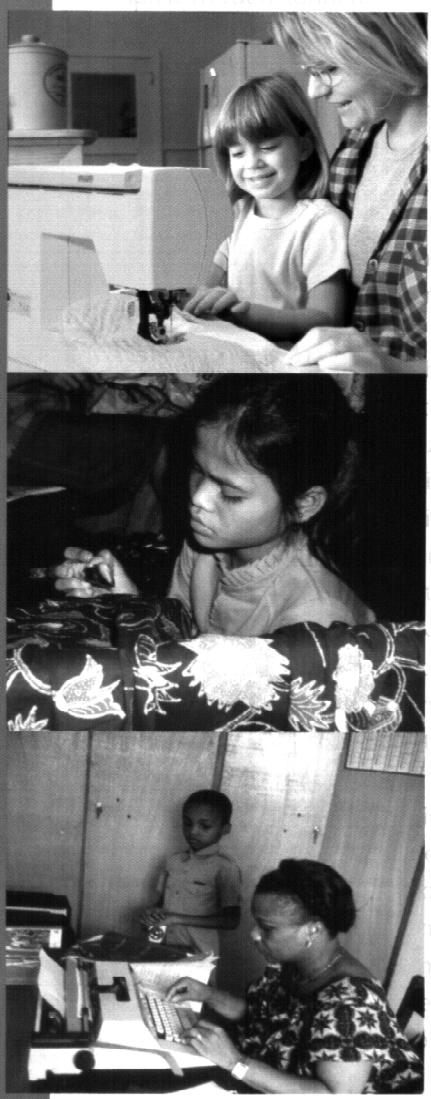
11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren



DGB

eed Evangelischer Entwicklungsdienst

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

GLI

C 05-02684

Frauen und Männer in Entwicklungsländern wissen selbst am besten, wie sie ihr Leben gestalten möchten und was sie leisten können. Aber sie werden von Entscheidungen, die sie betreffen, meist ausgeschlossen. Stimm- und Machtlosigkeit sind für sie ein großes Hindernis auf dem Weg zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Die Partizipation der Menschen in den Partnerländern zu stärken, ist deshalb eine bedeutende Aufgabe der Entwicklungspolitik. Genauso wie die Einführung von sozialen Mindeststandards am Arbeitsplatz zur Minderung von Armut und zur sozial gerechten Gestaltung von Globalisierung.

Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für Entwicklung (Website BMZ zum Thema Menschenrechte)

Inhalt

4 11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit (Ü 177) zu ratifizieren

5 Vorwort – Wie diese Broschüre entstanden ist

6 Einleitung

9 Überblick über Heimarbeit weltweit

12 Heimarbeit in Deutschland

14 Wie ist es zum Übereinkommen über Heimarbeit gekommen?

16 IAO und der informelle Sektor

17 Die „International Labour Organisation" (ILO)

19 Zusammenfassende Argumente für und wider die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit (Ü 177) auf der IAK 1996

23 Was haben wir mit den Ländern des Südens zu tun?

27 Aus dem Süden: die Meinung einer Gewerkschafterin

29 Mit welcher Begründung wird die Ratifikation des Übereinkommens über Heimarbeit abgelehnt?

30 Deutschland und die IAO-Übereinkommen

31 Argumente und Gegenargumente bezüglich der Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit

33 Wer wir sind (über die Herausgeber)

35 Anhang
Das Übereinkommen über Heimarbeit (Ü177) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Wortlaut

38 Adressen / Impressum

Vorbemerkung

Sofern im Text kein geschlechtsneutraler Begriff verwendet worden ist, haben wir uns dafür entschieden nach dem Mehrheitsprinzip zu verfahren. Darum verwenden wir z.B. nur die weibliche Form „Heimarbeiterinnen" und nur die männliche bei z.B. „Mittelsmänner" oder „Arbeitgeber".

Stand: November 2005

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn * Bibliothek *

C 05 - 02684

11 Gute Gründe

DAS IAO*-ÜBEREINKOMMEN ÜBER HEIMARBEIT (Ü 177) ZU RATIFIZIEREN

1. IAO-Übereinkommen sind Völkerrecht. Nach nationaler Ratifizierung müssen sie in nationales Recht umgesetzt werden. Somit bilden sie Grundlage für individuellen Rechtsschutz und Rechtssicherheit.
2. Das Übereinkommen über Heimarbeit (Ü 177) bedeutet Gleichbehandlung zwischen Heimarbeiterinnen und anderen Arbeitnehmern (Artikel 4.1).
3. Ü 177 verlangt Mindestarbeits- und Mindestschutznormen, so dass Heimarbeiterinnen weltweit nicht mehr gegeneinander ausgespielt werden können.
4. Ü 177 gilt universell für alle Heimarbeiterinnen und nicht nur für einen Sektor. Es bedeutet somit Schutz für die, die am untersten Ende einer Produktionskette stehen.
5. Heimarbeit ist ein wesentlicher Teil der informellen Ökonomie. Durch die Ratifizierung des Ü 177 würde dieser Bereich geregelt und damit aus der „Grauzone" der Ökonomie herausgeholt werden.
6. Heimarbeit ist im wesentlichen Frauenarbeit, und zwar jene, die weltweit mit am schlechtesten bezahlt wird. Eine Ratifizierung des Ü 177 würde diese Form der Arbeit anerkennen und es wäre ein Schritt, die schlimmsten Formen der Ausbeutung zu verhindern.
7. Es gibt nur unzulängliche Statistiken über Heimarbeit im weltweiten Maßstab. Statistiken sind die Grundlage für politisches Handeln. Ü 177 verlangt ausdrücklich die Einbeziehung der Heimarbeit in die Arbeitsstatistiken (Artikel 6).
8. Im Ü 177 wird das Recht der Heimarbeiterinnen hervorgehoben, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen (Artikel 4, 2a). Eine Ratifizierung des Ü 177 würde die Selbstorganisation der Heimarbeiterinnen fördern und ihnen Rechtssicherheit geben.
9. Die Ratifizierung des Ü 177 wäre ein Akt der Solidarität gegenüber den Heimarbeiterinnen in den Ländern des Südens.
10. Nur wenn weltweit die Kernarbeitsnormen und andere Mindeststandards durchgesetzt werden, kann der Spirale der Verschlechterung von Lebens- und Arbeitsbedingungen Einhalt geboten und letztlich die höheren Standards in den Industrieländern verteidigt werden. Die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit würde dazu beitragen.
11. Die Ratifizierung eines IAO-Übereinkommens beinhaltet ein Berichts- und Aufsichtssystem über die Anwendung des Übereinkommens, dem die ratifizierenden Länder Folge zu leisten haben.

* IAO = Internationale Arbeitsorganisation (engl.: International Labour Organisation, ILO)

Vorwort

Wie diese Broschüre entstanden ist

Im Jahre 2004, fanden zwei Seminare in Berlin statt, die als zentrales Thema „Informelle Ökonomie" hatten:

1) Organisieren – nicht resignieren: Das Recht auf Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft; Modelle, Strategien, Hindernisse – am 18. und 19. März 2004; Organisatoren: DGB und Justitia et Pax.
2) Menschenwürdige Arbeit und soziale Sicherheit in der informellen Wirtschaft; Elemente einer armutsorientierten Entwicklungsstrategie – vom 11. bis 13. Mai 2004; Organisatoren: DGB Bildungswerk, Evangelische Akademie zu Berlin, Evangelischer Entwicklungsdienst, IRENE-Netzwerk (Niederlande).

Die informelle Wirtschaft ist in den letzten Jahren immer stärker in das Interesse der (entwicklungspolitischen) Diskussion gerückt. Der Grund dafür ist, dass der Anteil der Arbeitenden in nicht-registrierten und nicht-vertraglich abgesicherten Verhältnissen weltweit dramatisch wächst. In vielen Ländern Asiens und Afrikas beträgt die Anzahl der überwiegend weiblichen informell Arbeitenden zwischen 50% und 80% der Gesamtbeschäftigten. Auch in den Ländern des Nordens ist der Anteil wachsend. Während die Schattenwirtschaft in den Industrieländern in erster Linie einen Ausstieg aus regulierten Bedingungen der Wirtschaft beschreibt, ist der informelle Sektor im Süden oft die einzige Chance zum Einstieg in erwerbswirtschaftliche Tätigkeit und gleichzeitig die einzige Chance zum Überleben.

Es ist sicher kein Zufall, dass die o.g. Seminare sich mit den Themen Organisation und soziale Sicherung beschäftigten. Für die Menschen, die in diesem nicht-regulierten Teil der Ökonomie arbeiten sind dies die zentralen Themen.

Nach Seminaren dieser Art stellen sich viele oft die Frage: Und wie geht es weiter?

In der Diskussion mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den Ländern des Südens entstand die Idee, sich für die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation einzusetzen. Heimarbeiterinnen stellen einen beträchtlichen Anteil unter den Beschäftigten in der Schattenwirtschaft dar. Das Anliegen des Übereinkommens ist, die in Heimarbeit Beschäftigten mit den formell Beschäftigten gleichzustellen, z.B. in Fragen des Arbeitsschutzes, Mutterschutzes oder auch der sozialen Sicherung. Es ist ein Übereinkommen, das dazu beitragen kann, diesen Bereich der informellen Ökonomie aus dem Schatten herauszuholen, Mindeststandards zu gewährleisten und ihn damit wieder in den Bereich der formellen Ökonomie einzugliedern. Außerdem wird in dem Übereinkommen ausdrücklich das Recht auf Vereinigungsfreiheit geregelt. Arme sind – nicht nur – Opfer: Sie organisieren sich in Gewerkschaften, Assoziationen, Genossenschaften und in kirchlichen Verbänden. Sie brauchen aber unsere Unterstützung, weil sie oftmals nicht mit den Rechten ausgestattet sind, die sie brauchen, um sich für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation einzusetzen.

Wir, die Herausgeber, wollen mit dieser Broschüre zum einen, in relativ komprimierter Form, Informationen für an diesem Themenkomplex Interessierte geben und zum anderen einen Diskussionsprozess auslösen, der u.a. idealerweise dazu führen soll, dass das Übereinkommen über Heimarbeit ratifiziert wird. Dies wäre ein kleiner, aber nicht geringer Beitrag, mit dem die deutsche Regierung zeigen würde, dass es ihr Ernst ist mit Verlautbarungen die Armut in der Welt zu bekämpfen und mit dazu beizutragen, dass Menschen überall unter menschenwürdigen Bedingungen arbeiten und leben können.

Einleitung

Heimarbeit ist ein substanzieller Bestandteil der weltweiten informellen Ökonomie, der dadurch gekennzeichnet ist, dass er wachsend ist und außerdem ein Bereich mit ungeregelten, z.T. menschenunwürdigen Arbeitsverhältnissen.

Das Übereinkommen über Heimarbeit im Zusammenhang mit anderen IAO-Übereinkommen

Das Übereinkommen über Heimarbeit (Ü 177) wurde auf der Konferenz der IAO im Jahr 1996 beschlossen. Es ist eine Antwort auf eine sich verändernde, globale Arbeitswelt, die durch die zunehmende Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen gekennzeichnet ist. Für die arbeitenden Menschen bedeutet Globalisierung sehr häufig Deregulierung und damit eine massive Verschlechterung hinsichtlich Entlohnung, sozialer Sicherung, Arbeitsschutz und des Zugangs zu Ausbildung und Qualifikation. Das Übereinkommen über Heimarbeit ist eines, das nicht nur für einen Sektor Gültigkeit hat, sondern universell für alle Heimarbeiterinnen gilt. Es ist damit eine Ergänzung zu anderen IAO-Übereinkommen und garantiert die Anwendung von Kernarbeitsnormen und anderen Standards für Millionen von Heimarbeiterinnen. Das Ziel ist die Gleichbehandlung von Heimarbeiterinnen mit anderen Arbeitnehmern, insbesondere im Hinblick auf

a) das Recht der Heimarbeiterinnen, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen;
b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
c) den Arbeitsschutz;
d) das Entgelt;
e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
f) den Zugang zur Ausbildung;
g) das Mindestalter für die Zulassung zu Beschäftigung oder Arbeit und
h) den Mutterschutz
(Artikel 4 des Übereinkommens über Heimarbeit).

Das Ü 177 ist ein Übereinkommen, das besonders wichtig ist für Arbeitende in der informellen Ökonomie

Im Kontext der Globalisierung werden Standards für Beschäftigte in der informellen Ökonomie immer wichtiger. Heimarbeiterinnen sind ein beträchtlicher Anteil unter ihnen, insbesondere als Zulieferer für die Bekleidungs- und Elektroindustrie. Obgleich keine gesicherten statistischen Daten vorliegen (siehe unten), geht man davon aus, dass sich beispielswiese in Botswana 77% aller Betriebe in Haushalten befinden, in Kenya 32%, in Lesotho 62%, in Malawi 54%, in Südafrika 71%, in Swaziland 68% und in Zimbabwe 77%[1]. Im Zuge der weltweiten Arbeitsteilung werden Arbeiten ausgegliedert und die Unternehmen entziehen sich dadurch u.a. der Verantwortung, ihren Beitrag für eine soziale Sicherung dieser Beschäftigten zu leisten.

Das Ü 177 ist ein Übereinkommen, das insbesondere Frauen in der informellen Ökonomie Schutz bietet

Gemäß Schätzungen[2] sind 90% aller in Heimarbeit Beschäftigten in Europa (Deutschland, Griechenland, Irland, Italien und die Niederlande) Frauen. Ebenso sind 85% der in Heimarbeit Beschäftigten in der Bekleidungs- und Schuhindustrie in Argentinien und 90% aller Bidi-Arbeiter (Bidi = kleine Zigarren) in Indien Frauen.

1 Ferran, Lourdes (1998), Note on Concepts and Classifications to improve Statistics on Home-Based Workers, New York: United Nations Statistics Division. Presented at the Delhi Group Meeting on Informal Sector Statistics, Ankara, April 28-30 1998. Ist als pdf-Datei erhältlich unter: *http://wiego.org/main/publ2.shtml, S. 2*

2 Fact Sheets: Home-based Workers; *http://www.wiego.org/textonly/fact4.shtml*

Bis in die 70er Jahre war die Zielgruppe, die durch die IAO-Übereinkommen erfasst wurde, die Gruppe der männlichen, abhängig Beschäftigten ohne Familienverpflichtungen. Anfang der 80er Jahre war der Focus der IAO nicht mehr nur auf abhängige Beschäftigung gerichtet, sondern generell auf Arbeit. Das schlug sich z.B. nieder in der Neufassung der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienverpflichtungen (1965), die 1981 ersetzt wurde durch das Übereinkommen Ü 156 über Arbeitnehmer mit Familienverpflichtungen (1981).

Heimarbeit ist im wesentlichen Frauenarbeit. Durch die Verabschiedung des Übereinkommens Ü 177 auf der Internationalen Arbeitskonferenz 1996 wurde diese Form der Arbeit anerkannt.

