

ERKLÄRUNG DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

WELTWEIT FAIR ARBEITEN

Berlin, 7. Oktober 2014: Hungerlöhne in Textilbetrieben, Kinderarbeit bei Smartphone-Herstellern, Ausbeutung in Schlachthöfen: Fast täglich gibt es schlechte Nachrichten über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in weltweiten Produktionsstätten. Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat den 7. Oktober zum Welttag für menschenwürdige Arbeit erklärt, an dem besonders auf das Menschenrecht auf Gute Arbeit aufmerksam gemacht werden soll.

Die transnationale Arbeitsteilung hat in den vergangenen Jahrzehnten stetig zugenommen, und mit ihr die Transnationalisierung von Unternehmen und Produktion in weltumspannenden Wertschöpfungsnetzwerken. Damit Waren und Dienstleistungen frei gehandelt werden können, die Qualität stimmt, und die Fertigung effizient ist, hat man sich längst auf für alle geltende Normen und Standards geeinigt.

Wir fordern, dass Menschen und ihre sozialen Rechte weltweit ebenso viel Aufmerksamkeit und Rücksicht erhalten, und zumindest die ILO-Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Innerhalb der globalen Wertschöpfungsnetzwerke zeigen die Arbeitsbedingungen zu große Unterschiede auf. Viel zu oft werden Waren und Dienstleistungen gehandelt, die unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen gefertigt wurden, mit Löhnen, die teilweise nicht zum Leben reichen. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen und ein Wildwuchs an Zertifikaten haben in ihrer Wirkung auf menschenwürdige Arbeit weitgehend versagt.

Nicht weniger problematisch sind die Bedingungen, unter denen sportliche Großereignisse international vorbereitet werden. Der Bau der Sportstätten ist immer mit einer großen Anstrengung der austragenden Länder verbunden. Viel zu oft geht dies zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Menschen, die für die Infrastruktur sorgen. Ähnlich der globalen Wirtschaft wird den Standards und der Ausstattung der Sportstätten mehr Aufmerksamkeit geschenkt, als den Bedingungen, unter denen die Menschen dort arbeiten. Der Sport trägt aber auch Verantwortung für Menschenrechte und damit für Arbeitnehmerrechte. Internationale Sportereignisse dürfen nur an Länder vergeben werden, die sich verpflichten, die Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu wahren und zu fördern.

Ziel des DGB und seiner Gewerkschaften sind menschenwürdige Arbeitsbedingungen in den globalen Wertschöpfungsketten. Dabei arbeiten wir eng mit den globalen Gewerkschaftsorganisationen zusammen. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind aber nicht allein Sache der Gewerkschaften, sondern auch ein Auftrag an die Politik und die Wirtschaft.

Der DGB fordert von der Bundesregierung, sich auf allen Ebenen internationaler Politik für die Arbeitnehmerrechte, soziale Absicherung und ein existenzsicherndes Einkommen besonders einzusetzen. Ausbeuterische und ungeschützte Arbeit muss eingeschränkt werden, und der weltweite Trend der Ausdehnung des informellen Sektors gestoppt werden.

Der DGB erwartet von der deutschen Wirtschaft, dass sie innerhalb ihrer Unternehmen und ihren Wertschöpfungsnetzwerken verbindliche, transparente und nachprüfbar Auflagen einführt und einhält.

Die ILO hat diese Anforderungen dokumentiert, die es gilt aktiv umzusetzen:

Würde und Respekt

☐ Physische und psychische Gewalt, sexuelle Belästigung, rassistische Schikane und andere Formen von Missbrauch und Gewalt dürfen nicht zugelassen oder toleriert werden.

Keine Zwangsarbeit

☐ Zwangsarbeit, Pflichtarbeit oder Schuldknechtschaft darf es nicht geben, ebenso wenig wie finanzielle Sicherheitsleistungen oder der Einbehalt von Ausweisdokumenten.

Keine Kinderarbeit

☐ Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden, sie sollten mindestens 16 Jahre alt sein. Ausnahme wäre die Beschäftigung im Rahmen einer sachbezogenen Ausbildung. Bis zum 18. Lebensjahr sollten Jugendliche nur Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit oder Sittlichkeit nicht gefährdet. Nachtarbeit ist erst mit Erreichung des 18. Lebensjahrs erlaubt.

Keine Diskriminierung

☐ Niemand darf aus Gründen des Geschlechts, rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, der Religion, des gesellschaftlichen Standes oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft diskriminiert werden. Dies gilt bei Einstellung, Bezahlung, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Beförderungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie bei Kündigung oder Erreichen der Altersruhegrenze.

Sichere und nicht gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze und Gebäude

☐ Die Arbeitsplätze in den Unternehmen und die Gebäude müssen sicher und dürfen nicht gesundheitsgefährdend sein. Es gelten die Mindestanforderungen an Licht, Be- und Entlüftung, Hygiene, Brandschutz und Sicherheitsmaßnahmen. Die Beschäftigten müssen sauberes Trinkwasser zur Verfügung haben. Unternehmen müssen für einen wirkungsvollen Unfall- und Gesundheitsschutz sorgen und arbeitsbedingte Risiken soweit wie möglich senken. Sie stellen die erforderliche Schutzkleidung und Schutzausrüstungen bereit.

Existenzsichernde und pünktlich gezahlte Löhne.

☐ Beschäftigte erhalten mindestens einen gesetzlichen Mindestlohn oder Tariflohn, wenn dieser höher ist. Wird der Lohn nicht auf Stundenbasis, sondern auf Wochen- oder Monatsbasis gezahlt, gilt als Grundlage die gesetzliche/tarifliche Regelarbeitszeit. Mittelfristig muss ein Lohn angestrebt werden, der für Lebensmittel, Wohnen, Transport, Erziehungs- und Bildungskosten, Gesundheitskosten, sowie für kleine Sparsummen reicht.

☐ Keine überlangen Arbeitszeiten.

Die Unternehmen sollen sich an die gesetzlich oder tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit halten. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sollte nicht mehr als 48 Stunden betragen. Überstunden sind freiwillig und zusätzliche, nicht ständig abverlangte Arbeitszeit. Sie dürfen wöchentlich 12 Stunden nicht überschreiten, und sind mit einem Zuschlag zu entlohnen. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ist eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

☐ Das Recht, sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen und Tarifverhandlungen zu führen muss angewendet und gefördert werden. Ein sozialer Dialog auf Augenhöhe bietet eine Garantie, dass Arbeit unter fairen, sicheren und menschenwürdigen Bedingungen stattfindet. Die genannten Anforderungen lassen sich am besten im Rahmen des sozialen Dialogs umsetzen, kontrollieren und fördern. Daher sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nicht nur anzuerkennen, sondern sollten aktiv gefördert und unterstützt werden.

Weitere Informationen unter: www.dgb.de/wddw

V. i. S. d. P.: DGB Bundesvorstand, Berlin