



IN KÜRZE

Neue Leitung des Berliner Büros der ILO

Seit Juli 2011 ist Sabine Baun Direktorin der Vertretung der Internationalen Arbeitsorganisation in Deutschland. Zuvor leitete sie im Bundesarbeitsministerium die Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung. Ihr Vorgänger Wolfgang Schmidt wechselte an die Spitze der Hamburger Landesvertretung in Berlin.

Übereinkommen zum Arbeitsschutz tritt in Kraft

Das ILO-Übereinkommen Nr. 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz trat am 21. Juli 2011 in Kraft, zwölf Monate nach der Ratifizierung durch die Bundesregierung. Das 2006 beschlossene Übereinkommen legt allgemeine Grundsätze für die Gestaltung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik fest.

ILO legt globalen Bericht über Diskriminierung vor

Im Zuge der globalen Krise ist das Diskriminierungsrisiko für manche gesellschaftliche Gruppen, etwa Arbeitsmigrantinnen und -migranten, stark gestiegen. Dies zeigt der neue globale Bericht der ILO über die Umsetzung des Diskriminierungsverbots, der unter www.ilo.org/berlin heruntergeladen werden kann.

Die 100. Internationale Arbeitskonferenz, das oberste Organ der ILO, tagte vom 1. bis zum 17. Juni 2011 in Genf. Im Mittelpunkt der Tagung, auf der Bundeskanzlerin Angela Merkel als erste deutsche Regierungschefin eine Rede hielt, standen die Schaffung einer sozialen Basisschutzes für alle und die Verabschiedung einer neuen Arbeitsnorm für Hausangestellte.



Bundeskanzlerin Angela Merkel auf der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf

© ILO

Wie eine neue Arbeitsnorm entsteht

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ist das Ziel eines neuen ILO-Übereinkommens. Wie funktioniert das?

Die Delegierten der 183 ILO-Mitgliedsstaaten haben auf der diesjährigen Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) ein Set neuer Regeln beschlossen, die die Arbeitsbedingungen von bis zu 100 Millionen Hausangestellten verbessern könnten. Mit 396 Stimmen bei 16 Gegenstimmen und 63 Enthaltungen nahmen die Vertreter von Regierungen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern das neue Übereinkommen Nr. 189 über men-

schenwürdige Arbeit für Hausangestellte an. Ebenfalls verabschiedet wurde die dazugehörige Empfehlung Nr. 201 mit konkreten Hinweisen für die Umsetzung der Norm.

Nach der neuen Norm genießen Hausangestellte die gleichen Arbeitsrechte wie andere Arbeitnehmer, etwa begrenzte Arbeitszeiten und Entlohnung nicht nur in Form von Sachleistungen. Dazu gehört auch die Einhaltung der Kernarbeitsnormen, die unter ande-



„Hausangestellte sind auch Angestellte“: Kundgebung in der indischen Stadt Chennai. Das Bild stammt aus einem Fotowettbewerb des ILO-Büros in Neu-Delhi über Hausangestellte.

© ILO

rem das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen vorsehen. Das Übereinkommen tritt ein Jahr nach der Ratifizierung durch mindestens zwei Mitgliedsstaaten in Kraft.

ILO-Generaldirektor Juan Somavia bezeichnete die Verabschiedung der neuen Arbeitsnorm im Juni als wichtigen Durchbruch: „Zum ersten Mal bewegen wir uns mit unserer Normensetzung in den informellen Sektor hinein.“ Obwohl dieser Sektor weltweit den Großteil der arbeitenden Bevölkerung umfasst, findet er im ILO-Regelwerk wie auch in der nationalen Gesetzgebung noch wenig Beachtung.

Wie funktioniert Normensetzung?

Die Normensetzung ist seit ihrer Gründung 1919 eine der Kernaufgaben der ILO. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Übereinkommen und Empfehlungen: Übereinkommen stellen rechtsverbindliche Abkommen dar, während Empfeh-

lungen ergänzende aber unverbindliche Leitlinien für die Umsetzung der jeweiligen Übereinkommen sind. Parallel zu den politischen und sozioökonomischen Entwicklungen weltweit befinden sich Arbeitsnormen in einem steten Wandel. Sie können im Laufe der Zeit neu verfasst oder auch aufgekündigt werden. Für die Verabschiedung einer neuen Norm durch die IAK ist eine Zweidrittelmehrheit der Delegierten nötig. Diese Mehrheit setzt eine Einigung zwischen Regierungen und Sozialpartnern voraus.