Das Ü 177 verlangt die Einbeziehung der Heimarbeit in die Arbeitsstatistiken

Wie bereits angedeutet, ist es um die Statistik die Heimarbeit betreffend, schlecht bestellt. Dies gilt im Übrigen für den gesamten informellen Sektor[3]. Auffallend ist, dass es immer dann keine Statistiken gibt, wenn es sich um Menschen handelt, die am unteren Ende der gesellschaftlichen Hierarchie stehen. Im Warenverkehr z.B. gibt es weltweit eine Fülle von Daten, die für die Wirtschaft und die Regierungen zur Verfügung stehen. Statistische Informationen sind aber unerlässlich als Grundlage für politisches Handeln. Darum kann der Erhebung von Anzahl und Ausmaß atypischer Beschäftigungsformen nicht genug Beachtung beigemessen werden.

In Artikel 6 des Übereinkommens über Heimarbeit heißt es: „Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen."

Sichtbarkeit – Diskussion – Politisches Handeln

Es liegt in der Natur der Sache, dass Heimarbeit unsichtbar ist. Bei der Heimarbeit im globalen Maßstab handelt es sich i.d.R. um schlecht bezahlte Arbeit, die keinen 8-Stunden-Tag und keine soziale Sicherung kennt. Die Arbeitsbedingungen sind bestimmt durch die Lebensumstände der Heimarbeiterinnen. Produktionskosten wie Heizung, Elektrizität und Miete müssen von den Heimarbeiterinnen aufgebracht werden. Außerdem tragen sie das Marktrisiko, da sie nur dann Beschäftigung haben, wenn ihre Güter, die sie herstellen, sich unmittelbar am Markt absetzen lassen. Ihre vereinzelte Arbeitssituation erschwert es, sich zu organisieren und dadurch ihre Verhandlungsposition zu verbessern.

3 Ein Gegenversuch wurde mit der Broschüre „Women and men in the informal sector. A statistical picture" der ILO anlässlich der Diskussion um die informelle Ökonomie 2002 unternommen. Die Broschüre kam in enger Zusammenabeit mit WIEGO (*www.wiego.org*) zustande.

In Folge der Verabschiedung des Übereinkommens über Heimarbeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz 1996* gab es eine Menge Artikel und Diskussion um Heimarbeit. Sucht man jetzt nach entsprechenden, aktuellen Artikeln, sucht man vergebens, obgleich die Situation der Heimarbeiterinnen weltweit nicht besser geworden ist – eher im Gegenteil.

Die Ratifikation würde eine Diskussion erneut in Gang bringen, nicht nur in Deutschland, sondern international.

Warum ein Übereinkommen über Heimarbeit in Deutschland?

Zugegeben: die Heimarbeiterinnen in Deutschland können auch ohne die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit leben. Das deutsche Gesetz zur Heimarbeit geht größtenteils über die Regelungen in dem Übereinkommen hinaus. Dies trifft vermutlich für die meisten IAO-Übereinkommen zu, die Deutschland ratifiziert hat. Und es trifft vermutlich auch auf diejenigen zu, die Deutschland nicht ratifiziert hat. Gleichwohl kann es erforderlich sein, nationale Gesetze zu ändern, sie also den internationalen Übereinkommen anzupassen. Dies gilt auch für Deutschland (siehe dazu auch den Kasten: Deutschland und die IAO-Übereinkommen). Die Frage, ob ein Land ein IAO-Übereinkommen ratifiziert oder nicht, ist verbunden mit der Frage, wie es seine Stellung in der Welt sieht. IAO-Übereinkommen sind völkerrechtliche Mindeststandards und bedeuten sich einem internationalen Überwachungssystem zu unterwerfen. Wir meinen, dass dies der richtige Ansatzpunkt für eine internationale Politik im Zeitalter der Globalisierung ist.

Wir erleben z.Zt. in Deutschland einen Frontalangriff von Seiten der Arbeitgeber auf Arbeitnehmer- und andere Schutzrechte, sei es der Kündigungsschutz, die Androhung längerer Arbeitszeiten und geringerer Löhne oder auch der Versuch der Arbeitgeber nicht mehr in die Sozialversicherungen einzahlen zu wollen – gänzlich ohne sich in der öffentlichen Debatte auf (niedrigere) internationale Standards zu beziehen. Das Argument mit dem die erreichten Rechte und der soziale Schutz verschlechtert werden sollen, ist der globale Kostendruck. Gedroht wird demzufolge mit der Verlagerung von Produktionen nach Osteuropa oder gleich nach China, weil die osteuropäischen Löhne mit den chinesischen nicht konkurrieren können.

Dieser Entwicklung – einer globalen Abwärtsschraube für arbeitende Menschen – wird man nur etwas entgegensetzen können, wenn auch die Gewerkschaften, die Kirchen und andere organisierte Gegenkräfte stärker in internationalen Dimensionen denken und handeln. Die internationalen Standards der IAO sind eines der Mittel global eine Grundsicherung und menschenwürdige Arbeit durchzusetzen. Insbesondere für den Süden sind sie essenziell, weil ihre Durchsetzung für einen Großteil der arbeitenden Menschen die Befriedigung der grundlegenden menschlichen Bedürfnisse sicherstellen würden. Für die Industrieländer bedeuten internationale Standards einerseits Solidarität mit den Menschen im Süden und durch den Akt der Ratifizierung Druck auf die Regierungen, diese Mindeststandards durchzusetzen. Andererseits werden auch wir unsere besseren Gesetze nur verteidigen können wenn internationale Mindeststandards festgesetzt und durchgesetzt werden können, u.a. durch internationale Übereinkommen. Nur wenn wir dazu beitragen, dass die weltweite Schere zwischen arm und reich geschlossen wird, können wir unsere erreichten Standards verteidigen.

> ***„Es gibt, wie ich meine, eine moralische Verpflichtung, sich vor allem um die zu kümmern, denen es schlechter geht. Das ist ein moralisches Gebot, das noch über das so genannte aufgeklärte Eigeninteresse hinausgeht."***
>
> Bundespräsident Horst Köhler
> (Rede an der Universität Tübingen, 1. Dezember 2004)

* Zur kontroversen Diskussion und Abstimmungsverhalten, siehe das Kapitel: „Zusammenfassende Argumente für und wider die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit (Ü 177) auf der IAK 1996"

Überblick über Heimarbeit weltweit

Landläufig verbinden sich zwei kontrastierende Vorstellungen von Heimarbeit: die eine ist eine pessimistische und die andere eine optimistische. Die erstere wird verbunden mit monotonen, schlecht bezahlten Tätigkeiten, keinerlei sozialer Sicherung und oft auch Kinderarbeit, die optimistische Sichtweise sieht Heimarbeit als die Folge der Entwicklung von Kommunikationsmöglichkeiten, die (qualifizierten) Arbeitnehmerinnen die Möglichkeiten gibt auch ihrerseits von den Flexibilisierungsmöglichkeiten zu profitieren und auch von zu Hause aus zu arbeiten. Beide Sichtweisen sind richtig und falsch zugleich. Heimarbeit hat viele verschiedene Gesichter.

Kategorien von Heimarbeit[1]

Hier eine Auflistung von Bereichen, in denen Heimarbeit zu finden ist:

- **Herstellung und Montage:** nähen, verpacken, Routine-Montage, Herstellung von Tabakwaren.
- **Kunstgewerbe:** weben, sticken, Korbwaren-Herstellung, Teppiche knüpfen.
- **Personenbezogene Dienstleistungen:** Wäschepflege, Kosmetik, Friseur, Schuhreparatur, schneidern, Gastgewerbe, Zubereitung von Speisen und Getränken.
- **Verwaltungstätigkeiten:** Schreibarbeiten, Datenverarbeitung, Telemarketing, Buchhaltung, Kostenrechnung, Telefonistin im Call-Center.
- **Hoch qualifizierte Tätigkeiten:** Steuerprüfung, juristische Beratung, Designer, Computerprogrammierer, verfassen von Texten, Technische Dienstleistungen, Architektentätigkeiten, medizinische Dienstleistungen.[2]

Diese Auflistung ist keineswegs erschöpfend, sondern spiegelt die Vielfältigkeit der Tätigkeiten wider, die in Heimarbeit erledigt werden.

Was ist Heimarbeit?

Um etwas Klarheit in den Begriff Heimarbeit, wie er auch in dem Übereinkommen Ü177 verwendet wird, hineinzubringen: Heimarbeit schließt bezahlte und unbezahlte Hausarbeit aus. Oder positiv formuliert: Heimarbeit bedeutet eine Tätigkeit „...deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist ..."[3], die in Räumlichkeiten der eigenen Wahl (meistens zu Hause) gegen ein Entgelt geleistet wird.[4] Tatsächlich ist es schwierig, Heimarbeit klar zu definieren, abzugrenzen und damit zu messen, da die Übergänge z.T fließend sind.

Im folgenden ein Versuch der internationalen Arbeitsorganisation (IAO)[5]:

Charakteristika	Selbständige	Heimarbeiterinnen	Arbeitnehmer
Vertrag	Kaufvertrag	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag
Vergütung	Verkauf von Waren/ Dienstleistungen	Für geleistete Arbeit (typischerweise Stücklohn)	Für geleistete Arbeit (Zeit- oder Stücklohn)
Vertrag mit	Sich selbst (bzw. Kunde)	Arbeitgeber/Mittelsmann	Arbeitgeber
Produktionsmittel	Bereitstellung selbst	Bereitstellung (teilweise) selbst	Bereitstellung durch Arbeitgeber
Arbeitsplatz	Bereitstellung selbst	Bereitstellung (teilweise) selbst	Bereitstellung durch Arbeitgeber
Überwachung	Autonom	Indirekt oder keine Überwachung	Direkte Überwachung

1 vgl. ILO, Employment Sector (2002): Women and men in the informal economy: A statistical picture. S. 46
2 ebda.
3 Artikel 1 des Übereinkommens 177 über Heimarbeit (1996)
4 ebda.
5 ILO, Employment Sector (2002): Women and men in the informal economy: A statistical picture. S. 45, Übersetzung und Ergänzung durch die Herausgeber.

Diese Klassifizierung sagt noch nichts über die Qualität der Arbeitsbedingungen, die Entlohnung und über die Art der sozialen Sicherung aus. In den Entwicklungsländern ist davon auszugehen, dass der Hauptanteil an Arbeiten, die zu Hause erledigt werden, zu denen gehören, die am geringsten entlohnt werden und dass es keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen gibt – unabhängig vom Status. In der überwiegenden Anzahl sind hier Frauen beschäftigt, die zu den schlecht bezahltesten arbeitenden Menschen weltweit gehören[6].

Charakteristisch für Heimarbeit ist außerdem, dass sie „unsichtbar" ist, dass es sich um Einzelarbeitsplätze handelt, die Beschäftigten in der Regel nicht organisiert sind und demzufolge eine schlechte Verhandlungsposition gegenüber ihren Auftraggebern haben.

Wie viele Heimarbeiterinnen gibt es?

Einigkeit scheint darüber zu herrschen, dass es global einen wachsenden Trend an Heimarbeit gibt, so wie insgesamt die Anzahl derjenigen, die in nicht registrierten Arbeitsverhältnissen arbeiten, ansteigt. Statistische Daten für diesen Bereich zu erheben ist ein schwieriges Unterfangen, da Heimarbeitsverhältnisse oft nicht registriert sind.

Um einen Eindruck vom Ausmaß der Heimarbeit weltweit zu bekommen, hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) folgende Statistik veröffentlicht:

Am Wohnort Arbeitende[7] in vierzehn Entwicklungsländern: Anzahl, Anteil an nicht-landwirtschaftlicher Beschäftigung, Anteil von Frauen[8]:

	Gesamt am Wohnort Arbeitende		
Länder/Kategorien der Beschäftigten	Anzahl der am Wohnort Arbeitenden	Anteil an nicht-landwirtschaftlicher Beschäftigung (in %)	Anteil Frauen gesamt (in %)
Nur Heimarbeiter/innen:			
Chile (1997)	79.740	2	82
Philippinen (1993-95)	2.025.017	14	79
Thailand (1999)	311.790	2	80
Nur selbständig am Wohnort Arbeitende:			
Brasilien	2.700.000	5	79
Costa Rica (1997)	48.565	5	45
Marokko (1982)	128.237	4	79
Peru (1993)	128.700	5	35
Beide Kategorien:			
Benin (1992)	595.544	66	74
Guatemala (2000)	721.506	26	77
Indien (1999-2000)	23.496.800	17	44
Kenia (1999)	777.100	15	35
Mexiko	5.358.331	17	43
Tunesien	211.336	11	38
Venezuela (1997)	1.385.241	18	63

6 ebda.

7 Dies umfasst nach der Definition der IAO sowohl Heimarbeiterinnen, die für einen Arbeitgeber oder Mittelsmann arbeiten als auch die selbständigen Heimarbeiterinnen

8 ILO, Employment Sector (2002): Women and men in the informal economy: A statistical picture. S. 47

Organisationen der in Heimarbeit Beschäftigten

Trotz der immensen Schwierigkeiten, die den besonderen Bedingungen geschuldet sind, denen die Heimarbeit unterliegt, haben sich in einigen Ländern Heimarbeiterinnen organisiert, um Mindeststandards für ihre Arbeit zu fordern und durchzusetzen. Entweder sie sind direkt bei der zuständigen Branchengewerkschaft organisiert, wie dies in Deutschland der Fall ist, oder die Gewerkschaften haben eigene Heimarbeiterinnen-Assoziationen ins Leben gerufen (wie z.B. in Kanada) oder aber die Heimarbeiterinnen haben eigene Organisationen geschaffen, da sie sich von den offiziellen Gewerkschaften nicht vertreten fühlen (Indien). Im folgenden geben wir einige Beispiele über Organisationen, in denen Heimarbeiterinnen organisiert sind.

