

# Internationale Rahmenvereinbarungen

Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen!



| FB Internationale  
Gewerkschaftsarbeit



Claudia Rahman



| FB Internationale  
Gewerkschaftsarbeit

## Themenübersicht

- I. Argumente für den Abschluss von IRV
- II. Ziele von Internationalen Rahmenvereinbarungen
- III. Inhalte einer IRV
- IV. Umsetzung und Überwachung
- V. Auftretende Probleme
- VI. IRV-Aktivitäten der IG Metall
- VII. Was ist zu tun?



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV

- Auf internationaler Ebene fehlt bis heute ein verbindliches Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von Unternehmen auf Weltmärkten → wir Gewerkschaften fordern ein solches Regelwerk zur Durchsetzung sozialer und ökologischer Mindeststandards.
- Es liegt im Verantwortungsbereich einzelner Staaten, die Einhaltung der Normen der ILO zu überwachen.
- Aber: Die ILO selbst kann die Einhaltung der Normen nur anmahnen, ihre Nichteinhaltung aber nicht sanktionieren → siehe jährlicher Bericht des IGB zur weltweiten Verletzung von Gewerkschaftsrechten.  
→ ILO-Überwachungsmechanismen müssen gestärkt und ausgebaut, Sanktionen eingeführt werden



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (2)

- Die WTO kennt hingegen Sanktionsmechanismen. Eine Aufnahme der ILO-Kernarbeitsnormen in die WTO-Verträge, wie dies von Gewerkschaften gefordert wird, würde Strafmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Kernarbeitsnormen ermöglichen. Sie verweigert aber die Zusammenarbeit mit der ILO und lehnt eine eigenständige soziale Verpflichtung ab.
- Auch bei den IFIs sollte bei der Kreditvergabe und bei multi- und bilateralen Handelsabkommen sollte die Einhaltung der Kernarbeitsnormen zur Bedingung gemacht werden.
- Gewerkschaften setzen sich weiter für die Aufnahme von ILO-Kernarbeitsnormen in das Regelwerk der WTO ein, setzen aber gleichzeitig auch auf Verhandlungen mit multinationalen Konzernen als einer der Hauptplayer der Globalisierung.



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (3)

- Die Unternehmen haben oft einen großen Einfluss auf nationale Regierungen und werden konkret auch von Regierungen zur Ansiedlung angeworben – oft mit „Incentives“ wie der Außerkraftsetzung von Arbeitnehmerrechten in speziellen Sonderwirtschaftszonen oder einer laxen Umsetzung der Gesetzesvorschriften
- Multis werden kritisiert, im Zuge der Globalisierung Gewinne auf Kosten der sozialen Belange der Beschäftigten und der Allgemeinheit zu steigern, indem sie durch Produktionsverlagerungen das Fehlen von Arbeitnehmer- und Umweltrechten bzw. deren mangelnder Durchsetzung in einzelnen Ländern ausnutzen.



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (4)

- Unternehmen können mit ihrer sozialen Verpflichtung deshalb Zeichen setzen → vorausgesetzt, sie stehen hinter den Inhalten der Vereinbarung und nutzen sie nicht nur als Aushängeschildchen, um ihr soziales Image oberflächlich zu verbessern.
- Mittel- und langfristig werden solche Vereinbarungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in den umliegenden Betrieben und auf die nationale sowie ggf. internationale Gesetzgebung ausstrahlen.



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (5)

- **Konsumenten und Geschäftspartner stellen Fragen und Forderungen → der gute Ruf wird zum Wettbewerbsfaktor, auch in sozialen Belangen.**
- **Von den drei CSR-Säulen - der wirtschaftlichen, Umweltschutz- und sozialen, wird letztere immer wichtiger, insbesondere auch im Zuge von Unternehmensverlagerungen ins Ausland.**



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (6)

**Die OECD bestätigt zudem einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen durch die Umsetzung von Kernarbeitsnormen:**

- **Arbeitnehmer, die fair behandelt werden, sind produktiver und bleiben dem Unternehmen treu.**
- **Es erfolgt eine Verbesserung des Images.**
- **Anhebung von Arbeitsbedingungen auf einen Mindeststandard führt zu Kostensenkungen, da sowohl Produktivität als auch Produktqualität steigen.**



## I. Argumente für den Abschluss einer IRV (7)

Internationale Rahmenvereinbarungen, die eine Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bei der Aufstellung und Umsetzung eines Verhaltenskodex sicherstellen, erhöhen die Glaubwürdigkeit und die Kontrolldichte der aufgestellten Verhaltensregeln.