Einer solchen Abstimmung gehen bestimmte Abläufe voraus: So hat der Verwaltungsrat der ILO bereits im März 2008 beschlossen, menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte auf die Agenda der IAK 2010 zu setzen. In der Zwischenzeit haben ILO-Expertinnen und Experten die nationale Gesetzgebung sowie Praktiken in den Mitgliedsländern untersucht. Identifizierte Mängel und der daraus abgeleitete Handlungsbedarf wurden in einem Bericht zusammengefasst.

Basierend auf diesem Report befasste sich auf der 99. IAK 2010 ein eigens eingerichteter Ausschuss mit dem Thema. Die Plenarversammlung verabschiedete anschließend eine Resolution, die eine zweite Aussprache für die 100. IAK 2011 festlegte und die Verabschiedung einer umfassenden Arbeitsnorm für Hausangestellte in Aussicht stellte.

Bei der ILO in Genf wurde daraufhin ein erster Entwurf für ein Übereinkommen erarbeitet, der an die ILO-Konstituenten aller Mitgliedsstaaten mit der Bitte um Stellungnahme geschickt wurde. Diese befassten sich zum Beispiel mit der Festlegung eines Mindestalters für Hausangestellte oder einer klaren Unterscheidung zwischen den Vermittlern von Angestellten und Arbeitgebern. Die zahlreichen Stellungnahmen waren Gegenstand der Diskussionen bei der 100. IAK, die mit der Verabschiedung der neuen Arbeitsnorm endete.

Der nächste Schritt ist die Ratifikation durch die Mitgliedsstaaten. Diese sind verpflichtet, die Arbeitsnorm spätestens ein Jahr nach ihrer Verabschiedung den nationalen gesetzgebenden Institutionen vorzulegen. Die Ratifikation ist freiwillig.

In den meisten Fällen tritt ein neues Übereinkommen ein Jahr nach der Ratifikation durch mindestens zwei Staaten in Kraft. Im jeweiligen Staat erlangt es ein Jahr, nachdem er es ratifiziert hat, Gültigkeit. Das kann durchaus schnell gehen: Schon jetzt werden beispielsweise in Pakistan Stimmen der Gewerkschaften lauter, die die Ratifizierung der neuen Norm für Hausangestellte fordern.

Wie läuft die Umsetzung?

Internationale Abkommen binden zunächst nur Staaten als Akteure des Völkerrechts. Erst wenn ein Übereinkommen durch die jeweilige Gesetzgebung auch Eingang in das nationale Rechtssystem findet, wird es für die Bürgerinnen und Bürger wirksam. Nur die Kernarbeitsnormen – das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Diskriminierungsverbot und die Vereinigungsfreiheit – besitzen als Menschenrechte universelle Gültigkeit unabhängig von den nationalen Gesetzen.

Staaten, die eine Arbeitsnorm ratifiziert haben, müssen der ILO regelmäßig über die Anwendung der entsprechenden nationalen Gesetze Bericht erstatten. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen können diese kommentieren. Auf dieser Grundlage überprüft die ILO regelmäßig die Umsetzung der Übereinkommen und zeigt vorhandene Schwachstellen auf. Auf Anfrage von Mitgliedsstaaten stellt sie auch technische Unterstützung für die Implementierung bereit.

Bei Verstößen gegen die jeweilige Norm ist zunächst die nationale Rechtsprechung zuständig, also meist das nationale Arbeitsgericht. Kommt ein Staat, der das entspre-

chende Übereinkommen ratifiziert hat, dieser Aufgabe allerdings nicht nach, können spezielle Verfahren eingeleitet werden.

Was passiert bei Verstößen?

Diese Sonderverfahren, festgeschrieben in Artikel 24 bis 26 der ILO-Verfassung, werden durch Beschwerden beziehungsweise Klagen eingeleitet. Beschwerden können nur von nationalen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden bei der ILO eingereicht werden. Individuelle Bürger und Bürgerinnen müssen sich daher zunächst an einen heimischen Verband wenden. Sind gewerkschaftliche Rechte betroffen, wird die Frage an den ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit verwiesen; alle anderen Fragen behandelt der Sachverständigenausschuss der ILO für die Durchführung der Normen.

Beschwerden sowie die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des jeweiligen Ausschusses werden der betreffenden Regierung mit der Aufforderung übermittelt, sich zu äußern. Ist die Reaktion nicht befriedigend, kann der Verwaltungsrat die Beschwerde veröffentlichen und so diplomatischen Druck auf den Mitgliedsstaat ausüben.