EUROPA

Deutschland: hauptsächlich IG Metall, aber auch IG BCE, ver.di u.a.
Grossbritannien: verschiedene lokale Assoziationen, u.a. the National Group on Homeworking (NGH)
Italien: Confederazione Generale Italiana del Lavoro/Federazione Italiana Lavoratori Tessili et Abbigliamento (CGIL/FILTEA)
Confederazione Generale Italiana del Lavoro/Nuove Identità di Lavoro (CGIL/NidiL)
Portugal: Gewerkschaft der Stickerinnen (STIBTTA), Madeira

ASIEN

HomeNet South East Asia (z.Zt. HomeNet Philippinen, HomeNet Asia, BangkokThailand)
HomeNet South Asia (z.Zt. Indien, Bangladesch, Pakistan, Sri Lanka)
SEWA (Self Employed Women's Association), Ahmedabad, Indien

NORDAMERIKA

Kanada: Union of Needletrades Industrial and Textile Employees (UNITE)

SÜDAMERIKA

Argentinien: Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA)
Union Trabajadores de la Industria del calzado de la Republica Argentina (UTICRA)

AUSTRALIEN

Textile Clothing and Footwear Union (TCFU), beteiligt sich auch aktiv am Bündnis „Fair Wear"

Hier eine Auswahl an internationalen Organisationen, die Heimarbeiterinnen-Organisationen als Mitglied haben oder/und in ihrer Arbeit Heimarbeit als Schwerpunkt haben:

ITBLAV – Internationale Textil-, Bekleidungs- u. Lederarbeiter-Vereinigung (www.itglwf.org; deutsche Seite anklicken)
IUL – Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (www.iuf.org/de)
Homeworkers Worldwide (www.homeworkersww.org.uk)
CCC – Clean Clothes Campaing (www.cleanclothes.org)
Fair Wear Australia (www.fairwear.org.au/engine.php)
WIEGO – Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (www.wiego.org)
GLI – Global Labour Institute (www.global-labour.org)

Heimarbeit in Deutschland

Anzahl

Es gibt in Deutschland 59.961 gemeldete, in Heimarbeit Beschäftigte (Stand: Dez. 2002, veröffentl. Bundesarbeitsblatt 3-2004). Davon sind ca. 25 bis 30% gewerkschaftlich organisiert, zum größten Teil in den Bereichen Metall/Elektro und Textil/Bekleidung, Holz- und Kunststoffverarbeitung, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören. Weitere Heimarbeitende werden in den Wirtschaftszweigen Chemie und kunststoffverarbeitende Industrie, Feinkeramik und Glasgewerbe, Papier- und Pappeverarbeitung, Lederverarbeitung, Schuhe, Nahrungs- und Genussmittel, Büroheimarbeit beschäftigt. Während früher hauptsächlich Massenprodukte von in Heimarbeit Beschäftigten hergestellt wurden, haben sich die Art und das Ausmaß von Heimarbeit in Deutschland sehr verändert. Im wesentlichen werden heute Spezial- und Nischenprodukte produziert, wie beispielsweise Schneidwaren, Bearbeitung von Glaswaren, Uniformausstattungsgegenstände, leonische Erzeugnisse*, Designerkleidung, Wäsche, Spielwaren, Schmuck, Korbmöbel, Schreib- und Zeichengeräte oder Holzspielzeug. Aber auch die Montage von KfZ-Scheinwerfern, elektronischen Kleinteilen für die Elektro- und Elektronikindustrie, KfZ-Industrie, Platinenbestückung und Sonderfertigungen wird vielfach in Heimarbeit erledigt, weil die industrielle Massenfertigung unwirtschaftlich wäre. Telearbeiterinnen zählen in Deutschland nicht zur Kategorie der in Heimarbeit Beschäftigten. Sie sind Arbeitnehmerinnen im Normalarbeitsverhältnis oder haben den Status von (Schein-)Selbständigen. Lediglich der Arbeitsort ist zeitweilig, nach festgelegtem Rhythmus, ein anderer. „Normale", qualifizierte Tele-Angestellte fallen aufgrund ihrer Tätigkeitsmerkmale, der Aufgabenstellungen und den Anforderungsprofilen nicht unter die Definition des § 2 HAG (Heimarbeitsgesetz).

In Heimarbeit Beschäftigte sind besonders geschützt

Viele Arbeitsrechtsregelungen gelten auch für in Heimarbeit Beschäftigte: das Betriebsverfassungsgesetz (wenn sie nur für einen Arbeitgeber arbeiten), das Bundesurlaubsgesetz, Jugendschutz- und Mutterschutzgesetz und die Gewerbeordnung. Andere Schutzgesetze, z.B. das wichtige Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für in Heimarbeit Beschäftigte. In der Regel kann das Heimarbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden. Es gelten lediglich einige Bestimmungen aus dem § 29 Heimarbeitsgesetz. Die entscheidende Rechtsgrundlage für Heimarbeiter/innen in Deutschland ist das Heimarbeitsgesetz (HAG) und die entsprechende Durchführungsverordnung. Auf diese Weise sollen Beschäftigte mit schlecht einsehbaren Arbeitsplätzen geschützt werden. Die Schutzvorschriften des HAG sind zwingend und können durch Vertrag nicht ausgeschlossen werden. Die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen und die Vergabe von Heimarbeit sind durch die Arbeitgeber meldepflichtig. Überwacht wird die Einhaltung durch die Ministerien der Länder und deren

---

* Leonische Waren, Lyonische Waren, Leonisches Gold: Bezeichnung für im Allgemeinen aus unedlem Metall hergestellte vergoldete oder versilberte Metallfäden sowie für Lahn bzw. für Garnfäden, die mit dünnen (vergoldeten) Silber- oder Kupferdrähten umwickelt (umsponnen) sind und bei Posamentierarbeiten verwendet werden (Borten, Fransen, Quasten, Tressen). Der Name wird abgeleitet von der spanischen Stadt Leon (in der solche Waren erstmalig gefertigt worden sein sollen), als auch von der französischen Stadt Lyon.
(vgl.: http://www.beyars.com/kunstlexikon/lexikon_5447.html)

„... es gibt leider viele Anzeichen dafür, dass die Globalisierung die Kluft zwischen den reichen und den ärmeren Ländern weiter vertieft hat. Die Konsequenz daraus kann jedoch nicht sein, sich abzuschotten, sondern die Globalisierung stärker politisch zu gestalten. Es geht darum, der Globalisierung allgemeingültige Wert- und Verhaltensmaßstäbe einzuziehen und dadurch sicherzustellen, dass der Mensch und nicht der Markt im Mittelpunkt dieses Prozesses steht."

Joschka Fischer
(Rede bei der 56. Menschenrechtskommission am 22. März 2000 in Genf)

nachgeordnete Behörden (z.B. Gewerbeaufsichtsämter) und durch bundesweit ca. 28 Heimarbeitsausschüsse, in denen die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften vertreten sind. Der/die Vorsitzende, bestellt von dem zuständigen Ministerium, vertritt die Arbeitsbehörde.

Eine Besonderheit für in Heimarbeit Beschäftigte ist die so genannte „bindende Festsetzung", die mit einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag vergleichbar ist, da es kaum Tarifverträge in diesem Bereich gibt. Das bedeutet, dass, sofern die Heimarbeitssausschüsse eine bindende Festsetzung vereinbart haben, der Mindestlohn bzw. die Mindestarbeitsbedingungen von allen Auftraggebern einzuhalten sind, unabhängig davon, ob sie einem Arbeitgeberverband angeschlossen sind oder nicht.
In Heimarbeit Beschäftigte in Deutschland sind also, im Vergleich zu denen in anderen Ländern, gut geschützt. Gleichwohl ist die Lage nicht rosig: die Schutzvorschriften werden oft nicht eingehalten, die in Heimarbeit Beschäftigten wissen nicht um ihre Rechte oder haben Angst sie einzufordern. Aufgrund der isolierten Arbeitssituation, der Belastung durch die Tätigkeit und die Anforderungen im häuslichen Umfeld, können sie sich nicht mit Kollegen und Kolleginnen austauschen und oft kommt es ihnen nicht in den Sinn, Hilfe von einem Betriebsrat, Gewerkschaftsvertreter oder den Aufsichtsbehörden einzuholen. Sie arbeiten oft unter einem enormen Zeitdruck, ohne feste Arbeitszeiten und in großer wirtschaftlicher und sozialer Abhängigkeit vom Auftraggeber.

Wie ist es zum Übereinkommen über Heimarbeit gekommen?

Die „Entdeckung" des informellen Sektors

In den 50er und 60er Jahren herrschte die übereinstimmende Meinung, dass unter Anwendung richtiger politischer und wirtschaftlicher Konzepte die Ökonomien in armen Ländern transformiert werden können in dynamische, moderne Ökonomien. Straßenhändler, kleine Produzentinnen, Heimarbeiterinnen und diverse Formen von Gelegenheitsarbeiterinnen würden verschwinden und statt dessen Platz finden in einer modernen, marktwirtschaftlich orientierten Ökonomie, die aus geregelten Arbeitsverhältnissen bestünde. Diese Ansicht wurde gespeist aus den Erfahrungen der industriellen Entwicklung in Europa und Japan und der Ausdehnung der Massenproduktion in den USA.

Die Realität in vielen Entwicklungsländern ließ Zweifel aufkommen und so führte die Internationale Arbeitsorganisation in verschiedenen Ländern Untersuchungen zur Beschäftigung durch. Die erste davon war 1972 in Kenia. Die Untersuchungen haben nicht nur ergeben, dass der traditionelle Sektor noch vorhanden, sondern dass er auch gewachsen war. Der informelle Sektor war „entdeckt" worden. Obgleich bereits in den 70er Jahren das Phänomen der Schattenwirtschaft z.B. in Italien und anderen Mittelmeerländern diskutiert wurde, rückte die Existenz eines „informellen Sektors" in den Industrieländern erst in den 80er Jahren in das öffentliche Bewusstsein. 1991 stand der informelle Sektor erstmals auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz.

Vom informellen Sektor zur informellen Ökonomie

In den 90er Jahren machte der Begriff „informelle Ökonomie" dem bis dahin gebräuchlichen Terminus „informeller Sektor" Platz. Man hatte festgestellt, dass es eine Interdependenz zwischen dem formalen und dem informalen Bereich der Ökonomie gibt. Der informale Bereich ist kein separater Sektor einer Nationalökonomie, sondern integrativer Bestandteil, besonders seit die transnationalen Konzerne anfingen, ihre Produktion weltweit umzustrukturieren. Das führte zu der Entwickung kleiner Kernbelegschaften mit einem Netz weltweit operierender kleinerer Unternehmen und Mittelsmännern bis hin zu Heimarbeiterinnen am Ende der Produktionskette. Dies gilt im verstärkten Maße für einige Bereiche der Textil- bzw. Bekleidungsindustrie, Schuh- und Spielzeugindustrie. Das charakteristische an dieser Organisationsform ist, dass diese Formen der Ausgliederung einhergehen mit der Ausgliederung von Rechten der Beschäftigten. Die Heimarbeiterinnen, obwohl sie z.B. T-Shirts für Nike nähen, haben keinen Anspruch auf einen Tariflohn, bezahlten Urlaub und es gibt für sie auch keinerlei soziale Sicherung. Ihr Lohn ist so gering, dass sie im günstigsten Fall gerade davon existieren können. Manchmal reicht er nur als Anteil zum Familieneinkommen. In den meisten Fällen können sie sich mit dem Verdienst aus der Heimarbeit nicht gegen die Risiken des Lebens versichern.

Deregulierung versus internationale Übereinkommen

Diese Entwicklung führte dazu, dass Organisationen, die Heimarbeiterinnen organisert haben, wie z.B. SEWA in Indien und andere, sich dafür einsetzten, dass Heimarbeiterinnen durch ein internationales Übereinkommen der IAO die gleichen Rechte wie formal beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben sollten, u.a. hinsichtlich Entgelt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und sozialer Sicherung. Außerdem sollten sie das Recht haben sich zu organisieren. Man war davon überzeugt, dass der weltweiten Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen nur durch internationale Normensetzung, was diese Beschäftigungsverhältnisse anbelangt, etwas entgegengesetzt werden könnte. Nur so gibt es gleiche Konkurrenzbedingungen für die Unternehmen und zugleich einen Mindestschutz für die arbeitenden Menschen.

Durch aktive Lobbypolitik und auch Initiativen von Seiten der Gewerkschaftsvertreter innerhalb der IAO wurde erreicht, dass die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) das Thema Heimarbeit 1995 und 1996 auf ihre Tagesordnung setzte. Die Arbeitgeber wollten ein internationales Übereinkommen verhindern. Obwohl die Arbeitnehmergruppe angeboten hatte, sie würde jeden Kompromiss den die Regierungen mit der Arbeitgebergruppe aushandelten, akzeptieren, ließen sich die Arbeitgeber auf keinerlei Diskussion ein. Bei der abschließenden Abstimmung enthielten sie sich der Stimme, um ein neues Instrument zu verhindern[1]. Die überwiegende Mehrheit der Staaten jedoch – gemeinsam mit der Arbeitnehmergruppe – stimmten für das Übereinkommen zur Heimarbeit, so dass es auf der IAK 1996 verabschiedet wurde. So wohl die Mehrheit der Regierungen als auch die Arbeitnehmergruppe bedauerten, dass die Arbeitgeber sich der Diskussion entzogen hatten und durch Stimmenthaltung versucht hatten das Instrument zu verhindern. (Siehe dazu auch unser Kapitel in dieser Broschüre: „Zusammenfassende Argumente für und wider die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit [Ü 177] auf der IAK 1996".)

Ein auf der IAK beschlossenes Übereinkommen bedeutet aber noch lange nicht, dass die Mitgliedsstaaten der IAO sich daran halten müssen, gleichwohl von der IAK beschlossene Übereinkommen Teil des internationalen Rechts (Völkerrecht) darstellen. Es bleibt jedem Staat überlassen, ein Übereinkommen zu unterzeichnen. Jedes auf einer IAK beschlossene Übereinkommen muss dem Parlament zur Abstimmung vorgelegt werden. Bisher haben das Übereinkommen über Heimarbeit nur vier Staaten unterzeichnet: Finnland (17.6.1998), Irland (22.4.1999), Albanien (24.7.2002) und die Niederlande (31.10.2002).

Damit verpflichten sie sich, das internationale Übereinkommen in nationales Recht umzusetzen. Außerdem verpflichten sie sich alle zwei Jahre an die IAO zu berichten, welche Maßnahmen ergriffen worden sind, um das Übereinkommen umzusetzen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können sich unmittelbar an die Kontrollgremien in der IAO wenden, wenn sie Probleme hinsichtlich der Einhaltung der Übereinkommen sehen und können u.U. auf Einhaltung innerhalb der IAO-Strukturen klagen.

1 Damit ein Übereinkommen von der IAK (in ihrer Plenarsitzung) angenommen wird, bedarf es eines Quorums, und innerhalb dieses Quorums einer Mehrheit. Enthaltungen werden nicht als Stimmen gerechnet, so dass mit genügend Enthaltungen ein Quorum verhindert werden kann und somit auch die Annahme eines Übereinkommens. Wenn das Quorum nicht zustande kommt, nutzt es nichts, wenn die Mehrheit der gültigen Stimmen für die Annahme eines Übereinkommens ist. Auf der IAK 1996 ist das notwendige Quorum zustande gekommen und eine (knappe) Mehrheit für das Übereinkommen erreicht worden. Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber enthielt sich der Stimme.

