen es unter anderem um das Streikrecht von Lehrern ging.

Der **Sachverständigenausschuss** aus 20 unabhängigen Juristen, die vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Generaldirektors für drei Jahre ernannt werden, untersucht die regelmäßigen Berichte der Regierungen über die Umsetzung von Arbeitsnormen.

Der **Normenanwendungsausschuss** besteht aus rund 150 Delegierten der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK). Sie wählen aus dem jährlichen Abschlussbericht des Sachverständigenausschusses problematische Fälle zur Diskussion mit den betroffenen Regierungen aus und unterbreiten die Schlussfolgerungen der IAK.

Ad-Hoc-Ausschüsse werden vom Verwaltungsrat aus Mitgliedern des Rates zusammengestellt, um Beschwerden nachzugehen und einen Bericht und Empfehlungen für den Verwaltungsrat zu erstellen.

Untersuchungskommissionen aus jeweils drei prominenten Experten werden vom Verwaltungsrat für die juristische Bearbeitung von Klagen und die Ausarbeitung von Empfehlungen eingesetzt.

Der **Ausschuss für Vereinigungsfreiheit** ist ein dreigliedriger Ausschuss des Verwaltungsrats, der Beschwerden speziell im Bereich der Versammlungsfreiheit entgegennimmt und gemeinsam mit den jeweiligen Regierungen zu lösen versucht. Da es hierbei um ein in der ILO-Verfassung festgeschriebenes Prinzip geht, befasst sich der Ausschuss auch mit Staaten, die die jeweiligen Übereinkommen nicht ratifiziert haben.

Hausangestellte sind Arbeitnehmerinnen wie andere auch

Die Jura-Professorin Eva Kocher zum neuen ILO-Übereinkommen 189



Foto: privat

Eva Kocher ist Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder. Sie hat für die Hans-Böckler-Stiftung ein Gutachten erstellt über die Voraussetzungen einer Ratifikation des ILO-Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte durch die Bundesrepublik Deutschland.

Frau Professor Kocher, im vergangenen Jahr hat die ILO ein Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte verabschiedet. Ist diese neue Arbeitsnorm für Deutschland überhaupt relevant?

Überall auf der Welt gibt es Hausangestellte – auch in Deutschland. Allerdings kommt es hier selten vor, dass mittelständische Familien Hausangestellte beschäftigen, die Vollzeit im Haushalt arbeiten und leben. Das Übereinkommen gilt aber auch für teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte und insbesondere für Pflegetätigkeiten in Privathaushalten. Dieser Arbeitsmarkt hat in Deutschland in den letzten Jahren beträchtlich an Bedeutung gewonnen.

In einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung haben Sie untersucht, wie die rechtliche Lage derzeit bei uns ist. Wären denn viele gesetzliche Änderungen nötig, bevor die Bundesrepublik das Übereinkommen ratifizieren kann?

Im Grunde genommen sind die rechtlichen Grundlagen für eine Gleichbehandlung der Hausangestellten, wie die Konvention das verlangt, bereits überwiegend vorhanden. Auch für den besonderen Schutz, den Hausangestellte aufgrund der „Verstecktheit“ ihres Arbeitsplatzes benötigen, sind rechtliche Grundsätze bereits entwickelt. Eine sofortige Ratifikation ist aber nicht zuletzt auch deshalb möglich, weil das Übereinkommen es den Einzelstaaten ermöglicht, an wichtigen Stellen, beispielsweise beim Arbeitsschutz, das Recht graduell an die Vorgaben der Konvention anzupassen.

Sind Hausangestellte Arbeitnehmerinnen – fast immer handelt es sich ja um Frauen – wie alle anderen? Viele Leute, die Hausangestellte beschäftigen, befürchten schließlich, daraus würde eine Einmischung des Staates in ihre Privatsphäre resultieren.

Hausangestellte sind Arbeitnehmerinnen wie andere Beschäftigte. Und wer andere Menschen beschäftigt, muss sich nach dem heute schon geltenden deutschen Recht an bestimmte Regeln halten. Dazu gehören zum Beispiel Persönlichkeitsrechte, Entgeltzahlung, Urlaub oder Mutterschutz. Der deutsche Staat hält sich jedoch schon bei normalen Unternehmen sehr zurück, was die Überwachung durch Betriebsbesuche angeht. Bei Privathaushalten kommt eine solche „Durchsuchung“ aber jedenfalls ohnehin nur in Betracht, wenn ausreichende Verdachtsmomente für ein schwerwiegendes Vergehen vorliegen.

Immer häufiger werden hierzulande für ältere und pflegebedürftige Menschen Helferinnen vor allem aus Osteuropa angestellt. Oft arbeiten sie dann rund um die Uhr, sind nicht oder unzureichend sozialversichert und erhalten Minilöhne. Können diese von dem Übereinkommen für Hausangestellte profitieren?