## II. Ziele von Internationalen Rahmenvereinbarungen

- Die Durchsetzung von Mindeststandards in allen Konzernstandorten und weitgehend bei deren Zulieferern und Auftragnehmer, um eine Haltelinie einzuziehen, die die Abwärtsspirale immer schlechterer Arbeitsbedingungen stoppt und möglichst in eine Aufwärtsspirale umkehrt.  
→ ein anspruchsvolles Ziel, das gerade bei großen Konzernen mit vielen Standorten nur schrittweise erreicht werden kann.
- Den Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in den Unternehmensstandorten selbst und bei deren Zulieferern voranzutreiben.  
→ So werden IRV zu einem Instrument gewerkschaftlicher Organisierung.



## II. Ziele von IRV (2)

- Die Informations-, Dialog- und Verhandlungsstrukturen zwischen Vertretern des Managements und der Belegschaften bzw. Gewerkschaften auf lokaler und globaler Ebene zu entwickeln und auszubauen  
→ kann durch Bewusstseinsbildung, Trainingsmaßnahmen und weiterführende Vereinbarungen (z. B. „Charta der Arbeitsbeziehungen“ bei VW) schrittweise erreicht werden
- Der Aufbau bzw. die Verbesserung der standort-, länder- und regionenübergreifenden konzernbezogenen gewerkschaftlichen Vernetzung.  
So erhalten wir eine zentrale kommunikative Infrastruktur, die wir uns auch bei weltweiten Konzernrestrukturierungen zur Kommunikation und Abstimmung unserer Politik und Strategien zunutze machen können.



## III. Inhalte einer IRV

	Übereinkommen
➤ Vereinigungsfreiheit	87
➤ Tarifvertragsfreiheit	98
➤ Verbot der Kinderarbeit	138/182
➤ Verbot der Zwangsarbeit	29/105
➤ Diskriminierungsverbot	111
➤ Gleiches Entgelt	100
➤ (ILO Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten am Arbeitsplatz vom 18. Juni 1998)	



### III. Inhalte einer IRV (2)

- Die Beachtung der vorgenannten Kernarbeitsnormen muss verpflichtend festgelegt werden. Ihnen muss Vorrang vor nationalem Recht eingeräumt werden, wenn günstiger für die Arbeitnehmer sind.
- Die Vereinbarung muss für alle Beschäftigten des Unternehmens weltweit gültig sein.
- Die betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen über die Existenz der Vereinbarung in der jeweiligen Sprache informiert werden.
- Das Unternehmen muss sich bei Organisierungskampagnen etc. neutral verhalten.
- Gewerkschaftsvertretern muss Zugang zum Werk gewährt werden, um ihre Mitglieder angemessen vertreten zu können.



### III. Inhalte einer IRV (3)

- Eine Klausel zur Anwendung der Vereinbarungsbestimmungen auf Zulieferer und Geschäftspartner ist notwendig.
- Die Überwachung und Verifizierung der Vereinbarungsbestimmungen muss gemeinsam durch Vertreter der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervvertretung bzw. der Gewerkschaften erfolgen.
- Klausel über das Berichtswesen zwischen den Vertragspartnern sowie über das Umsetzungs- und Überwachungsverfahren muss enthalten sein.



### III. Inhalte einer IRV (4)

- Bei den vorgenannten Bestimmungen handelt es sich um sog. Mindestbestimmungen, ohne die ein Abschluss nicht möglich sein sollte.
- Dabei ist wichtig: klare Sprache verwenden, um Missverständnisse oder Interpretationsspielräume zu vermeiden.
- Möglichst breite Einbindung / Information an alle Stakeholder in den verschiedenen Ländern, um „ownership“ herzustellen.
- Die Vereinbarung sollte jedoch um weitere Punkte, die sog. Soll-Bestimmungen, ergänzt werden. Sie sind ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarung und verleihen ihr insgesamt mehr Substanz und Glaubwürdigkeit. Zu ihnen gehören beispielsweise:



### III. Inhalte einer IRV (5)

Weitere soziale Mindestbestimmungen (Soll-Bestandteile der IRV):

- Positive Einstellung gegenüber Gewerkschaften
- Verzicht auf Einstellung von Streikbrechern
- Regelung zu Mindestlöhnen und Gehältern, besser: living wage  
→ Frage der Definition muss geregelt werden





### III. Inhalte einer IRV (6)

- **Geregelte Arbeitszeit nach Maßgabe des Durchschnitts der Industrie und so, dass die Gesundheit des Arbeitnehmers und andere Aspekte des produktiven Lebens nicht beeinträchtigt werden.**
- **Menschenwürdige Arbeitsbedingungen: Arbeits- und Gesundheitsschutz, sichere und hygienische Umwelt**
- **Ein festes Beschäftigungsverhältnis (nicht vorwiegend prekäre Beschäftigungsverhältnisse)**