Die IAO und der informelle Sektor

Seit ihrer Gründung im Jahr 1919 hat sich die IAO mit den Rechten aller Erwerbstätigen befasst, unabhängig davon, wo und wie sie ihrer Arbeit nachgehen. Dies wurde 1998 mit der einstimmigen Annahme der Erklärung der IAO über die „grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen" bekräftigt. Mit dieser Erklärung haben sich die Mitgliedsstaaten der IAO verpflichtet, die Kernarbeitsnormen ohne Rücksicht auf den formalen Status oder das Beschäftigungsverhältnis für alle Arbeitnehmer anzuerkennen. Jeder arbeitende Mensch hat das Recht sich zu organisieren, das Recht auf Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, auf effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Kernarbeitsnormen dürfen nach Einschätzung der IAO für Beschäftigte des informellen Sektors nicht aufgeweicht oder aufgegeben werden. Armut und Arbeit im informellen Sektor dürfen keine Enschuldigung für die Verletzung oder Nichteinhaltung grundlegender Menschenrechte sein.

Das grundlegende Übereinkommen zur Beseitigung der Zwangsarbeit stammt bereits aus dem Jahre 1930 und hat bis heute nichts an Aktualität verloren, wie Schuldknechtschaft und Kinderarbeit zeigen. Auch andere IAO-Normen gelten keinesfalls nur für den formellen Sektor. So gilt das Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts von 1948 für „Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne jeden Unterschied". Zudem existieren mehrere Urkunden, die sich mit spezifischen, meist in der informellen Wirtschaft angesiedelten Gruppen befassen, wie landwirtschaftliche Arbeitskräfte oder eingeborene und in Stämmen lebende Völker. Eine Schlüsselurkunde ist ferner das Übereinkommen 155 über den Arbeitsschutz von 1981. Zwar gilt dieses Übereinkommen weitgehend nur für die formelle Wirtschaft, doch eine konsequente, innerstaatliche Arbeitsschutzpolitik würde unmittelbar auf den informellen Sektor ausstrahlen, wie beispielsweise das Übereinkommen zur Kennzeichnung chemischer Stoffe.

1971 hat die IAO erstmals im Zusammenhang mit arbeitenden Armen vom „informellen Sektor" gesprochen. Sie verfolgt eine ursachenorientierte Strategie und will nicht nur die negativen Erscheinungsformen von Informalität angehen. Für sie sind die Übergänge vom formellen in den informellen Sektor fließend. Folglich muss es darum gehen, menschenwürdige Arbeit entlang des gesamten Kontinuums, von der informellen bis hin zur formellen Wirtschaft zu fördern und hierbei besonders auf Entwicklung, Armutsbekämpfung und Gleichstellung der Geschlechter zu achten. Ein schrittweiser Ansatz sollte insbesondere im informellen Sektor ansetzen.

Auf der Internationalen Arbeitskonferenz 1997 stand eine Entscheidung über eine Konvention zur Vertragsarbeit auf der Tagesordnung. Ausgehend von der Tatsache, dass zunehmend weltweit Arbeiten ausgegliedert wurden und damit abhängig Beschäftigte zu (Schein-)Selbständigen wurden, die nunmehr zu ungeschützten Bedingungen z.T. gleiche Tätigkeiten verrichteten, gab es Überlegungen, den Schutz von abhängig Beschäftigten auf diese Gruppe auszudehnen. Eine Einigung darüber scheiterte am massiven Widerstand der Arbeitgeber und zum Teil auch der Regierungen.

Das Thema hat an Aktualität hingegen nichts eingebüßt. Auf der kommenden Internationalen Arbeitskonferenz 2006 soll es erneut aufgegriffen werden.

Die „International Labour Organisation" (ILO)

Was ist die ILO?

ILO ist die englische Abkürzung (International Labour Organisation) für die Internationale Arbeitsorganisation (IAO). Die IAO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, hat ihren Sitz in Genf und ist die einzige dreigliedrige Weltorganisation, in der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gleichberechtigt mit den Regierungen vertreten sind. Derzeit hat die IAO 177 Mitgliedsstaaten (Stand: Juli 2004). Die IAO wurde 1919 als Teil des Versailler Friedensvertrages gegründet. Schon vor der Gründung der IAO gab es insbesondere gewerkschaftliche Bestrebungen, internationale Übereinkommen zum Arbeitsschutz abzuschließen, um damit einerseits Antworten auf die „soziale Frage" zu geben und andererseits Wettbewerbsnachteile aufgrund von „zu viel Sozialpolitik" einiger Staaten auszuschließen. Die Forderungen der Gewerkschaften, u.a. nach dem Acht-Stunden-Tag, Schutzbestimmungen für Jugendliche und Frauen, Sicherung des Koalitionsrechts und eine umfassende Sozialversicherung, fanden ihren Niederschlag in den ersten Übereinkommen der IAO, die 1919 verabschiedet wurden. Die Regelung von Arbeitsbedingungen für Heimarbeiterinnen, die damals bereits im Mittelpunkt des Interesses der Gewerkschaften standen[1], wurden erst 1996 im Übereinkommen über Heimarbeit (Ü 177) beschlossen.

Was macht die IAO?

Die Hauptaufgabe der IAO besteht darin, internationale Arbeits- und Sozialnormen festzulegen, die die Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung weltweit verbessern. Diese Übereinkommen und Empfehlungen, die auf den jährlich stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenzen (IAK) verhandelt und ggf. beschlossen werden, bilden die Grundlage für nationale Rechtsnormen. Die Staaten behalten die Souveränität, die beschlossenen Übereinkommen und Empfehlungen zu ratifizieren. Tun sie dies, verpflichten sie sich, diese in nationales Recht umzusetzen und müssen über den Prozess regelmäßig an die IAO berichten. Normalerweise liegen die Gesetze, die Arbeitsbedingungen und soziale Leistungen in Deutschland regeln, über den Mindeststandards auf die man sich international bei der IAO geeinigt hat. Dies gilt auch für die Regelungen zur Heimarbeit. Gleichwohl bekundet die Bundesrepublik ein großes Interesse an der normensetzenden Tätigkeit der IAO. Einerseits aus sozial-ethischer Überzeugung und andererseits, um im Zuge des Wettbewerbs um Märkte und Standorte einen destruktiven Prozess des Abbaus von Arbeits- und Sozialstandards zu verhindern.[2] Darüber hinaus bietet die IAO ihren Mitgliedsstaaten technische Zusammenarbeit an, damit ihnen die praktische Verwirklichung der Übereinkommen und Empfehlungen erleichtert wird. Außerdem entfaltet die IAO eine vielseitige Berufsförderungs-, Bildungs, Forschungs- und Informationstätigkeit.

Funktionsweise der IAO

Die Organe der IAO sind die Internationale Arbeitskonferenz (IAK), der Verwaltungsrat und das Internationale Arbeitsamt (IAA). Außerdem gibt es Regionalkonferenzen, Industrieausschüsse und Sachverständigenausschüsse. Die IAK besteht aus zwei Regierungsvertretern, einem Arbeitgebervertreter und einem Arbeitnehmervertreter der Mitgliedsstaaten und technischen Beratern ohne Stimmrecht. Die IAK tagt jährlich im Juni für ca. drei Wochen. Sie wählt die Mitglieder des Verwaltungsrates, genehmigt den Haushalt, beschließt alle zwei Jahre das Arbeitsprogramm der IAO, diskutiert und beschließt internationale Arbeits- und Sozialnormen, überwacht deren Einhaltung und bietet ein weltumfassendes Forum für die Erörterung von Arbeits- und Sozialfragen. Nichtregierungsorganisationen werden als Beobachter zugelassen, sofern sie als IAO-relevante Organisationen im Vorwege anerkannt werden.

---

1 Siehe Protokoll der Internationalen Gewerkschaftskonferenz vom 5. bis 9. Februar 1919 im Volkshaus in Bern, Bern 1919

2 vgl. deutsche ILO-website „Die ILO und Deutschland": http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ilo_und_deutschland.html

Die IAO ist eine demokratische, internationale Organisation. In der IAO, wie in den Vereinten Nationen, gilt die Regel: ein Land, eine Stimme – unabhängig davon, wie viel ein Land zum Haushalt beiträgt.

Der Verwaltungsrat tagt drei Mal jährlich und ist das Exekutivorgan der IAO. Er trifft Entscheidungen über die Politik der IAO, beschließt die Tagesordnung der IAK, unterbreitet der IAK Vorschläge für das Arbeitsprogramm und das Budget und wählt den Generaldirektor. Der Generaldirektor der IAO ist z.Zt. Juan Somavia aus Chile (seit 1999)[3]. Der Verwaltungsrat setzt sich aus 56 Mitgliedern (28 Regierungs-, 14 Arbeitgeber- und 14 Arbeitnehmervertreter) zusammen. Zehn Staaten haben einen ständigen Sitz im Verwaltungsrat (darunter Deutschland), die restlichen 18 Regierungsvertreter werden auf der IAK für einen Zeitraum von drei Jahren gewählt.

Das Internationale Arbeitsamt (IAA) ist das Sekretariat der IAO, dessen Leiter der Generaldirektor ist. Die IAO besteht derzeit aus ca. 1.800 Beamten aus über 100 Staaten. Die Aufgabe der Verwaltung ist es, die Aufträge des Verwaltungsrates auszuführen. Eine besondere Bedeutung haben die Kontaktabteilungen zur Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates: ACTEMPT und ACTRAV. Sie sind integrativer Bestandteil der Verwaltung einerseits und spiegeln andererseits das dreigliedrige System der IAO wider. [4]

Politische Bedeutung der IAO

Im Zusammenhang mit der ständigen Ausdehnung globaler Markt- und Finanzstrukturen, gewinnt die IAO als Institution zur Schaffung und Wahrung globaler Mindeststandards an Bedeutung. Weltweit operierende Konzerne suchen sich für die Produktion vorzugsweise Standorte in den Ländern aus, in denen die Arbeits- und Sozialstandards niedrig sind. Für die Bekleidungsindustrie ist es typisch, dass am Ende der Produktionskette Heimarbeiterinnen zu finden sind, die z.B. für C&A, H&M oder für Marken wie z.B. Adidas und Nike T-Shirts und Hosen nähen für einen Lohn, der unter dem Existenzminimum liegt und für die es keinen sozialen Schutz im Falle von Krankheit und Mutterschutz und auch keine Vorsorgeleistungen fürs Alter gibt. Die großen Firmen, die die Nutznießer sind, lehnen oft die Verantwortung dafür ab, da sie die Waren über Mittelsmänner einkaufen.[5] Deshalb müssen Heimarbeiterinnen mit Rechten ausgestattet sein, die nicht nur moralisch, sondern auch tatsächlich einklagbar sind. Das Übereinkommen über Heimarbeit bietet hierfür die Grundlage. Nur wenn es gelingt, die Abwärtsschraube der Aushebelung von Rechten für arbeitende Menschen in den Ländern des Südens zu stoppen, können auch die höheren Standards in den Industrieländern gehalten werden. Die Antwort auf die Tendenzen der weltweiten Deregulierung durch den Markt kann nur sein, internationale Standards zu vereinbaren und durchzusetzen. Die Logik des Kapitals ist es zu den niedrigsten Kosten zu produzieren. Wer dieser Logik nicht folgt, geht unter. Nur dadurch, dass menschenwürdige Lebens- und Arbeitsverhältnisse weltweit verbindlich durchgesetzt werden, kann erreicht werden, dass unwürdige Lebens- und Arbeitsverhältnisse nicht mehr ein Konkurrenzvorteil sind, sondern Verstöße gegen geltendes Recht, die entsprechend geahndet werden. Die IAO ist die einzige internationale Organisation, in der die Sozialpartner (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) direkt vertreten sind.

3 vgl. ILO-website: http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/index.htm

4 vgl. auch die entsprechenden Seiten auf der ILO-website:
http://www.ilo.org/public/english/depts/fact.htm, http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc
http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/index.htm
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/index.htm
Zur Verfassung und Geschichte der ILO:
http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm, http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm

5 Es gibt mittlerweile Verhaltenskodizies, also Selbstverpflichtungen der Unternehmen, nur von den Firmen zu kaufen, die gewährleisten können, dass auf jeder Stufe der Produktionskette die Mindestarbeitsnormen eingehalten worden sind. Allerdings ist die Qualität der Kontrolle über die Einhaltungen zweifelhaft, wenn die Unternehmen selbst die Kontrolleure beauftragen und bezahlen, oder aber zur Kontrolle keine Aussagen gemacht werden. Durch massiven Druck seitens der Gewerkschaften und einiger Nichtregierungsorganisationen gibt es aber auch jene Firmen, die unabhängige Kontrolleure beauftragen und Nichtregierungsorganisationen Zugangsrechte für Kontrollzwecke einräumen. Dennoch meinen wir, dass die beste Kontrolle die ist, die Betroffenen von vornherein mit genügend Rechten auszustatten und zusätzlich mit den Möglichkeiten diese Rechte auch durchzusetzen.

Zusammenfassende Argumente für und wider die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit (Ü 177) auf der IAK 1996

Wenn man sich heute das Abschlussprotokoll der Plenarsitzung der Internationalen Arbeitskonferenz von 1996[1] durchliest, das die Diskussion dokumentiert, die der Abstimmung über das Übereinkommen über Heimarbeit vorangegangen ist, so fällt zunächst auf, wie verhärtet die Fronten zwischen den Arbeitgebern einerseits und der Arbeitnehmergruppe und der Mehrheit der Regierungsvertreter andererseits waren. Die Arbeitgeber wollten mit allen Mitteln ein Übereinkommen verhindern. Das überrascht umso mehr, als die Arbeitgeber auch dafür stimmten, eine Diskussion um eine Konvention zum Schutz der Heimarbeiterinnen auf die Tagesordnung der IAK zu setzen.

Der damalige Direktor der IAO, Michel Hansenne, sagte dazu folgendes:

„However, what is new in the situation we are faced with today is that it would seem – and some ILO officials have a very long memory – that this is the first time in the history of the Organization that a group has decided not to participate in the drafting of the text of an instrument which, by unanimous agreement of the groups, had been placed on the agenda of the conference."[2]

Wir wollen an dieser Stelle kein Hehl daraus machen, auf welcher Seite wir in dieser Debatte stehen – das besagt schon der Titel dieser Broschüre und ihr Zweck. Trotzdem wollen wir im folgenden versuchen, die Argumente sachlich gegeneinander abzuwägen.