Selbstverständlich ist das deutsche Arbeitsrecht auch auf diese Arbeitsverhältnisse anwendbar, wenn der regelmäßige Arbeitsort in Deutschland liegt. Hier würde eine Ratifizierung der Konvention eine Klarstellung sowie ein klareres Bewusstsein von den Rechten der Hausangestellten ermöglichen.



Die Internationale Arbeitskonferenz feierte die Verabschiedung der neuen Norm

Das Seearbeitsübereinkommen (MLC)

Eine „Bill of Rights“ für den Schifffahrtssektor

Im zweiten Teil der Serie über die wichtigsten Übereinkommen der ILO geht es um das Seearbeitsübereinkommen, das die Internationale Arbeitskonferenz 2006 verabschiedet hat.

Das Seearbeitsübereinkommen, das im Gegensatz zu anderen Übereinkommen keine Nummer trägt, sondern unter

entzogen. Für die Seeleute bedeutet das oft unmenschliche Arbeitsbedingungen. Zugleich sehen sich die Reeder, die hohe Standards garantieren, einem Konkurrenzdruck durch Schiffe mit geringeren Standards ausgesetzt. Daher waren sich die Sozialpartner innerhalb der ILO einig, dass für einen so stark globalisierten Sektor auch globale und branchenweit einheitliche Standards nötig sind.

Inkrafttreten

Um in Kraft zu treten, muss die MLC von 30 Mitgliedstaaten ratifiziert werden, die zusammen 33 Prozent der weltweiten Bruttotonnage erreichen. Bis April 2012 waren es erst 25 Staaten, aber schon mehr als die Hälfte der Welttonnage.

4. Gesundheitsschutz, medizinische Betreuung und sozialer Schutz.

Größtenteils wurden dafür Regelungen aus älteren Übereinkommen überarbeitet, aber es kamen auch neue Elemente hinzu, vor allem in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit.

Das Niveau der MLC-Standards ist dabei keinesfalls geringer als bei den früheren Übereinkommen, aber die Länder erhalten mehr Spielraum bei der Umsetzung durch nationale Gesetze.

Das Übereinkommen wird durch einen Teil B ergänzt, der nicht verpflichtend ist, sondern der den Charakter einer ILO-Empfehlung hat. Die MLC gilt nicht für Kriegs-, Binnen- und Fischereischiffe.

Geltungsbereich

Entscheidend für die Umsetzung des Übereinkommens ist, dass alle Schiffe in den Häfen ratifizierender Staaten kontrolliert werden können – auch wenn sie unter der Flagge eines Landes



Einfahrt in den Hafen von Piräus

© ILO

dem Kürzel MLC (für Maritime Labour Convention) geführt wird, kann man als eine „Bill of Rights“ des Schifffahrtssektors bezeichnen. Seine Ziele sind, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Seeleute zu gewährleisten und die Reeder vor unfairem Wettbewerb zu schützen.

Das neue Übereinkommen bündelt und aktualisiert 68 Übereinkommen, Empfehlungen und Protokolle, die die ILO schon in der Vergangenheit über die Seeschifffahrt verabschiedet hatte.

Hintergrund

90 Prozent des Welthandels werden heute über die Meere abgewickelt und 1,2 Millionen Seeleute sind in diesem Sektor beschäftigt. Auch wenn Schiffe unter nationalen Flaggen fahren, sind sie weitgehend der staatlichen Kontrolle

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit ein neues Seearbeitsgesetz, mit dem die MLC in deutsches Recht umgesetzt wird. Die Ratifizierung wird im zweiten Halbjahr 2012 erwartet.

Bestimmungen

Die Bestimmungen des Übereinkommens gruppieren sich in vier Hauptkategorien:

1. Anforderungen für die Arbeit auf Schiffen in Bezug auf Mindestalter, ärztliches Zeugnis, Ausbildung, Anwerbung und Arbeitsvermittlung;
2. Arbeitsbedingungen, unter anderem in Bezug auf Heuer, Ruhezeiten, Urlaubsanspruch und Heimschaffung;
3. Unterkünfte, Freizeiteinrichtungen und Verpflegung;

Artikel IV der MLC beschreibt die Rechte der Seeleute:

Alle Seeleute haben das Recht auf einen gefahrlosen Arbeitsplatz, der den Sicherheitsnormen entspricht, auf angemessene Beschäftigungsbedingungen, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord sowie auf Gesundheitsschutz, medizinische Betreuung und andere Formen des Sozialschutzes.

fahren, das das Übereinkommen nicht ratifiziert hat. Sogar die Beschlagnahme von Schiffen ist möglich, wenn die Arbeitsbedingungen nicht in Übereinstimmung mit den MLC-Standards sind.