Jeder ILO-Mitgliedsstaat kann darüber hinaus Klage gegen ein anderes Mitglied einreichen, wenn er einen Verstoß gegen ein ratifiziertes Übereinkommen vermutet. Bei Verletzung der Vereinigungsfreiheit können Regierungen, Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände klagen. Die betreffende Regierung hat daraufhin das Recht, einen Vertreter in den Verwaltungsrat zu entsenden. Nach Abschluss der Untersuchung kann der Fall gegebenenfalls an den Internationalen Gerichtshof weiterverwiesen werden.

Die jährlich stattfindende IAK bietet ein gutes Forum für Gespräche mit den betreffenden Regierungsdelegationen. Mit Zustimmung der jeweiligen Regierung kann die ILO verschiedene Maßnahmen ergreifen.

So wurde im Fall des ILO-Mitgliedsstaates Myanmar, der wiederholt gegen das Zwangsarbeitsverbot verstieß, ein ILO-Verbindungsbüro in Rangun eingerichtet. Myanmar hatte das Übereinkommen 29 gegen Zwangsarbeit 1955 ratifiziert, war aber 1996 von verschiedenen

wider. So konnte die ILO mit Kolumbien, über das Beschwerden wegen des Verstoßes gegen Gewerkschaftsrechte vorlagen, ein Abkommen über die Einrichtung einer ständigen Vertretung für technische Hilfe und die Durchsetzung der Koalitionsfreiheit schließen.



Aus dem Fotowettbewerb über indische Hausangestellte: Der Sohn des Fotografen hilft mit. Manchmal.

© ILO

Arbeitnehmergruppen angeklagt worden, das Verbot zu missachten.

Gibt es Sanktionsmöglichkeiten?

Die Empfehlungen des zuständigen Expertenausschusses der ILO wurden von der Regierung Myanmars allerdings ignoriert. Daraufhin wurde zum ersten Mal erwogen, Sanktionen nach Artikel 33 der ILO-Verfassung zu verhängen.

In der Geschichte der ILO waren Sanktionen bisher ausnahmslos diplomatischer Natur, wie etwa das Verbot, an ILO-Konferenzen teilzunehmen, oder die Beendigung der technischen Unterstützung. Im Fall Myanmars aber hat die ILO einen Antrag an die UN gestellt, Wirtschaftssanktionen zu verhängen.

In der Regel setzt die ILO jedoch nicht auf Sanktionen, denn schließlich spiegeln Arbeitsnormen den Konsens der ILO-Mitgliedsstaaten über bestimmte Mindeststandards

Gerade im Zuge der Globalisierung sind international gültige Arbeitsnormen unverzichtbar für die Wahrung der Menschenrechte. Sie haben nachweislich die Kraft, die Wirtschaft auch in Krisenzeiten zu stabilisieren, Produktivität und Investitionen zu fördern und den globalen Wettbewerb sozial gerecht zu gestalten. Damit tragen sie langfristig zur Bekämpfung von Armut und Ungleichheit bei und befördern eine zukunftsfähige Entwicklung.

In seinem Bericht an die 100. IAK 2011 plädierte ILO-Generaldirektor Juan Somavia für eine „neue Ära sozialer Gerechtigkeit“. Die dafür notwendigen Veränderungen können nur mit der Umsetzung weltweit anerkannter Arbeitsnormen und Sozialstandards gelingen. Das Übereinkommen für Hausangestellte ist ein wichtiger Schritt zur Erreichung dieses Ziels.

Manola Grotjohann



Zentrum für medizinische Grundversorgung im Senegal

© ILO

Sozialer Basisschutz für alle

Internationale Arbeitskonferenz plant neue Empfehlung zur Ergänzung der Norm über soziale Sicherheit

Die ILO-Kampagne „Soziale Sicherheit für alle“ erhielt auf der 100. Internationalen Arbeitskonferenz 2011 einen kräftigen Schub: Die Delegierten verabschiedeten eine Resolution, in der sie sich zum Aufbau eines weltweiten sozialen Basisschutzes verpflichten.