Die Arbeitgeber fanden ein Übereinkommen über Heimarbeit voreilig, also verfrüht und der Situation der Heimarbeiterinnen nicht angemessen.[3] Sie waren zwar der Überzeugung, dass die Situation für viele Heimarbeiterinnen verbesserungswürdig ist, meinten aber, dass dafür eine Empfehlung, und nicht ein Übereinkommen, das richtige Instrument sei. Eine Empfehlung hat, im Gegensatz zu einem Übereinkommen,[4] keinerlei bindenden Charakter. Die Argumente der Arbeitgeber, warum ein Übereinkommen kein geeignetes Mittel darstellt, sind zusammengefasst folgende:

a) die Definition von Heimarbeiterinnen und Vermittlern von Heimarbeit ist nicht eindeutig, insbesondere die Abgrenzung zu selbstständigen Heimarbeiterinnen (S. 210, 223)
b) ein Übereinkommen über Heimarbeit würde mehr überflüssige Bürokratie bedeuten (S. 211f., 218)
c) ein Übereinkommen würde Schaden für das Unternehmertum bedeuten und die Schaffung von Arbeitsplätzen verhindern (S. 218, 224)
d) das Übereinkommen über Heimarbeit wird wenig Ratifikationen haben und deshalb dazu beitragen die IAO als Organisation zu schwächen (S. 212, 218, 226)

1 ILO, 83rd Session Geneva 1996, Record of Proceedings, S. 209-232. Im folgenden beziehen sich alle Seitenangaben auf diesen Text.
2 „Wie dem auch sei, was neu ist an der Situation, der wir heute gegenüberstehen – und manche IAO-Beschäftigte haben ein sehr langes Gedächtnis – ist, dass dies das erste Mal in der Geschichte dieser Organisation ist, dass eine Gruppe beschlossen hat, sich nicht an einem Entwurf eines Textes eines Instruments zu beteiligen, das in Übereinstimmung aller Gruppen auf die Tagesordnung gesetzt wurde."
3 „...that attempts to produce a legally binding Convention on the subject of home work were both inappropriate and premature." (S. 210)
4 ebda.

Zu a)

Die Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe, die Gewerkschaftsvertreterin der Niederlande war, widersprach den Arbeitgebern hinsichtlich der Ansicht, dass die Definition von Heimarbeiterinnen unklar sei, im Gegenteil, sie vertrat die Auffassung, dass die Definition sehr klar und präzise sei und fügte hinzu:

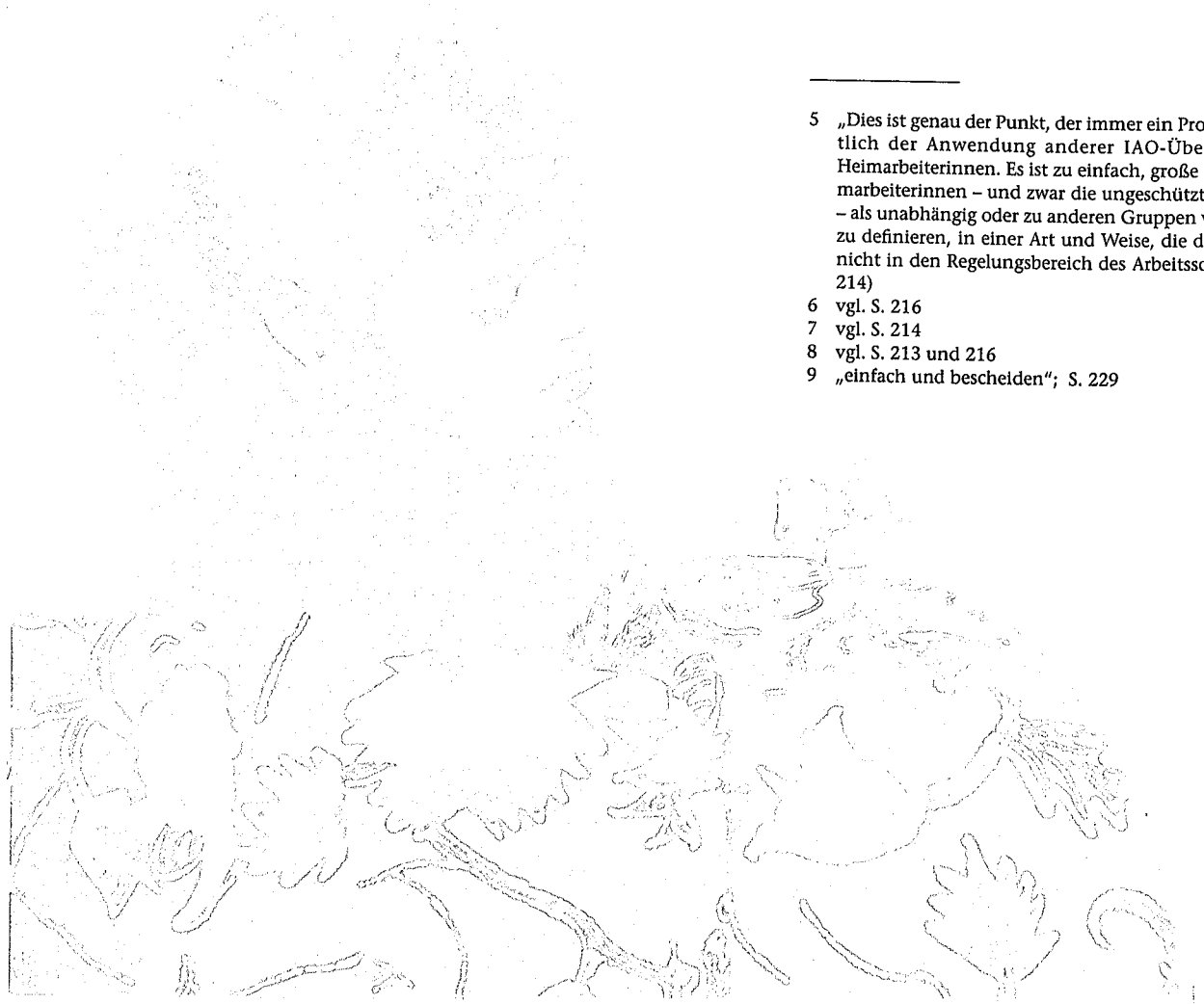
„It is this very point which has always been the problem with the application of other ILO Conventions to homeworkers. It is too easy just to define large categories of homeworkers – and especially the most vulnerable of them – as independent or other workers, in such a way as to cause them not to fall within the scope of labour protection."[5]

In eine ähnliche Richtung gingen auch die Ausführungen des Vertreters der Gewerkschaften aus den USA, der gerade die Selbständigkeit, die oft nur darin besteht eine Nähmaschine zu besitzen, dafür verantwortlich machte, dass Beschäftigte in Heimarbeit durch keinerlei Gesetze und Regelungen geschützt sind, obgleich sie zu Bedingungen arbeiten, die weit unter den Mindestbedingungen für reguläre Arbeitnehmerinnen liegen[6].

Der Regierungsvertreter von Zypern machte deutlich, dass die Ausgangsüberlegung überhaupt über ein Übereinkommen zu diskutieren, die war, dass Heimarbeiterinnen weltweit zu den Beschäftigten gehören, die unter den ungeschütztesten Bedingungen arbeiten müssen.[7]

Zu b)

Dem Argument, dass das Übereinkommen über Heimarbeit zu mehr überflüssiger Bürokratie führen würde, wurde ebenfalls widersprochen. Die Gewerkschaftsvertreter aus den Niederlanden und Israel und der Regierungsvertreter aus Indien machten deutlich, dass die Regierungen der Länder, die das Übereinkommen über Heimarbeit ratifizieren, keine zusätzlichen Kontrollinstanzen einzurichten bräuchten, sondern eigene passende Lösungen entwickeln bzw. in ihre bestehenden Systeme integrieren könnten.[8] Der israelische Regierungsvertreter charakterisierte das Übereinkommen als „simple and modest"[9].



5 „Dies ist genau der Punkt, der immer ein Problem war hinsichtlich der Anwendung anderer IAO-Übereinkommen für Heimarbeiterinnen. Es ist zu einfach, große Gruppen von Heimarbeiterinnen – und zwar die ungeschütztesten unter ihnen – als unabhängig oder zu anderen Gruppen von Arbeiterinnen zu definieren, in einer Art und Weise, die dazu führt, dass sie nicht in den Regelungsbereich des Arbeitsschutzes fallen." (S. 214)

6 vgl. S. 216

7 vgl. S. 214

8 vgl. S. 213 und 216

9 „einfach und bescheiden"; S. 229

„Wir müssen endlich begreifen, dass wir in einer Welt leben! Nicht in einer ersten, zweiten oder dritten Welt. Das liegt auch in unserem eigenen Interesse: Denn wir in den so genannten entwickelten Ländern werden weder unseren Wohlstand noch unsere Sicherheit noch unseren Frieden erhalten, wenn wir uns nicht als Partner der Armen begreifen."

Bundespräsident Horst Köhler
(Rede an der Universität Tübingen, 1. Dezember 2004)

Zu c)

Auch in anderen Zusammenhängen wird von Arbeitgeberseite oft argumentiert, dass Schutzregelungen für arbeitende Menschen dazu führen, dass Arbeitsplätze vernichtet bzw. nicht geschaffen werden. Für das Übereinkommen über Heimarbeit wurde dazu von den Gewerkschaftsvertretern aus Israel und Bangladesch und vom Regierungsvertreter aus Indien darauf hingewiesen, dass Heimarbeit zwar den Vorteil von Flexibilität für beide Seiten – Arbeitgeber und Beschäftigte – beinhalte, aber auch das große Risiko, dass die Flexibilität sehr oft nur mit Kinderarbeit erreicht werden könne. Der Regierungsvertreter von Indien führte aus, dass das Übereinkommen über Heimarbeit einen Beitrag dazu leiste, Heimarbeit zu einer „mainstream" Beschäftigung zu machen und damit zu Produktivität, Beschäftigung und mehr Kaufkraft führen würde. Die Heimarbeiterinnen könnten ihre Kinder in die Schule schicken, statt dass sie ihnen bei der Arbeit helfen müssten. Seriöse Arbeitgeber würden geschützt vor destruktiver Konkurrenz, die diese Standards nicht einhält:

„It (the Convention) would help to bring them (the homeworker) into the mainstream of the labour market. (...) If the poverty of the homeworker is alleviated and the position of women is improved along with their wages, homeworkers would have the means to send their children to school and should no longer need to be assisted by their children in order to earn a living. (...) Improvement in the conditions of work leads to improvement in productivity and overall performance. By setting a floor for basic standards, the Convention would protect reputable employers from the destructive competition of home work which does not meet those standards. Better wages would improve purchasing power, which in turn will help in expanding markets, stimulating investment and increasing employment."[10]

Zu d)

Die Arbeitgeber sagten nicht nur, dass ein Übereinkommen über Heimarbeit überflüssig sei, sondern dass durch unnötige Übereinkommen die IAO insgesamt im Ansehen Schaden erleiden würde.[11] Der Gewerkschaftsvertreter aus USA bemerkte dazu, dass in der Tat fast alle Übereinkommen der IAO auch für Heimarbeiterinnen anwendbar seien, dass die Realität allerdings anders aussähe.[12] Das Übereinkommen über Heimarbeit würde gerade dafür sorgen, dass die Kernarbeitsnormen auch für Heimarbeiterinnen angewendet würden.[13] Es wurde darauf hingewiesen, dass der Beschluss eines Übereinkommens auf der IAK und die Ratifizierung von Übereinkommen zwei verschiedene Dinge seien[14]. Der Regierungsvertreter aus Indien führte Beispiele für sein Land an, das IAO-Übereinkommen ratifiziert habe, die bereits seit über zwanzig Jahren beschlossen waren[15]. Der deutsche Gewerkschaftsvertreter gab zu bedenken:

10 „Es (das Übereinkommen) würde dazu beitragen die Heimarbeiterinnen in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. (...) Wenn die Armut der Heimarbeiterinnen gemildert und die Position der Frauen, zusammen mit ihren Einkommen, verbessert wird, dann hätten die Heimarbeiterinnen die Mittel ihre Kinder zur Schule zu schicken und bräuchten nicht mehr länger von ihren Kindern unterstützt zu werden um ein Auskommen zu verdienen. (...) Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt zu einer Verbesserung der Produktivität und insgesamt der Effizienz. Indem der Boden bereitet wird für die Schaffung grundlegender Standards, würde das Übereinkommen seriöse Arbeitgeber schützen vor destruktiver Konkurrenz von Heimarbeit, die diesen grundlegenden Standards nicht entspricht. Bessere Einkommen würden die Kaufkraft verbessern, die wiederum zu der Erweiterung der Märkte führen, Investitionen stimulieren und Beschäftigung verbessern würde." (S. 229)
11 vgl. S. 212, 219, 226
12 vgl. S. 216
13 ebda.
14 vgl. S 228, 231
15 vgl. S. 228

„The vote here and the national ratifications remain two different procedures. If member States could only adopt Conventions if they were able to immediately ratify and apply them at home, then many Conventions would never be adopted or ratified."[16]

Wir möchten an dieser Stelle ergänzen, dass es in den letzten Jahren einen wachsenden Trend an Ratifizierungen gegeben hat, insbesondere an Übereinkommen die schon älteren Datums sind. Innerhalb der letzten fünf Jahre sind lediglich drei neue Übereinkommen von der IAK beschlossen worden.[17]

In der Abschlussdiskussion wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass das Übereinkommen über Heimarbeit ein Instrument sei, das auf neue Entwicklungen in der weltweiten Arbeitsteilung reagiere. Auch jene Länder, die jetzt noch meinen, diese Form prekärer Beschäftigungsverhältnisse würde in ihrem Land keine Rolle spielen, könnten sich sehr bald mit der Tatsache konfrontiert sehen, dass die Realität sich ändere.[18] In der Tat wurde auf der IAK 2002 als das Thema „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Ökonomie" auf der Tagesordnung stand, festgestellt, dass der Bereich der informellen Ökonomie weltweit wachsend ist.[19]

Abschließend möchten wir festhalten, dass für einen außenstehenden Betrachter und mit einer Distanz von neun Jahren, die ablehnende Haltung der Arbeitgeber unverständlich ist und bleibt, zumal sie einverstanden waren, dieses Thema als Diskussion über ein Übereinkommen auf die Tagesordnung zu setzen. Allerdings beklagen gewerkschaftliche Konferenzteilnehmer eine zunehmende, ablehnende Haltung der Arbeitgeber gegenüber völkerrechtlichen Sozialnormen und zunehmende Versuche bestehende Mindestnormen rückgängig zu machen.

Unserer Meinung nach sprechen die Fakten der Entwicklung der letzten Jahre eine deutliche Sprache. Seriöse Arbeitgeber können, schon aus Eigeninteresse, nichts gegen Mindestnormen haben. Im Gegenteil: Mindestnormen gewährleisten gleiche Konkurrenzbedingungen. Gegen Kinderarbeit kann kein seriöser Arbeitgeber konkurrieren. Es ist die Aufgabe der Regierungen dafür zu sorgen, dass menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder auch Beschäftigung ohne sozialen Schutz, keinen Konkurrenzvorteil darstellen.