Ruxandra Icobescu

„Gute Arbeit“ wird in der Krise zum raren Gut

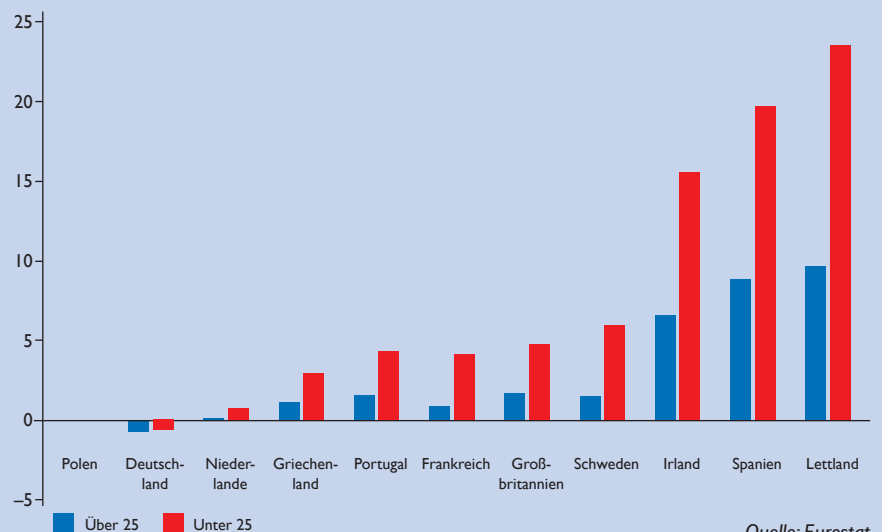
Die Arbeitsmarktpolitik steht weiter vor großen Herausforderungen

Zwei neue ILO-Studien zeigen auf, wie sich die Lage auf den Arbeitsmärkten infolge der Krise und der darauf folgenden Sparmaßnahmen veränderte. In vielen Ländern Europas hat sich demnach bei Indikatoren wie zum Beispiel Löhnen, Beschäftigung oder auch der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine Verschlechterung ergeben. Seit Ende 2011 nimmt die weltweite Arbeitslosigkeit sogar wieder zu.

Eine der am stärksten von der Krise betroffenen Gruppen sind junge Menschen. Besonders in den drei baltischen Staaten, in Irland und in Spanien stieg die Jugendarbeitslosenrate zwischen 2007 und 2009 dramatisch an (s. Abbildung). Zwar gibt es insgesamt mehr Arbeitslose in diesen Ländern als vor Ausbruch der Krise, aber die Zunahme liegt bei den unter 25-jährigen um zehn bis 15 Prozentpunkte über der der Älteren. Auch von Langzeitarbeitslosigkeit sind Jugendliche häufiger betroffen.

Gründe für diese Entwicklungen sind unter anderem die bei jüngeren Arbeitnehmern besonders häufigen Zeitarbeitsverträge, der in vielen Ländern übliche höhere Schutz von Arbeitnehmern mit längerer Betriebszugehörigkeit und die vergleichsweise geringe Arbeitserfahrung jüngerer Menschen,

Veränderung der Arbeitslosenquote bei Jugendlichen und Erwachsenen 2007–2009 (in Prozentpunkten)



die dazu führt, dass sie in der Rezession als erste entlassen werden.

In Deutschland lässt sich zwar eine erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Abfederung der Krise beobachten, aber zugleich beschreibt die ILO eine Dualisierung des deutschen Arbeitsmarkts: Gut abgesicherte Arbeitnehmer in regulären Arbeitsverhältnissen stehen einer zunehmenden Zahl von Menschen in atypischer Beschäftigung – etwa Zeitarbeit oder Minijobs – gegenüber.

World of Work Report 2012: Better Jobs for a Better Economy,
International Institute for Labour Studies 2012, 35€

Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe,
Daniel Vaughan-Whitehead (Hrsg.),
ILO Genf 2012, 60 €

„Gebt Mädchen eine Chance“

ILO-Studie über arbeitende Mädchen jetzt auch auf Deutsch

ILO-Schätzungen zufolge sind weltweit etwa 100 Millionen Mädchen unter 18 Jahren der Kinderarbeit ausgesetzt. Ihre Chancen auf Bildung sind oft minimal. Durch ihre Arbeit sind sie moralischen, gesundheitlichen bis hin zu lebensgefährlichen Gefahren ausgesetzt.

Die ILO-Studie „Gebt Mädchen eine Chance“ stellt die oftmals besonders grausame Situation arbeitender Mädchen dar: vom Einsatz als Haushaltshilfe

bis hin zur kommerziellen sexuellen Ausbeutung. Oft obliegt Mädchen eine doppelte Arbeitslast: Zur Erwerbsarbeit kommt noch die Hausarbeit hinzu, die oft im Verborgenen stattfindet.