Das Thema ist nicht ganz unstrittig, weil von einigen Seiten eine Senkung der bestehenden ILO-Standards befürchtet wird. Um das zu verhindern, sieht die Resolution eine zweidimensionale Strategie vor. Die horizontale Ebene zielt auf die Einführung eines Basisschutzes mit Zugang zu medizinischer Grundversorgung und einem Mindestmaß an Einkommenssicherheit für alle. In vertikaler Richtung geht es um den Aufbau eines immer umfassenderen Schutzes hin zu einer allgemeinen

Sozialversicherung wie im Übereinkommen 102 vorgesehen.

Einigkeit herrscht jedenfalls darüber, dass soziale Sicherheit nicht nur ein Menschenrecht ist, sondern darüber hinaus auch eine soziale und ökonomische Notwendigkeit.

Die Social Protection Floor Initiative der Vereinten Nationen

Sozialer Schutz kann schließlich einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung von Armut leisten und – indem sie für eine gewisse Einkommenssicherheit auch in Zeiten der Krise sorgt – zur Stabilisierung der Konjunktur. Tatsächlich überstanden Länder wie Deutschland und Brasilien, die besonders stark in soziale Sicherungssysteme investiert hatten, die globale Finanz- und Wirtschaftskrise weitaus besser als andere Länder.

Dies dürfte ein wesentlicher Grund dafür gewesen sein, dass die Vereinten Nationen 2009 die Initiative für sozialen Basisschutz (Social Protection Floor Initiative) beschlossen haben. Mit der Umsetzung wurden die ILO und die Weltgesundheitsorganisation (WHO) beauftragt.

Das Kernstück der Resolution der Internationalen Arbeitskonferenz: Die ILO möge eine Empfehlung ausarbeiten, die das Übereinkommen 102 über soziale Sicherheit von 1952 ergänzen soll. Dieses macht Vorgaben für eine Sozialversicherung für den formellen Sektor, doch die Arbeiter im wachsenden informellen Sektor werden damit nicht erfasst. Diese Lücke soll die neue Empfehlung schließen helfen. Sie wird voraussichtlich auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2012 verabschiedet werden.

Wie groß die Lücke noch ist, zeigen folgende Zahlen: 80 Prozent der Weltbevölkerung genießen keinen umfassenden sozialen Schutz, 60 Prozent der alten Menschen erhalten keine Rente, die Hälfte aller Kinder auf der Welt lebt in Armut, und 30 Prozent aller Menschen haben nicht einmal Zugang zu medizinischer Grundversorgung.

Dass ein Basisschutz durchaus finanzierbar ist, hatte die ILO bereits in zwei Untersuchungen gezeigt. Eine Einkommenssicherung für Kinder und für Arbeitslose sowie Zugang zu Renten und Gesundheitsdiensten kostet ein Land demnach 2,2 bis 5,7 Prozent seines Bruttoinlandsprodukts.

Keine soziale Gerechtigkeit ohne sozialen Schutz

Auf einer internationalen Expertentagung der ILO Deutschland und der Friedrich-Ebert-Stiftung im Juli 2011 zum Thema „Keine soziale Gerechtigkeit ohne sozialen Schutz“ wurde ein besonderes Gewicht auf maßgeschneiderte nationale Lösungen gelegt, die auch möglichst weitgehend mit nationalen Ressourcen – zum Beispiel durch entsprechende Steuern – finanziert werden könnten. Einen wichtigen Beitrag leisten kann dabei ein Süd-Süd-Dialog, also ein Austausch von „Best-Practice“-Beispielen von Ländern mit vergleichbaren Problemen.

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

Wege aus der Krise: ein beschäftigungsorientierter Ansatz

Das International Institute for Labour Studies über die deutsche Krisenbewältigung

Deutschland erlebte in der Folge der Finanzkrise einen der stärksten Produktionseinbrüche...

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ging 2009 um fünf Prozent zurück; während das Wachstum in anderen entwickelten Volkswirtschaften im gleichen Zeitraum nur um etwas über drei Prozent sank. Doch schon im zweiten Quartal 2010 stieg das BIP um 3,9 Prozent, fast doppelt so stark wie im EU-weiten Durchschnitt.