„Ich bin auch überzeugt, dass die Menschen heute immer mehr verstehen, dass Sicherheit immer auch heißt, den Menschen in den ärmsten Staaten der Welt eine positive Lebensperspektive zu geben. Eine Perspektive für ein Leben in Würde, für ein Leben frei von Angst ums Überleben, für ein Leben in eigener kultureller Identität. Wir brauchen letztlich ein Politikkonzept für eine Welt, trotz und gerade aufgrund der Vielfältigkeit dieser Welt."

Bundespräsident Horst Köhler
(Rede in München, 11. Februar 2005)

16 „Die Abstimmung hier und die nationalen Ratifizierungen bleiben zwei unterschiedliche Verfahren. Wenn Mitgliedsstaaten nur über Übereinkommen beschließen dürften, wenn sie in der Lage wären sie umgehend zu ratifizieren und zu Hause anzuwenden, dann würden viele Übereinkommen nie beschlossen oder ratifiziert." (S. 232).

17 Siehe: http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN, http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-lastyearratif.cfm?Lang=EN und http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm

18 vgl. z.B. S. 214, 217, 218, 231

19 vgl. ILO, Report IV, Decent work and the informal economy, 90th Session 2002 International Labour Conference, S. 10ff

Was haben wir mit den Ländern des Südens zu tun?

Seitdem das Thema Globalisierung in der Öffentlichkeit diskutiert wird, gibt es eine Fülle von Publikationen von entweder denjenigen, die den globalisierten Weltmarkt beispielsweise als „Wohlstandsmaschine" (Carl Christian von Weizsäcker) bezeichnen oder jenen, die z.B. von einem „globalen Sozialdarwinismus" (Ulrich Beck) sprechen.Tatsache ist, dass es „seit der Abdankung der ‚realsozialistischen' Machteliten zwischen 1989 und 1991 (...) auf der Erde so gut wie keine Nationen mehr (gibt), die sich bewusst und konsequent gegenüber dem Weltmarkt verschließen."[2] Was aber bedeutet das konkret? Welche Rolle spielt Deutschland?

Die Position Deutschlands in der internationalisierten Wirtschaft

Deutschland befindet sich „in der Oberliga der Globalisierung"[3]. Im Jahre 2004 ist Deutschland gar wieder Exportweltmeister geworden: Deutsche Ausfuhren stiegen gegenüber 2003 um 22% und erreichten ein Rekordhoch von 915 Milliarden Dollar, gefolgt von von den USA (819 Milliarden) und China (593 Milliarden)[4]. Oft wird argumentiert, dass das Ausmaß der gegenwärtigen globalen Handelsverflechtungen ungefähr dem des 19. Jahrhunderts entspräche, Globalisierung also keineswegs ein neues Phänomen darstelle. Allerdings gibt es andere, zusätzliche Faktoren, die berechtigen von einer neuen Qualität weltweiten ökonomischen Handelns zu sprechen. Ein Faktor ist der der Direktinvestitionen im Ausland. Gemäß einer jüngst veröffentlichten Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vom Frühjahr 2005 (berücksichtigt wurden 7.500 Unternehmensantworten aus der Industrie) gibt es einen wachsenden Trend deutscher Unternehmen im Ausland zu investieren und der Planungssaldo erreicht den höchsten Wert aller bisherigen DIHK-Befragungen zu Auslandsinvestitionen.[5] Viele Autoren der Globalisierungsdebatte weisen darauf hin, dass die Globalisierungstendenzen im Bereich der Geld-, Währungs- und Kapitalmärkte am fortgeschrittensten sind. Für Deutschland gilt, dass sich der Finanzsektor, analog zum realwirtschaftlichen Bereich, im Exportgeschäft ausgeweitet hat. Das gilt sowohl für das Auslands-Kreditgeschäft als auch für die Direktinvestitionen deutscher Banken im Ausland.[6] So hat sich die Summe der grenzüberschreitenden Forderungen und Verbindlichkeiten deutscher Finanzinstitute seit Ende 1989 mehr als versechsfacht und die Direktinvestitionen haben sich im Zeitraum von 1989 bis 2002 mehr als verzwölffacht.[7] Forderungen deutscher Banken gegenüber dem Ausland betragen 2,3 Billionen Euro (Stand September 2004) und sind damit die höchsten Auslandsforderungen aller Bankensysteme weltweit.[8]

Mit diesen Beispielen soll deutlich gemacht werden, dass deutsche Unternehmen eine besondere Rolle auf internationalen Märkten spielen.

Allgemeine Globalisierungstendenzen

Im Zwischenbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages: Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten

1 vgl. Nuscheler, F. In: Globalisierung: Entwicklungshemmnis oder Chance?, S. 2
2 Conert, H., Vom Handelskapital zur Globalisierung (1998), S. 377
3 vgl. Zwischenbericht der Enquete-Kommission: Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten, Deutscher Bundestag, Drucksache 14/6910, 13.09.2001, S. 45 – nachfolgend Zwischenbericht genannt (www.bundestag.de/parlament/kommissionen/archiv/welt/welt_zwischenbericht/zwb009_waren.pdf)
4 Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.4.2005 (Zahlen gem. WTO)
5 DIHK, Investitionen im Ausland, März 2005
6 Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Januar 2005, S. 29f.
7 ebda., S. 30f.
8 ebda. S. 30

„Wie soll ein friedliches Zusammenleben dieser vielen Menschen möglich sein, wenn schon jetzt mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung von weniger als zwei US-Dollar pro Tag leben muss, also in Armut? Die Krise ist nicht nur vorprogrammiert, sie ist bereits da. (...) Ohne weltweite Armutsbekämpfung wird es für uns langfristig keine Sicherheit geben können und keine politische Stabilität. Und deshalb ist Entwicklungspolitik die beste Konfliktprävention!"

Bundespräsident Horst Köhler
(Rede in München, 11. Februar 2005)

(Drucksache 14/6910) wird festgestellt, dass die erhofften Wachstumsimpulse, die durch die zunehmende Internationalisierung (ganz im Sinne der Lehre Ricardos der „komparativen Kostenvorteile") entweder so nicht eingetreten sind oder aber der vermehrte Wohlstand sich sehr ungleich verteilte (S. 41f.). Zwar sei in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts das weltweite Pro-Kopf-Einkommen gestiegen, allerdings habe sich das Einkommensgefälle zwischen reichen und armen Ländern im gleichen Zeitraum vergrößert (S. 42).

Mitarbeiter der Weltbank veröffentlichten in einem Artikel, dass im Jahre 2001 52,9% der Bevölkerung (das entspricht ca. 2,8 Milliarden Menschen) in den Entwicklungsländern von weniger als 2 US-Dollar pro Tag lebten[9]. Im Jahre 2003 entfielen 85% des Welteinkommens auf die fünf reichsten Länder der Erde, während die fünf ärmsten Länder der Erde 1,4% des Welteinkommens erhielten.[10]

Es gibt auch Autoren, die aufgrund von statistischen Erhebungen nachweisen, dass sich die Schere zwischen den armen und reichen Ländern geschlossen habe, bzw. dass der Anteil der armen Menschen insgesamt rückläufig sei[11]. Wir wollen uns hier nicht an einer Debatte um Zahlen beteiligen. Unumstritten ist, dass „... die Unterschiede im Lebensstandard armer und reicher Länder immer noch ein sehr hohes Ausmaß ausweisen. Insbesondere die hohe Zahl der in absoluter Armut lebenden Menschen ist aus entwicklungspolitischer Sicht völlig inakzeptabel."[12]

Die Verselbstständigung der Geld- und Finanzsphäre und die Entkoppelung, sowohl von wirtschaftlicher Prosperität und gesellschaftlicher Wohlstandsmehrung, als auch eine Entkoppelung der Wirtschaft von wirtschaftspolitischen Regelungen der (nationalen) Politik[13], hat zu einer wachsenden Informalisierung weltweit[14] geführt. Informalität ist eine Chiffre für viele verschiedene Dinge: u.a. für nicht gemeldete und nicht dokumentierte ökonomische Aktivitäten, die Vermeidung/Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben, ein geringer Grad von Sicherheit und wohlfahrtsstaatlichem Schutz und insgesamt eine mangelnde Institutionalisierung von Rechten.

Wir wollen damit die zunehmende Bedeutung internationaler Standards und deren Durchsetzung verdeutlichen. Gerade das Übereinkommen über Heimarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation ist ein Versuch einen immer noch wachsenden Teil von informell Beschäftigten zu gleichen Standards zu verhelfen wie Beschäftigten in einem regulären Arbeitsverhältnis.

9 Chen, Shaohua/Ravallion, Martin: How have the world's poorest fared since the early 1980's?, S. 28f.
10 Measuring Global Poverty: www.infoplease.com/ipa/A0908762.html
11 Zur Diskussion um die Methoden und Ergebnisse der weltweiten Armutsentwicklung der beiden Lager empfehlen wir (in Statistik sattelfesten Leserinnen und Lesern) den Artikel von Andreas Lorenz (2003): Die globale personelle Ungleichverteilung: empirischer Befund.
12 ebda. S. 29
13 vgl. z.B. Conert, H. (1998), Vom Handelskapital zur Globalisierung, S. 375ff., Altvater/Mahnkopf (1999), Grenzen der Globalisierung, S. 90ff.
14 vgl. dazu sehr ausführlich: Altvater/Mahnkopf (2002), Globalisierung der Unsicherheit

Rechtliche Globalisierungstendenzen

„Die Internationalisierung der Märkte und die durch sie bedingte Durchlässigkeit von politischen Grenzen führen zunehmend dazu, dass grenzüberschreitende unternehmerische Aktivitäten aus dem Geltungsbereich nationaler Rechtsordnungen heraus in neue hineinwachsen oder sich gar von jeglicher Jurisdiktion ‚emanzipieren'".[15] Mit anderen Worten: international tätige Unternehmen entziehen sich ihren nationalen Gesetzen und unterwerfen sich entweder den gesetzlichen Regelungen die im Ausland gelten, was sehr oft bedeutet, dass diese so gar nicht existieren oder aber für die Unternehmen vorteilhaftere Regelungen beinhalten oder aber dass sie bestimmte Regelungen unterlaufen können.

In einer Broschüre der Arbeitgeber, die den Titel hat: „Unternehmerische Verantwortung bei Direktinvestitionen im Ausland"[16] wird Dr. Michael Rogowski, zu dem Zeitpunkt noch Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V., mit folgenden Worten zitiert: „Die deutsche Industrie ist mit ihrer hohen Präsenz in der Weltwirtschaft in vorderster Linie in den Globalisierungsprozess eingebunden. Da ist es konsequent, dass sich die Industrie der Diskussion über die Chancen und Risiken der Globalisierung stellt." (S. 2)

Und konkret heißt es auf derselben Seite: „Doch Unterehmen können mit ihren Leistungen nicht die Versäumnisse der Politik ausgleichen. Die Verantwortung, im eigenen Land, aber auch gegenüber Partnern, international für die Einhaltung sozialer Rechte und der Umweltgesetzgebung zu sorgen, liegt nach wie vor bei den Regierungen."

Dies wird auf Seite 4 noch präzisiert: „Unternehmen können mit ihren freiwilligen Leistungen aber nicht Versäumnisse der Politik ausgleichen. Die Durchsetzung von sozialen und ökologischen Mindeststandards außerhalb des Wirkungskreises multinationaler Unternehmen kann angesichts fehlender Kontrollmöglichkeiten und Kompetenzbefugnissen nicht deren Aufgabe sein. Hier ist eine klare Aufgabenteilung notwenig: Die Regierungen sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen und sie tragen die Verantwortung, im eigenen

15 Schlussbericht der Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten, Deutscher Bundestag, Drucksache 14/9200, 12.6.2002, S. 162 – im folgenden Schlussbericht genannt

16 Hrsg. als BDI-Drucksache 358 von der Gesellschaft zur Förderung von Auslandsinvestitionen e.V., Juni 2004

Land, aber auch gegenüber den Partnern für die Einhaltung sozialer Rechte und Umweltgesetzgebung zu sorgen. Daher richten sich die Rahmenvorgaben internationaler Organisationen in der Regel an die Staaten, die diese umsetzen sollen. Erst im zweiten Schritt kann es dann um die Umsetzung durch die Unternehmen innerhalb ihres Wirkungskreises gehen."

Die Unternehmen handeln in erster Linie nach Marktgesetzen, die sich durch die kapitalistische Logik erschließen. Ihr Antrieb ist die Konkurrenz, nicht die Ethik. Nur die Regierungen können Mindeststandards durchsetzen und verhelfen somit den Unternehmen zu gleichen Konkurrenzbedingungen.

Die internationalen Normen der IAO, die unter Mitwirkung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im internationalen Rahmen zustande kommen, müssen durch die nationalen Regierungen bzw. Parlament in nationales Recht umgesetzt werden, einerseits um die arbeitenden Menschen weltweit zu schützen und andererseits, damit unwürdige Lebens- und Arbeitsverhältnisse keinen Konkurrenzvorteil für international tätige Unternehmen darstellen.

Deregulierung versus Internationale Übereinkommen

Die bereits zitierte Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages hat sich die Frage gestellt, „wie die Politik auf nationaler Ebene angesichts verminderter Handlungskapazitäten neue Gestaltungsmöglichkeiten gewinnen kann und auf multilateraler Ebene neue Formen zur Gestaltung des wirtschaftlichen Globalisierungsprozesses entwickelt werden können"[17] und hat auch eine Antwort gegeben: „Eine politische Leit-Idee stellt die ‚Allgemeine Erklärung der Menschenrechte' dar, die neben politischen und bürgerlichen Freiheitsrechten auch umfassende wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte fordert."[18] Wir möchten in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Präambel verweisen, in der davon gesprochen wird, dass „es wesentlich ist, die Menschenrechte durch die Herrschaft des Rechts zu schützen", als auch auf Artikel 22 (Recht auf soziale Sicherheit) und Artikel 23 hinweisen, in dem jeder Mensch das Recht hat durch Arbeit eine angemessene und befriedigende Entlohnung zu beziehen, die ihm und seiner Familie einer der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert.

Desweiteren geht die Enquete-Kommission dezidiert auf die Bedeutung und Beachtung der Kernarbeitsnormen der IAO ein[19]. Sie bezeichnet die IAO (dennoch) als „zahnlosen Tiger" (S. 171), aufgrund der Langwierigkeit der Ratifizierungsprozesse und der mangelnden Sanktionsmöglichkeiten. Wir möchten betonen, dass eine Möglichkeit, dem Tiger zu etwas mehr Zähnen zu verhelfen, die ist, sich nicht lediglich auf die Kernarbeitsnormen (z.B. bei der Vergabe von Entwicklungshilfeprojekten) zu beschränken, sondern sich auch der restlichen Übereinkommen zu erinnern, die in bereits abgeschlossenen langwierigen Verhandlungen zustande gekommen sind. Nur wenn die Regierungen in ihrer Politik sich der völkerrechtlichen Übereinkommen bedienen und diese gezielt einsetzen, können sie – trotz der mangelnden Sanktionsmöglichkeiten der internationalen Organisationen – mit Leben erfüllt werden.