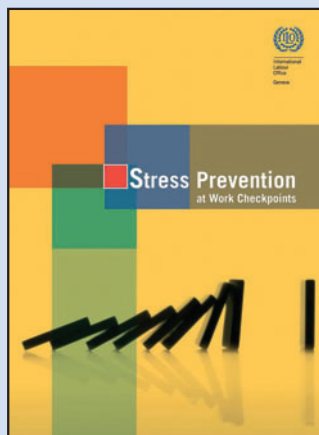
Der 79-seitige Band zeigt aber auch die Entwicklungen und Fortschritte im Kampf gegen Kinderarbeit der letzten zehn Jahre auf und bewertet zukünftige Herausforderungen. Immerhin gelang es, die Zahl der Mädchen in gefährlicher

Arbeit spürbar zu vermindern. Investitionen in Bildung für Mädchen, zeigt die Untersuchung, lohnen sich.

Gebt Mädchen eine Chance: Kinderarbeit überwinden, ein Schlüssel für die Zukunft,

Edition Aumann 2011, 9,95 €

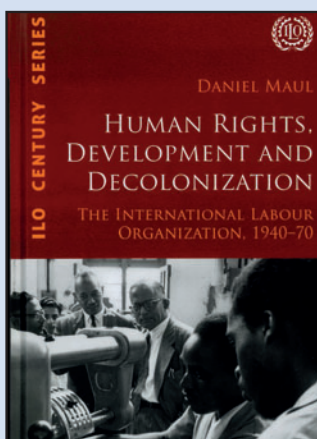
Neu im Katalog



Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace

Januar 2012, 126 Seiten, 30 Euro

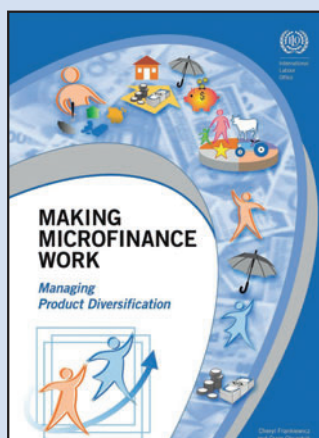
Stress stellt inzwischen in vielen Ländern eines der größten Probleme am Arbeitsplatz dar. Er kann körperliche oder psychosomatische Erkrankungen auslösen, die zu Leistungsabfall, einem erhöhten Unfallrisiko und letztlich geringerer Produktivität beitragen. Es ist daher im Interesse nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen und -abläufe zu optimieren. Dieses Handbuch bietet einen Leitfaden für die Risikobewertung und Stressvorbeugung. Einzelne Maßnahmen werden illustriert dargestellt und bieten einen Ansatz, um Stressprävention in die Unternehmenspolitik für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu integrieren.



Human Rights, Development and Decolonization. The International Labour Organization, 1940-70

Von Daniel Roger Maul. Januar 2012, 434 Seiten, 80 Euro

Die Bedeutung internationaler Organisationen als historische Akteure ist einer der am wenigsten untersuchten Aspekte der Geschichte des 20. Jahrhunderts. Diese Studie über die Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in der Kernphase der Dekolonisierung beleuchtet die Weise, wie die ILO zu den Debatten um die Auflösung des kolonialen europäischen Reiches und den darauf folgenden Prozess der Nationenbildung beigetragen hat. Dieser Band erscheint im Rahmen des „Century Project“, mit dem die ILO den 100. Jahrestag ihrer Gründung im Jahr 2019 vorbereitet. Bereits 2007 war Mauls Dissertation „Menschenrechte, Sozialpolitik und Dekolonisation“ über die ILO erschienen.



Making Microfinance Work: Managing Product Diversification

Von Cheryl Frankiewicz und Craig Churchill. Dezember 2011, 633 Seiten, 54 Euro

Dieses veranstaltungsbegleitende Lehrbuch richtet sich an Manager auf der mittleren und oberen Führungsebene von Mikrofinanzinstituten (MFIs). Es bietet Institutionen, die ihre Diversifizierung effektiver gestalten wollen, aber auch für diejenigen, die eine Einführung in das Thema benötigen, konkrete Vorschläge zu Gestaltung und Umsetzung der Diversifizierung. Einzelne Kapitel befassen sich beispielsweise mit den Themenkomplexen Sparen, Versicherung, Leasing, Überweisungen sowie nicht rückzahlbaren Krediten. Dieser zweite Band baut auf der ILO-Publikation „Making Microfinance Work: Managing for Improved Performance“ auf.

ILO-Bücher können über den Buchhandel oder über die ILO Berlin, E-Mail: berlin@ilo.org, bezogen werden.