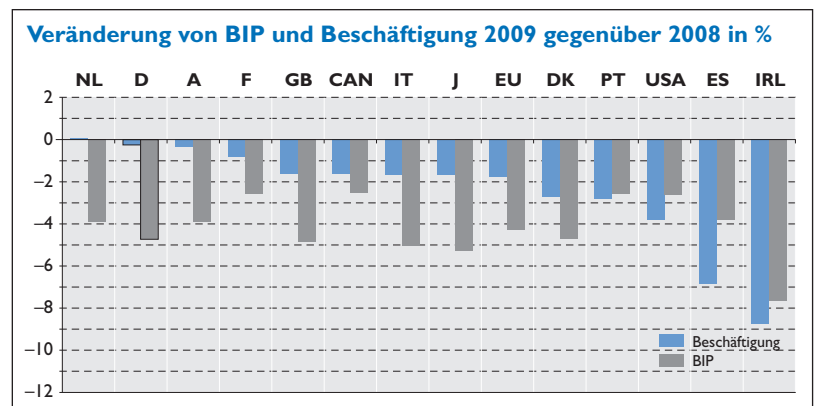
...und trotzdem ging die Beschäftigtenzahl nur marginal zurück.

Die Zahl der Beschäftigten ging 2009 um lediglich 0,2 Prozent zurück. In anderen entwickelten Volkswirtschaften war der Rückgang im Schnitt fünfmal so stark. Die nach ILO-Konzept erhobene Arbeitslosenquote fiel in Deutschland bis Ende 2010 auf 6,6 Prozent und war damit eine der niedrigsten in der EU.

Dies ist erstens auf Anpassungen in Form kürzerer Arbeitszeiten statt Entlassungen zurückzuführen ...

Eines der wichtigsten Instrumente, mit dessen Hilfe sich die Firmen an die Rezession anpassten, war die Reduzierung der Arbeitszeit. Zwischen 2007 und 2009 ging die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer um 3,3 Prozent zurück (im produzierenden Gewerbe sogar um acht Prozent).

Ein wichtiger Faktor war, dass viele Arbeitnehmer vor der Krise zahlreiche Überstunden angesammelt hatten. Eine wohl noch größere Rolle spielten aber die relativ hohen Kosten, die mit der Kündigung von festen Mitarbeitern verbunden sind. Überdies wollten die Unternehmer ihre hoch qualifizierten Mitarbeiter, die auch vor Beginn der Krise schon



relativ knapp waren, nicht verlieren.

...zweitens auf die Förderung der Kurzarbeit...

Bei einem Drittel der weggefallenen Arbeitsstunden kam Kurzarbeit zur Anwendung. Das Gesamtlohnniveau war so höher, als wenn man statt der Arbeitszeiten die Beschäftigtenzahlen gesenkt hätte. Dadurch wurde die Binnennachfrage stabilisiert.

Kosten und Nutzen der Maßnahme wurden geteilt: Die Firmen tragen weiter die Lohnnebenkosten, können aber die mit Personalfuktuation verbundenen Kosten vermeiden und beim Anspringen der Konjunktur auf qualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen. Der Staat übernimmt die direkten Kosten für den Ausgleich der Lohneinbußen, vermeidet aber die sozialen und wirtschaftlichen Kosten einer höheren Arbeitslosigkeit. Die Arbeitnehmer haben niedrigere Einkünfte, behalten aber ihre Arbeitsplätze.

...drittens auf verstärkte Unterstützung der größten Risikogruppen...

Die Regierung hat bestehende sozialpolitische Maßnahmen verstärkt, die die Auswirkungen der

Krise auf Risikogruppen abmildern sollen. Dies war auch ein Beitrag zur Stärkung der Stabilisierungswirkung der Maßnahmen. Dazu gehören laut Studie die Anhebung des Arbeitslosengelds II von 351 auf 359 Euro pro Monat, eine Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sowie die Aufstockung des Personals der Arbeitsvermittlung.

... viertens auf makroökonomische Unterstützungsmaßnahmen...

Hinzu kamen Konjunkturmaßnahmen wie Kreditprogramme für die Wirtschaft und die Abwrackprämie.

...und schließlich spielte der soziale Dialog eine große Rolle.

Die Maßnahmen waren meist das Ergebnis von Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder von betrieblichen Bündnissen. Die Regierung führte mit Arbeitgebern und Betriebsräten der DAX-Unternehmen Gespräche über konjunkturpolitische Maßnahmen. Ein von der ILO entwickeltes Modell zeigt, dass Kollektivverhandlungen generell den Rückgang von Produktion und auch Beschäftigung abfedern können.

Der volle Bericht ist erhältlich auf www.ilo.org/berlin unter Presseinformationen.