### III. Inhalte einer IRV (7)

#### Weitere Bestimmungen:

- **Der Einbezug von Umweltbestimmungen**
- **Die Schulung der Arbeitnehmer- und Managementvertreter zur Umsetzung der Vereinbarung**
- **Weitere Themen, die für Arbeitnehmer im Konzern von großer Relevanz sind**



## IV. Umsetzung und Überwachung

- Um die vorgenannten Ziele zu erreichen, muss ein nachhaltiger Umsetzungsprozess angestoßen werden. Nur so können IRV ihre Wirkung entfalten und auch zur Stärkung von Gewerkschaften beitragen.
- Möglichst sollte eine gemeinsame Umsetzungsstrategie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsseite entwickelt werden → regelmäßiger sozialer Dialog muss aufgenommen werden, zunächst an der Zentrale, dann auch an den verschiedenen Standorten
- Voraussetzung: es gibt Arbeitnehmervertretungen im Betrieb oder zuständige Gewerkschaften außerhalb des Betriebs (je nach Gewerkschaftsstrukturen im jeweiligen Land)



## IV. Umsetzung und Überwachung (2)

- Diese Arbeitnehmervertretungen müssen wissen, wie sie die IRV sinnvoll nutzen können  
→ muss ggf. durch gezielte Schulungsmaßnahmen erreicht werden
- Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften müssen untereinander vernetzt sein (auf nationaler, regionaler und globaler Ebene; bei diversifizierten Konzernen auch auf der Ebene der verschiedenen Geschäftsfeldern)
- Des gibt eine Umsetzungscheckliste der IG Metall mit Handlungshilfe, die helfen soll, solche Aktionspläne zur strategischen Umsetzung und Überwachung mit kurz-, mittel- und langfristigen auszuarbeiten (→ kann angefordert werden)



## V. Auftretende Probleme

- **Oft wurde das Thema Umsetzung und Überwachung von Anfang an vernachlässigt bzw. nicht mitgedacht**  
→ keine Strategie vorhanden, höchstens reaktives Handeln
- **Fehlendes Wissen über die Anwendung einer IRV**
- **geringer Stellenwert des Themas bei BR-Gremien und GL**  
→ zu wenige personelle und finanzielle Ressourcen
- **Kein übereinstimmendes Verständnis der IRV-Inhalte bei GL und AN-Vertretern vorhanden** → Geschäftsleitung verhält sich passiv oder offen unkooperativ (IRV ist für sie nur Aushängeschild)
- **Somit ist IRV in vielen Konzernen nicht einmal weitreichend bekannt**



## V. Auftretende Probleme (2)

- **es fehlen die Kontaktpersonen an anderen Standorten / in den Ländern**
- **Sprachprobleme (bei der Kontaktaufnahme z. B. für Netzwerkbildung, aber auch bei der Bearbeitung von Fällen)**
- **Keine Festlegung, wie mit Verstößen umgegangen werden soll und wie Missstände behoben werden können**
- **Wenn es Aktivitäten gibt, sind diese nicht immer abgestimmt bzw. gemeinsam entwickelt worden. Beispiel interne Audits: werden oft ohne Einbeziehung der / Information an die AN-Vertreter durchgeführt**
- **Hotlines als Kommunikationswege für Mitarbeiter erlauben ebenfalls keine Vernetzung bzw. Stärkung von Strukturen**



## VI. IRV-Aktivitäten der IG Metall

- IRV-Workshops der IGM zu IRV seit 2003 (Schulung und Informationsaustausch)
- Begleitung der Verhandlungen oder Durchführung von Verhandlungen
- Vermittlung von Infos (Stand auf Gewerkschaftstag, Teilnahme an Workshops, Konferenzen, AGs, Halten von Vorträgen zum Thema, Versand von IFA-News, Aufbau einer Plattform im Extranet etc.)
- Unterstützung und Beratung bei Umsetzung und Überwachung (bei Erarbeitung einer Strategie, aber auch im Alltagsgeschäft)
- Bereitstellung von Handlungshilfen



## VII. Was ist zu tun?

- Stellenwert von internationalen Themen innerhalb der Gewerkschaften, BR- und VK-Gremien erhöhen (z. B. aktivere Einbindung der Unternehmensbeauftragten, Aufsichtsratsmitglieder etc.)
- Weitere Strategien, Konzepte und Handlungshilfen entwickeln
- Bessere Vernetzung mit verschiedenen Akteuren zum Austausch von Infos und Best-Practice-Beispielen, zur weiteren Entwicklung von Strategien etc.