Die Enquete-Kommission bedauert, dass sie aufgrund der mangelnden Zeit eine Liste von Themen nicht bearbeiten konnte, die sie aber dringend behandelt haben möchte. U.a. gehört in diese Auflistung der „Einbezug des informellen Sektors (besonders angesichts der überragenden Bedeutung des informellen Sektors in vielen Entwicklungsländern) und das Problem der Sonderwirtschaftszonen."[20]

Das Übereinkommen über Heimarbeit ist ein entscheidendes Instrument den in Heimarbeit Beschäftigten die gleichen Rechte zu verschaffen wie Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen. Leider haben dieses Übereinkommen bisher nur

17 Zwischenbericht, S. 42
18 ebda.

vier Länder ratifiziert: Finnland (17.6.1998), Irland (22.4.1999), Albanien (24.7.2002) und die Niederlande (31.10.2002). Eine Ratifizierung durch Deutschland könnte eine Signalwirkung haben und andere Länder ermutigen diesem Beispiel zu folgen. Für die Gewerkschaften und Selbsthilfeorganisationen der weltweit in Heimarbeit Beschäftigten wäre dies eine große Hilfe in ihrem Bemühen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.

Die deutsche Regierung bzw. das Parlament haben unserer Meinung nach die Aufgabe, auch die Forderungen der deutschen Unternehmen nach internationaler Normensetzung zu unterstützen. In den genannten Globalisierungsprozessen kommt dem Völkerrecht, zu denen die Übereinkommen der IAO gehören, eine besondere Bedeutung zu. Diese Bedeutung wird unserer Meinung nach noch anwachsen. Eine Industrienation, die in der „Oberliga der Globalisierung" (s.o.) spielt, hat diesbezüglich eine besondere Verantwortung und sollte auch im Ratifizierungsprozess internationaler Schutzabkommen in der „Oberliga spielen".

19 Schlussbericht, S. 170ff.
20 Schlussbericht, S. 100

Aus dem Süden: Die Meinung einer Gewerkschafterin

„There are around 5 million homebased workers, most of whom are women, in the South Asia region, which includes India, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka and Nepal. These workers remain invisible and hidden from view as there are no laws or policies for them. SEWA[1] has been organising the homebased workers in India since the last 25 years and trying to get laws to protect them and give them some security. In the last five years SEWA has been instrumental in forming a network of organisations across South Asia called HomeNet, which has been asking the Governments of the region to form National policies for homebased workers and ratified the Convention 177[2]. It would be extremely useful for us if other countries ratify the Convention because then we could point out to the Governments of South Asia that other countries are taking this Convention seriously. It would also be a sign that the European Governments are concerned about homebased workers. Further many European companies are now giving work, through Indian exporteurs, to homebased workers in South Asia. If Germany ratifies the Convention, we could point out that the Convention has been ratified in European countries, the home countries of the companies, and so workers should also get the same protection here. Our Governments are worried that European countries will not ratify the Convention and so we will end up having more stringent laws for homebased workers, which is one reason that they do not want to ratify.

1 SEWA: Self Employed Women's Organisation (www.sewa.org); SEWA organisiert Frauen in der informellen Ökonomie in Indien und ist mit ca. 700.000 Mitgliedern die größte Gewerkschaft dieser Art weltweit.
2 C 177: Übereinkommen 177 über Heimarbeit der IAO (Internationale Arbeitsorganisation)

SEWA was very active during the campaign in ILO[3] for the Convention. At that time we got the support of our Government, which did support the Convention and in fact lobbied for it. However, after the Convention was passed, very few countries ratified it, even countries like Germany, which has a good law for homebased workers did not ratify and so we are unable to use these laws as models. If Germany ratifies the Convention we could show the laws Germany already has as a model to our Governments."

Renana Jhabvala
National Co-ordinator of SEWA, India

(Übersetzung)
„Es gibt ungefähr 5 Millionen in Heimarbeit Beschäftigte in der Region Südasien (das umfasst Indien, Bangladesch, Pakistan und Sri Lanka), wovon die meisten Frauen sind. Diese Beschäftigten bleiben unsichtbar und versteckt, da es keine Gesetze und politische Maßnahmen für sie gibt. SEWA organisiert seit 25 Jahren in Heimarbeit Beschäftigte und versucht Gesetze durchzusetzen, die sie beschützt und ihnen Sicherheit gibt. In den letzten fünf Jahren hat SEWA mit dazu beigetragen ein Netzwerk von Organisationen in Südasien zu gründen, das sich HomeNet nennt, das die Regierungen aufgefordert hat nationale, politische Maßnahmen für in Heimarbeit Beschäftigte zu ergreifen und das Übereinkommen 177 der IAO über Heimarbeit zu ratifizieren. Es wäre extrem hilfreich für uns, wenn andere Länder das Übereinkommen ratifizieren würden, weil wir dann gegenüber den Regierungen in Südasien deutlich machen könnten, dass andere Regierungen dieses Übereinkommen ernst nehmen. Es wäre auch ein Zeichen, dass europäische Regierungen sich um Heimarbeiterinnen sorgen. Außerdem vergeben neuerdings viele europäische Firmen Arbeit an Heimarbeiterinnen in Südasien durch indische Exporteure. Wenn Deutschland das Übereinkommen ratifizieren würde, könnten wir verdeutlichen, dass das Übereinkommen in europäischen Ländern ratifiziert wurde, den Heimatländern der Unternehmen, und so würden die Beschäftigten hier den gleichen Schutz erhalten. Unsere Regierungen sind besorgt darüber, dass europäische Länder das Übereinkommen nicht ratifizieren und darum werden wir härtere Gesetze für Heimarbeiterinnen haben, was der Grund ist, weshalb sie das Übereinkommen nicht ratifizieren wollen.

SEWA war sehr aktiv während der Kampagne innerhalb der IAO für das Übereinkommen über Heimarbeit. Zu dem Zeitpunkt hatten wir die Unterstützung unserer Regierung, die das Übereinkommen unterstützte und sich sogar aktiv dafür einsetzte. Aber, nachdem das Übereinkommen verabschiedet wurde, wurde es nur von wenigen Ländern ratifiziert. Selbst Länder wie Deutschland, die ein gutes Gesetz für Heimarbeiterinnen haben, haben nicht ratifiziert und darum konnten wir diese Gesetze nicht als Modelle nutzen. Wenn Deutschland das Übereinkommen ratifiziert, können wir die Gesetze, die Deutschland bereits hat, unseren Regierungen als Modell unterbreiten."

Renana Jhabvala
Nationale Koordinatorin von SEWA, Indien

3 ILO: engl. International Labour Organisation, deutsch: IAO – Internationale Arbeitsorganisation

Mit welcher Begründung wird die Ratifikation des Übereinkommens über Heimarbeit abgelehnt?

Nach unserer Kenntnis wird die Ratifikation des Übereinkommens über Heimarbeit (Ü 177) in Deutschland im Wesentlichen aus zwei Gründen abgelehnt:

1) Im Übereinkommen über Heimarbeit (Ü 177) sind Telearbeiterinnen enthalten, während Telearbeiterinnen in Deutschland entweder im Normalarbeitsverhältnis arbeiten oder aber den Status von Selbständigen haben, für die das Heimarbeitsgesetz nicht gilt.
2) Im Ü 177 ist eine staatliche Arbeitsinspektion vorgesehen (Artikel 9/1), die dem Wesen deutscher Regelungen nicht entspricht.

Zu 1)

Warum die in 1) geschilderte Tatsache ein Grund sein soll das Übereinkommen über Heimarbeit nicht zu ratifizieren, ist unverständlich. Generell gilt immer, dass bessere nationale Regelungen nicht durch internationale Mindestnormen aufgehoben werden dürfen. Internationale Übereinkommen haben die Funktion globale Mindeststandards zu setzen. Bessere nationale Gesetzgebung ist kein Ausschlussgrund für die Ratifizierung internationaler Übereinkommen. Dies ist bereits in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in Artikel 19, Satz 8 geregelt: „In keinem Fall darf die Annahme eines Übereinkommens oder einer Empfehlung durch die Konferenz oder die Ratifikation eines Übereinkommens durch ein Mitglied so ausgelegt werden, als würde dadurch irgendein Gesetz, Rechtsspruch, Gewohnheitsrecht oder Vertrag berührt werden, die den beteiligten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen gewährleisten, als sie in dem Übereinkommen oder in der Empfehlung vorgesehen sind." Reguläre selbstständige Telearbeiterinnen werden hingegen nicht vom Übereinkommen erfasst und stellen damit kein Ratifizierungshindernis dar.

Zu 2)

Die deutschen Gewerbeaufsichtsämter und ähnliche staatliche Aufsichtsbehörden überprüfen und sichern u.a. Arbeitsschutz- oder Hygienebedingungen. Die Inhalte von Arbeitsverträgen unterliegen keinerlei staatlicher Kontrolle. Diese Funktion wird von betrieblichen Interessenvertretern (Betriebsräte, Gewerkschaften) ausgeübt. Für Betriebe ohne diese Strukturen gibt es Beratungsstellen (z.B. Arbeitnehmerkammern im Saarland und in Bremen, Verbraucherschutzzentralen). Bei Konflikten sind Arbeitsgerichte zuständig, die den individuellen Klageweg vorsehen. Im Bereich der Heimarbeit gibt es Heimarbeitsausschüsse, die die Einhaltung der Regelungen des Heimarbeitsgesetzes einhalten. Telearbeiterinnen fallen in Deutschland nicht unter das Heimarbeitsgesetz, so dass nicht nachvollziehbar ist, warum die Bundesregierung befürchtet, separate Gremien der Arbeitsinspektion einrichten zu müssen. Falls es Telearbeiterinnen gibt, die unter das Übereinkommen über Heimarbeit fallen würden, könnte die Verpflichtung der Arbeitsinspektion den Heimarbeitsausschüssen mit übertragen werden.

Die deutschen Regelungsmechanismen erfüllen zwar nicht vollständig die Funktion einer staatlichen Arbeitsinspektion, sind aber durchaus als vergleichbar zu interpretieren, im Sinne des Artikels 9 des Übereinkommens: „Ein Aufsichtssystem im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hat die Einhaltung der für die Heimarbeit geltenden Gesetzgebung sicherzustellen." Zudem sind die Übereinkommen, und das gilt auch für Ü 177, flexibel gestaltet.

Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, von der Internationalen Arbeitsorganisation klären zu lassen, ob die angegebenen Gründe tatsächlich zwingend zu einer Nicht-Ratifikation führen müssen, bzw. welche Maßnahmen die Bundesrepublik Deutschland ergreifen müsste, um das Übereinkommen über Heimarbeit ratifizieren zu können. Dies ist bisher nicht erkennbar geschehen.

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

Deutschland und die IAO-Übereinkommen

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Bundesrepublik bereits 1951 wieder in die IAO aufgenommen. Die DDR wurde 1973 Mitglied der IAO in Folge der Aufnahme in die Vereinten Nationen. Die vom Deutschen Reich ratifizierten Übereinkommen wurden für die Bundesrepublik als bindend anerkannt. Zwischenzeitlich hat Deutschland 77 der insgesamt 185 Übereinkommen ratifiziert. Andere vergleichbare Länder, wie Frankreich oder Großbritannien, haben hingegen 123 bzw. 85 IAO-Übereinkommen ratifiziert. Einige Normen sind allerdings nicht auf Deutschland übertragbar, wie beispielsweise das Übereinkommen zur Plantagenarbeit. Während viele nationale, deutsche Gesetze über den internationalen Standards liegen, würden aber auch häufig die nationalen Arbeits- und Sozialgesetze verbessert werden, um völkerrechtliche Normen anerkennen zu können – wie z.B. zum Mindestalter für die Zulassung zur Erwerbstätigkeit, zur Unfallversicherung oder zur Gefahrstoffverordnung.

Nicht ratifiziert wurden Übereinkommen wie beispielsweise jenes zu Arbeitsklauseln bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, das Übereinkommen zum Kündigungsschutz, sowie das Übereinkommen zum Schutz von Arbeitnehmern mit Familienpflichten. Nicht ratifiziert wurde ebenfalls die völkerrechtliche Norm zum Schutz bei Arbeitslosigkeit, weil einzelne Schutzbestimmungen, wie zur Teilzeit, über das nationale Recht hinausgehen.

Mit einigen ratifizierten Übereinkommen ist Deutschland in Konflikt geraten und die Kontrollgremien der IAO mussten sich mit der Vereinbarkeit auch der deutschen Gesetzgebung mit IAO-Normen befassen, so

- zum Sozialversicherungsschutz von Strafgefangenen, die bei Dritten arbeiten,
- zum Streikrecht, wie zum Streikbrechereinsatz von Beamten und Proteststreik,
- zum sog. § 116 AFG, d.h. zur Arbeitslosenunterstützung von Arbeitnehmern, die selbst nicht streiken, aber mittelbar von einem Streik an anderer Stelle betroffen sind,
- zum Zugangsrecht von externen Gewerkschaftsvertretern zum Betrieb.

Vgl.: Dokumente, ausgewählt und eingeleitet von: W. Adamy, M. Bobke, K. Lörcher, in: Däubler/Kittner/Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990

Argumente und Gegenargumente bezüglich der Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit

Argumente	Gegenargumente
1) Internationale Übereinkommen nutzen sowieso nichts. Papier ist geduldig.	Internationale Übereinkommen sind das Minimum an Standards auf das sich alle Länder geeinigt haben, egal ob es sich um Entwicklungsländer oder Industrieländer handelt. Die IAO-Normen sehen vor, dass nach der Ratifizierung eines Übereinkommens dieses in nationales Recht umgesetzt wird. Somit bildet ein IAO-Übereinkommen eine Grundlage für individuellen Rechtsschutz und Rechtssicherheit. Unabhängige Sachverständige überwachen die nationale Umsetzung der ratifizierten Übereinkommen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können sich direkt an die völkerrechtlichen Kontrollgremien wenden.
2) Deutschland braucht kein Übereinkommen über Heimarbeit, da es ein Heimarbeitsgesetz gibt, das besser ist. Eine Ratifizierung könnte zur Verschlechterung des nationalen Gesetzes führen.	Deutschland hat schon IAO-Übereinkommen unterzeichnet, obwohl jeweils bessere nationale gesetzliche Regelungen gelten. Es gibt keinen automatischen Zusammenhang zwischen internationalen Vereinbarungen und der Qualität nationaler Gesetze. Im Übrigen sieht die IAO-Verfassung vor, dass weitergehende nationale Gesetze durch die Ratifizierung eines Übereinkommens nicht außer Kraft gesetzt werden und dies keinen Grund darstellt ein Übereinkommen nicht zu ratifizieren. Langfristig können nationale Gesetze nur verteidigt werden auf der Grundlage völkerrechtlicher Normen, die möglichst weltweit anerkannt werden. Das deutsche Gesetz hat Pate gestanden bei dem internationalen Übereinkommen über Heimarbeit. Eine Ratifikation wäre auch eine Signalwirkung für andere Länder.
3) Internationale Übereinkommen werden nur dann von Ländern unterzeichnet, wenn sie für die anderen, aber nicht für das eigene Land Bedeutung haben und sind von daher nutzlos. Das gilt auch für das Übereinkommen über Heimarbeit.	Dies ist in der Tat ein Manko, das für viele internationale Übereinkommen zutrifft. Dennoch – die Kontrollgremien der IAO haben z.B. auch in Deutschland Probleme hinsichtlich der Einhaltung ratifizierter Übereinkommen festgestellt – so das Streikrecht oder die Gefängnisarbeit betreffend. Andere Übereinkommen, wie z.B. das Übereinkommen zu Arbeitnehmern mit Familienverpflichtungen wurden nicht ratifiziert, weil Änderungen am Kündigungsschutzgesetz notwendig wären. Zum Teil gehen Ratifizierungen von IAO-Übereinkommen also einher mit Verbesserungen des nationalen Rechts.