Nun auch bei Grabsteinen: Kinderarbeit ausgeschlossen

Das neue Vergaberecht ermöglicht es, bei öffentlichen Aufträgen neben wirtschaftlichen auch soziale und ökologische Belange zu berücksichtigen

Als Auftraggeber besitzen Staat und Kommunen ein enormes wirtschaftliches Potential. Gleichzeitig üben sie eine wichtige Vorbildfunktion aus. In Deutschland machen öffentliche Investitionen insgesamt 13 Prozent des Bruttoinlandsproduktes oder rund 350 Milliarden Euro aus. Etwa die Hälfte davon entfällt auf die Auftragsvergabe durch die mehr als 12.000 Kommunen in Deutschland.

der öffentlichen Hand möglichst wirtschaftlich zu gestalten.

Nicht zuletzt das Beispiel von Grabsteinen aus indischen Steinbrüchen hat vor Augen geführt, wie problematisch das sein kann. Zwischen 30 und 60 Prozent aller neu errichteten Grabsteine in Deutschland sind nach Angaben der Freiburger Nichtregierungsorganisation Xertifix Importe aus indischen Steinbrüchen. Experten gehen davon

verbots durch entsprechende Klauseln in den Friedhofssatzungen zu verankern. So wurde beispielsweise gefordert, dass nur Grabmale aufgestellt werden dürfen, die nachweislich in der gesamten Wertschöpfungskette ohne Kinderarbeit im Sinne der Kernarbeitsnormen der ILO hergestellt worden sind.

Derartige Maßnahmen wurden jedoch von Verwaltungsgerichten in Rheinland-Pfalz und Bayern für ungültig erklärt. Die Begründung: den Kommunen fehle die Zuständigkeit für einen derartigen Erlass.

Auch gesamtgesellschaftliche Folgekosten sind Kosten

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts von 2009 haben sich die Grundlagen verändert. Erstmals können nun auch soziale und ökologische Aspekte in die Auftragsvergabe einbezogen werden. Vom Gesetzgeber wird dies unter anderem damit gerechtfertigt, dass mit den Vergaberegeln auch früher schon neben dem Ziel der Wirtschaftlichkeit so genannte Sekundärziele verfolgt wurden, wie zum Beispiel die Mittelstandsförderung.

Dasselbe gilt nun auch für soziale Belange. Der Wirtschaftlichkeitsbegriff des Vergaberechts erlaubt künftig die Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Folgekosten. Höhere Preise können in Kauf genommen werden, wenn es um eine Einkaufsbeschränkung zum Zweck der Bekämpfung von Sklaverei und Kinderarbeit geht.

Zahlreiche Länder wie das Saarland, Hamburg, Berlin und Hessen, aber auch Kommunen wie Bonn und Düsseldorf haben seitdem entsprechende Klauseln in ihr Vergaberecht übernommen. Oft geht es dabei nicht nur um Kinderarbeit, sondern um die Einhaltung aller ILO-Kern-



Junge in einem Schiefersteinbruch im indischen Markapur

© ILO

Ob Spielgeräte, Pflastersteine oder Schulmöbel – immer wieder kommt es vor, dass bei öffentlichen Ausschreibungen die Auftragnehmer ihre Materialien oder fertige Produkte aus Ländern beziehen, in denen Kinderarbeit und Umweltzerstörung zur Realität gehören.

In der Vergangenheit hatten die Kommunen keinerlei Möglichkeit, soziale oder ökologische Aspekte bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Denn das vorrangige Ziel des Vergaberechts war, den Einkauf

aus, dass in Indien mehr als 100.000 Kinder Erwerbsarbeit unter sehr schweren und gefährlichen Arbeitsbedingungen verrichten.

Das Problem mit den Friedhofssatzungen

Als das Problem der Kinderarbeit bei der Steingewinnung in den letzten Jahren mehr und mehr in das Licht der Öffentlichkeit geriet, versuchten zahlreiche Kommunen, die Einhaltung des Kinderarbeits-

arbeitsnormen, also zusätzlich auch das Verbot von Diskriminierung und Zwangsarbeit sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Mit Nordrhein-Westfalen hat im Juni 2011 nun auch das erste Flächenland einen Regierungsentwurf für ein Vergabegesetz vorgelegt, in dem die Einhaltung ökologischer Kriterien und der Kernarbeitsnormen verbindlich verankert ist.

Allerdings haben das CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung und das Bündnis für sozial-ökologische Beschaffung NRW kritisch angemerkt, dass Mechanismen zur Kontrolle der Einhaltung der ILO-Normen fehlen. Sie fordern darüber hinaus, dass die Kommunen bei der Umstellung und bei der Qualifizierung der Beschaffungsverantwortlichen Unterstützung erhalten.

Die Umsetzung der Neuregelung ist nicht immer einfach

nur in Nordrhein-Westfalen gibt es noch Schwachpunkte bei der Umsetzung. Mitunter besteht die einzige Neuerung in den Auftragsvergabeverfahren wie in der Stadt Berlin darin, dass Bewerber ein Formular unterzeichnen müssen, in dem Sie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen sowie speziell des Übereinkommens Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit in allen Stationen der Wertschöpfungskette garantieren. Bei Nichteinhaltung droht für mehrere Jahre ein Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren.

Ein verbreitetes Problem ist, dass viele Auftragnehmer keine Kenntnis der ILO-Normen und ihrer Umsetzung in nationales Recht haben. Zudem fehlt es an Institutionen, die die Wertschöpfungsketten der Auftragnehmer auf die Einhaltung der Normen überwachen oder deren Produkte mit einem anerkannten Zertifikat ausstatten könnten.

Bei der deutschen ILO-Vertretung gehen daher immer wieder Anfragen von Unternehmen über

die Einhaltung der Arbeitsnormen im Rahmen des Vergaberechts ein. Sie wollen auch wissen, wie sie für die Einhaltung durch ihre Zulieferer Sorge tragen können.

Die wichtige Rolle privater Initiativen und verlässlicher Siegel

Die Einhaltung und Überwachung der Kernarbeitsnormen beim deutschen Vergaberecht kann jedoch nicht von der ILO organisiert

Die Entwicklungen beim Vergaberecht, die die Einbeziehung sozialer Aspekte ermöglichen, werden von der ILO begrüßt. Gerade durch das enorme wirtschaftliche Potential, das von den öffentlichen Auftraggebern in Deutschland ausgeht, könnte die Gesetzesänderung dazu beitragen, dass die ILO-Kernarbeitsnormen und das Übereinkommen über die Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit tatsächlich umgesetzt werden.



Der 2005 in Freiburg gegründete Verein Xertifix, an dem unter anderem das kirchliche Hilfswerk Misereor und die Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) beteiligt sind, will den Import von garantiert ohne Kinder- und Sklavenarbeit hergestellten Steine aus Indien ermöglichen.

Deutsche Steinimporteure können mit Xertifix ein Abkommen unterzeichnen, in denen sie sich verpflichten, nur von zertifizierten Exporteuren Ware entgegenzunehmen.

Xertifix India, ein Zusammenschluss mehrerer sozialer Aktionsgruppen und namhafter Persönlichkeiten in Indien, schließt wiederum eine Vereinbarung mit dem indischen Stein-

exporteur. Damit räumt dieser den Xertifix-Vertretern das Recht ein, jederzeit unangekündigt vom Steinbruch über die Fabriken bis zum Hafen Kontrollen vorzunehmen. Die kontrollierte Ware erhält dann das Xertifix-Siegel.

Xertifix erhebt eine Gebühr von 1,5 Prozent des Endpreises. Ein Großteil des Geldes fließt in Entwicklungsprojekte in den Steinbruchgebieten. Werden bei einer ersten Inspektion eines Steinbruchs Kinder gefunden, so wird das Zertifikat nicht gleich verweigert. Denn die Kinder sollen nicht versteckt oder vertrieben werden, um dann auf der Straße zu landen oder gar zur Prostitution gezwungen zu sein. Vielmehr müssen Rehabilitationsmaßnahmen wie Schulbesuch oder Berufsausbildungen organisiert werden.

Erst wenn bei nachfolgenden Kontrollen immer noch Kinder in den Steinbrüchen arbeiten, wird das Zertifikat entzogen.

werden. Dafür sind die nationalen Behörden zuständig. Einen wichtigen Beitrag können dazu private Initiativen leisten. In einigen Bereichen wie bei fair gehandelten Produkten (Fairtrade) oder bei der Beschaffung von Natursteinprodukten aus Indien haben sich inzwischen unabhängige Zertifizierungsstellen wie Xertifix etablieren können (siehe Kasten).

Weitere Hinweise über die Anwendung des neuen Rechts für Kommunen und andere öffentliche Auftraggeber liefert auch eine Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dem Titel „Berücksichtigung sozialer Belange im Vergaberecht“ (erhältlich unter <http://www.bmas.de>).