4) Die Menschen in den Entwicklungsländern müssen sich selbst um die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsverhätnisse kümmern.

Das stimmt. Und es gibt genügend Beispiele, wo dies geschieht. Auch im Bereich der Heimarbeit organisieren sich die arbeitenden Menschen weltweit und kämpfen für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Da Heimarbeit oft zu den ungeschütztesten Arbeitsbereichen gehört und Heimarbeiterinnen vereinzelt arbeiten, brauchen sie besondere Unterstützung. Die Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit ist ein erster Schritt und eröffnet ein völkerrechtliches Bezugssystem.

5) Das Übereinkommen über Heimarbeit ist von nur vier Ländern ratifiziert worden. Das wird schon seine Gründe haben. Warum soll Deutschland es unterschreiben?

Das Übereinkommen über Heimarbeit ist nach harten Auseinandersetzungen auf der Internationalen Arbeitskonferenz 1996 durchgesetzt worden. Weitere Ratifikationen sind unbedingt erforderlich, um dem Übereinkommen größere Autoriät zu verleihen. Anderenfalls könnten Gegner des Übereinkommens sich innerhalb der Prozeduren der IAO dafür einsetzen, dass das Übereinkommen zurückgenommen wird.

6) Heimarbeit bedeutet für viele überhaupt Einkommen, um zu überleben. Standards würden zur Verteuerung von Heimarbeit führen, damit Jobs vernichten und noch mehr Elend verursachen.

Zentrale Arbeitnehmerrechte sind Menschenrechte. Jeder Mensch hat das Recht auf menschenwürdige Arbeit unter Bedingungen die ihm/ihr ein menschenwürdiges Leben garantieren. Arbeitsstandards führen nicht zu Armut, sondern im Gegenteil: sie sind Mittel zur Bekämpfung von Armut. Wer gegen Standards ist, ist gleichzeitig für Arbeit zu jedem Preis, das schließt z.B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Entlohnung unter dem Existenzminimum ein. Oftmals werden formelle und informelle Beschäftigte gegeneinander ausgespielt. Es überrascht daher, dass Arbeitgeber derart massiv gegen begrenzte Regulierungen der Heimarbeit sind. Die Kampagne der IAO für Kernarbeitsnormen und gegen die schlimmsten Folgen der Kinderarbeit zeigen, wie völkerrechtliche Normen und Entwicklungspolitik sinnvoll verknüpft werden können.

7) Noch mehr internationale Verpflichtungen führen nur zu mehr Bürokratie. Das Geld könnte sinnvoller eingesetzt werden.

Es ist richtig, dass insbesondere die Ratifikation von ILO-Übereinkommen ein aufwändiges Berichtssystem nach sich zieht. Der Grund dafür ist, dass sichergestellt werden soll, dass die Regierungen nach der Ratifikation das Übereinkommen mit Leben erfüllen. Sie müssen einen Bericht über den Istzustand abgeben und welche Schritte sie unternommen haben, um die Inhalte des Übereinkommens umzusetzen. Insofern dient der bürokratische Aufwand unmittelbar dazu, die Regierungen zum Handeln zu bewegen.

Wer wir sind (Über die Herausgeber)

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (www.dgb.de)

Der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) ist der Dachverband seiner acht Mitgliedsgewerkschaften und umfasst insgesamt ca. 7 Mio. Mitglieder. Alle vier Jahre werden von 400 Delegierten aus allen Mitgliedsgewerkschaften der fünfköpfige hautpamtliche geschäftsführende Bundesvorstand gewählt und die strategischen Entscheidungen der Gewerkschaftspolitik für die nächsten Jahre festgelegt. Der geschäftsführende Bundesvorstand bildet gemeinsam mit den Vorsitzenden der acht Einzelgewerkschaften den DGB-Bundesvorstand. Der Deutsche Gewerkschaftsbund streitet für eine solidarische Gesellschaft und ist, wie seine Mitgliedsgewerkschaften, pluralistisch und unabhängig, aber keineswegs politisch neutral. Er bezieht Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er ist die Stimme der Gewerkschaften gegenüber politischen Entscheidungsträgern und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden, insbesondere bei Themen, die über den Rahmen der Einzelgewerkschaften hinausgehen, wie beispielsweise Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik und allgemeinen politischen Themen. Der DGB koordiniert darüber hinaus die gewerkschaftlichen Aktivitäten. Er arbeitet auf internationaler Ebene im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) mit und vertritt die deutsche Gewerkschaftsbewegung bei internationalen Institutionen wie der EU, den Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation.

EVANGELISCHER ENTWICKLUNGSDIENST (www.eed.de)

Der Evangelische Entwicklungsdienst wurde 1999 auf Initative der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD), unter Einschluss der Altkatholiken, der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche und des Evangelischen Missionswerks gegründet. Der EED ergreift selbst die Initiative und unterstützt Projekte, die in Kirche, Öffentlichkeit und Politik das Bewusstsein und die Bereitschaft wecken, sich für die Überwindung von Not, Armut, Verfolgung und Unfrieden in der Welt einzusetzen und die dazu beitragen können, dass sich die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für eine menschliche Entwicklung verbessern. Der EED trägt somit dazu bei, sich am Aufbau einer gerechten Gesellschaft zu beteiligen, sich gegen Diskriminierung auf Grund von Rasse, Geschlecht und Religionszugehörigkeit einzusetzen und Menschen beizustehen, die in Not und Armut leben, deren Menschenwürde verletzt wird oder die von Krieg und anderen Katastrophen bedroht sind.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (www.fes.de)

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 als politisches Vermächtnis des ersten demokratisch gewählten deutschen Reichspräsidenten Friedrich Ebert gegründet.

Der Sozialdemokrat Friedrich Ebert, vom einfachen Handwerker in das höchste Staatsamt aufgestiegen, regte – vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen in der politischen Auseinandersetzung – die Gründung einer Stiftung mit den Zielen an:

- Die politische und gesellschaftliche Bildung von Menschen aus allen Lebensbereichen im Geiste von Demokratie und Pluralismus zu fördern.
- Begabten jungen Menschen durch Stipendien Zugang zu Studium und Forschung zu ermöglichen.
- Zur internationalen Verständigung und Zusammenarbeit beizutragen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung, von den Nazis 1933 verboten und 1947 wiederbegründet, verfolgt bis heute mit ihren umfangreichen Aktivitäten alle diese Ziele.
Als eine gemeinnützige, private, kulturelle Institution ist sie den Ideen und Grundwerten der Sozialen Demokratie verpflichtet.
Für das Jahr 2005 hat sich die Friedrich-Ebert-Stiftung für ihre Arbeit die Schwerpunktthemen Gerechte Gesellschaft, Innovation und Fortschritt sowie Aktive Demokratie gesetzt.

GLOBAL LABOUR INSTITUTE (www.global-labour.org)

Das Global Labour Institute (GLI) ist eine 1997 gegründete Stiftung mit Sitz in Genf. Das GLI ist eine im Dienste der Gewerkschaftsbewegung stehende Organisation. Das Institut hat sich zur Aufgabe gemacht, die internationale Solidarität unter den Gewerkschaftsorganisationen sowie zwischen ihnen und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft zu fördern, mit dem Ziel, eine demokratische, freiheitliche und gerechte Gesellschaftsordnung herbeizuführen. Dan Gallin führt den Vorsitz des GLIs und war bis 1997 Generalsekretär der IUL (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften).
Das Institut ist seit sechs Jahren Teil des Netzwerkes WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing). Auf der IAO-Konferenz 1996, als das Übereinkommen über Heimarbeit verabschiedet wurde, beteiligte sich die IUL durch Lobbyarbeit zugunsten der Annahme des Übereinkommens. Auf der IAO-Konferenz 2002, auf der das Thema „informelle Ökonomie" auf der Tagesordnung stand, war das GLI aktiv beteiligt an der Organisation und Durchführung von Lobbyarbeit der in WIEGO zusammengeschlossenen Organisationen, u.a. durch Verfassung und Verbreitung der Broschüre „Workers in the Informal Economy: Platform of Issues" (Zusammenfassung der wichtigsten Forderungen der Arbeiterinnen in der informellen Ökonomie).

JUSTITIA ET PAX (www.justita-et-pax.de)

Die Deutsche Kommission Justitia et Pax (Gerechtigkeit und Frieden) ist eine Art „Runder Tisch" der katholischen Einrichtungen und Organisationen, die im Bereich der internationalen Verantwortung der Kirche in Deutschland tätig sind. Justitia et Pax ist deren gemeinsame Stimme in Gesellschaft und Politik und wird getragen von der Deutschen Bischofskonferenz und dem Zentralkomitee der Deutschen Katholiken. So sollen die weltweiten Fragen von Gerechtigkeit und Frieden in der Gesellschaft unseres Landes wach gehalten werden. Justitia et Pax erarbeitet kirchliche Beiträge zur Entwicklungs-, Friedens- und Menschenrechtspolitik Deutschlands. Mit Parlament, Regierung, Parteien und gesellschaftlichen Kräften wird ein ständiger Dialog in diesen Fragen geführt. Darüber hinaus entwickelt Justitia et Pax Konzepte für die internationale Arbeit der Kirche.

Das Übereinkommen über Heimarbeit (Ü177) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Wortlaut

Dieses Übereinkommen ist am 22. April 2000 in Kraft getreten.
Ort: Genf, Tagung: 83

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1996 zu ihrer dreiundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, dass viele internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf Heimarbeiter Anwendung finden, stellt fest, dass die besonderen Bedingungen, die die Heimarbeit kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen auf Heimarbeiter zu verbessern und sie durch Normen zu ergänzen, die den besonderen Merkmalen der Heimarbeit Rechnung tragen, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Heimarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 1996, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Heimarbeit, 1996, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit" Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,

I) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;

II) gegen Entgelt;

III) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt, es sei denn, dass diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;

b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieses Übereinkommens, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;

c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber" eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

Artikel 2

Dieses Übereinkommen gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne von Artikel 1 verrichten.

Artikel 3

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die sich mit Heimarbeitern befassen, sowie denjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen.

Artikel 4

1. Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik hat die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu fördern, wobei die besonderen Merkmale der Heimarbeit und gegebenenfalls die für eine gleichartige oder ähnliche Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen sind.

2. Die Gleichbehandlung ist zu fördern insbesondere in bezug auf:

a) das Recht der Heimarbeiter, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen;

b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;

c) den Arbeitsschutz;

d) das Entgelt;

e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;

f) den Zugang zur Ausbildung;

g) das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit und

h) den Mutterschutz.

Artikel 5

Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik ist durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchzuführen.

Artikel 6

Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken soweit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen.

Artikel 7

Die innerstaatliche Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat für die Heimarbeit zu gelten, wobei deren besondere Merkmale zu berücksichtigen sind, und hat die Voraussetzungen festzulegen, unter denen bestimmte Arten von Arbeit und die Verwendung von bestimmten Stoffen in der Heimarbeit aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen verboten werden können.

Artikel 8

Soweit die Einschaltung von Mittelspersonen in der Heimarbeit gestattet ist, sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und der Mittelspersonen gemäß der innerstaatlichen Praxis durch die Gesetzgebung oder durch gerichtliche Entscheidungen festzulegen.

Artikel 9

1. Ein Aufsichtssystem im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hat die Einhaltung der für die Heimarbeit geltenden Gesetzgebung sicherzustellen.

2. Bei Verstößen gegen diese Gesetzgebung sind ausreichende Abhilfemaßnahmen, gegebenenfalls einschließlich Zwangsmaßnahmen, vorzusehen und wirksam anzuwenden.

Artikel 10

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für Heimarbeiter gelten.

Artikel 11

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
2. Es tritt zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 14

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 15

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 16

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 17

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neufasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:
a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 13 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 18

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Adressen

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB)
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon ++49 30 24060-0
Telefax ++49 30 24060-471
www.dgb.de

EVANGELISCHER ENTWICKLUNGSDIENST
Evangelischer Entwicklungsdienst e.V. (EED)
Ulrich-von Hassell-Str. 76
53123 Bonn
Telefon ++49 228 8101-0
Telefax ++49 228 8101-160
eed@eed.de
www.eed.de

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG
Globale Gewerkschaftspolitik
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
Telefon ++49 228 883-517
Telefax ++49 228 883-575
www.fes.de/gewerkschaften

GLOBAL LABOUR INSTITUTE (GLI)
Avenue Wendt 12
CH-1203 Genève
Tel./Fax: ++41 22 3446363
gli@iprolink.ch
Anprechpartnerin: Karin Pape

DEUTSCHE KOMMISSION JUSTITIA ET PAX
Kaiserstraße 161
53113 Bonn
Telefon ++49 228 103306
Telefax ++49 228 103318
www.justitia-et-pax.de

Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund
Evangelischer Entwicklungsdienst
Friedrich-Ebert-Stiftung
Global Labour Institute
Deutsche Kommission Justitia et Pax

Gestaltung: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Fotos: ILO International Labour Organisation

Druck: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

Printed in Germany 2005

Die Bundesregierung legt besonderen Wert auf die Umsetzung international gültiger Sozialstandards, versteht sie diese doch als wichtigen Teil der sozialen Menschenrechte, an denen sich alle Länder – und auch Unternehmen – messen lassen müssen. Unser Ziel ist es, zu globaler wirtschaftlicher Entwicklung und zugleich zu menschenwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen in den Entwicklungsländern beizutragen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verweist in diesem Zusammenhang zu Recht darauf, dass Arbeitsstandards eine besondere Rolle beim Streben nach einer größeren Balance zwischen sozialem Fortschritt und wirtschaftlichem Wachstum zukommt.

Heidemarie Wieczoreck-Zeul,
Bundesministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
(Quelle: Broschüre „Globalisierung Sozial gestalten")