Peter Pfaffe



© ILO

Mehr investieren in die Sozialpartnerschaft

Auszüge aus der Rede von Bundeskanzlerin Angela Merkel vor der 100. Internationalen Arbeitskonferenz in Genf

Ich bin davon überzeugt, dass die Internationale Arbeitsorganisation eine starke Stimme der Gerechtigkeit sein muss. Sie setzen in diesem Bestreben auf Dialog. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass das Prinzip des Dialogs das richtige Prinzip ist.

Die Soziale Marktwirtschaft, wie wir sie in Deutschland kennen, ist durch Dialog stark geworden, selbst wenn er schwierig ist. Es ist kein Dialog der schönen Worte, sondern manchmal auch ein sehr strittiger

Dialog, aber immer ein Gespräch mit dem Anderen und nicht über den Anderen. Nun ist es natürlich ganz klar, dass die Internationale Arbeitsorganisation nicht dazu da ist, die nicht gelösten Probleme der nationalen Regierungen und Sozialpartner zu lösen. Das muss jedes Land selbst tun. Aber die ILO kann Hilfestellungen bieten, wobei sie aus einem großen Erfahrungsschatz – den Erfahrungen aus allen Mitgliedstaaten – schöpfen kann.

Deshalb unterstreiche ich, dass ich es richtig finde, dass Sie auf das Prinzip der Sozialpartnerschaft setzen: Regierungsvertreter, Vertreter der Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer machen gemeinsam Politik.

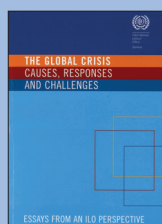
Natürlich wird das immer dazu führen, dass einmal die eine, einmal die andere Seite sagt, dass ihre Interessen nicht ausreichend vertreten sind. Das muss man ernst

nehmen. Davon dürfen Sie sich aber nicht beirren lassen, Ihren Partnerschaftsdialog weiterzuführen. In Deutschland haben wir mit der Sozialpartnerschaft sehr gute Erfahrungen gemacht. Herr Somavia hat schon gesagt, dass „Kurzarbeit“ fast schon ein gutes internationales Wort geworden ist.

Das Schöne ist: Es hat funktioniert. Eine solche Verantwortung auch in Krisenzeiten zu übernehmen, funktioniert aber nur, wenn man mit der Sozialpartnerschaft nicht erst in der Krise beginnt, sondern wenn diese Sozialpartnerschaft bereits akzeptiert ist, bevor die Krise begonnen hat.

Die Lehre der Welt aus dieser Krise sollte sein, auch in Zeiten des Aufschwungs mehr in Sozialpartnerschaft zu investieren, um in Zeiten der Krise belastbare Partnerschaften zu haben.

NEUERSCHEINUNGEN



The Global Crisis. Causes, responses and challenges

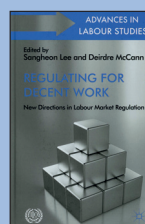
Juni 2011, 260 S., 35 €

Diese Essaysammlung umfasst die wichtigsten Forschungsergebnisse der ILO seit Ausbruch der globalen Finanzkrise. Dargestellt werden unterschiedliche Strategien zur Krisenbekämpfung in verschiedenen Weltregionen und daraus abzuleitende Politikempfehlungen. Weitere Themen sind Regulierung, soziale Sicherungssysteme, die Gestaltung der Globalisierung und arbeitsmarktpolitischer Reformbedarf.

The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice

Susan Hayter (Hg.), Mai 2011, 316 S., 33 €

Globalisierung kann zu Wachstum und Entwicklung beitragen, aber Marköffnung kann auch zur Bedrohung für Beschäftigung, Löhne und Arbeitsstandards werden. Dieses Buch belegt die wichtige Rolle von Kollektivverhandlungen, damit Arbeitnehmer einen fairen Anteil an den Globalisierungsgewinnen und zugleich ein Mindestmaß an sozialer Absicherung gegen die Risiken der Globalisierung erhalten. Die Autoren zeigen auch, wie es um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in verschiedenen Ländern bestellt ist.



Regulating for Decent Work. New directions in labour market regulation

Sangheon Lee, Deirdre McCann (Hg.), Juni 2011, 380 S., 75 €

Experten aus unterschiedlichen Bereichen untersuchen am Beispiel verschiedener Industrie- und Entwicklungsländer die Regulierung von Arbeitsmärkten nach der Finanzkrise. Dazu gehören auch prekäre und informelle Arbeit sowie neu entstehende Arbeitsmärkte. Gegen die immer noch weithin vorherrschenden Deregulierungsstrategien plädieren sie für die erneute Stärkung von Regulierung.

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