

**Bau- und Holzarbeiter Internationale, BHI
Modell Internationales Rahmenabkommen (IRA)**

Internationales Rahmenabkommen

(*Name des Unternehmens*) und der Bau und Holzarbeiter Internationalen (BHI) unterzeichnen nachstehendes Abkommen zur Förderung und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Am Anfang des Abkommens ist ein Absatz einzufügen, der eine Kurzbeschreibung des Unternehmens und seiner Tätigkeit vermittelt. („Das Unternehmen erkennt an, dass sich Korruption, Bestechung und Methoden des unlauteren Wettbewerbs negativ auf den Markt auswirken und die wirtschaftliche, soziale und demokratische Entwicklung behindern“. Dies sollte Bestandteil der Unternehmenserklärung sein“).

Die BHI vertritt freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern aus der Bau- und Baumaterialienindustrie, der Holzindustrie, der Forstwirtschaft und verwandten Industriesektoren. Die BHI hat 350 Mitgliedsgewerkschaften mit rund 12 Millionen Mitgliedern in 135 Ländern. Die BHI fördert weltweit die Entwicklung von Gewerkschaften in der Bau- und Holzindustrie und setzt sich für die Förderung und Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten ein.

Das Abkommen basiert auf der gemeinsamen Verpflichtung der unterzeichnenden Parteien, die grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte zu respektieren und zwar in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen einschliesslich relevanter IAO Übereinkommen und Rechtsprechung, und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die Vertragsparteien verpflichten sich auch kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und positive demokratische industrielle Beziehungen und faire Tarifverhandlungen mit repräsentativen Gewerkschaften zu erreichen.

Das Abkommen bezieht sich auf alle Unternehmensbereiche von (*Name des Unternehmens*). Das Unternehmen gewährleistet die Einhaltung aller in diesem Abkommen festgelegten Prinzipien. Das gilt auch für alle seine Niederlassungen, Vertragsnehmer, Subunternehmer, Zulieferer und joint ventures. Die vorliegende Vereinbarung soll in keiner Weise Praktiken existierender Sozialpartnerschaften, Vereinbarungen oder bereits existierende Mechanismen hinsichtlich Gewerkschaftsrechten einer BHI-Mitgliedsgewerkschaft, einer Gruppe von Mitgliedsorganisationen oder einer anderen Gewerkschaft innerhalb des Unternehmens (*Name des Unternehmens*) einschränken oder unterminieren.

(*Name des Unternehmens*) und BHI arbeiten daher zusammen, um die wirksame Anwendung der nachstehenden Erfordernisse in allen Unternehmensbereichen von (*Name des Unternehmens*) zu gewährleisten.

1. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

Alle Arbeitnehmer sind berechtigt, Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden oder solchen beizutreten. Diese Gewerkschaften sind berechtigt, zum Zweck der Führung von Kollektivverhandlungen anerkannt zu werden, entsprechend der IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden. Außerdem müssen sie Zugang zu Werksgeländen und Arbeitsplätzen haben, insoweit dies für die Ausübung ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreter notwendig ist, entsprechend dem IAO-Übereinkommen Nr. 135 und der Empfehlung Nr. 143. Das Unternehmen ist gegenüber Gewerkschaftsaktivitäten positiv eingestellt, einschliesslich Gewerkschaftszugang zu Arbeitnehmern im Organisationsprozess. Das Unternehmen folgt dem effektivsten Verfahren, wenn eine BHI Mitgliedsorganisation eine gewerkschaftliche Anerkennung fordert.

2. Freiwillige Beschäftigung

Jede Form von Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft ist verboten. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgefordert werden, ihre Pässe, Personalausweise oder Wertgegenstände beim Arbeitgeber abzugeben. (IAO - Übereinkommen 29 und 105).

3. Keine Diskriminierung in der Beschäftigung

Alle Arbeitnehmer genießen gleiche Chancen und Behandlung, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder sonstiger Unterscheidungsmerkmale. Arbeitnehmer erhalten gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111). Migranten oder entsandte Arbeitnehmer müssen mindestens gleich gute Bedingungen genießen wie die einheimische Belegschaft.

4. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Es dürfen nur Arbeitnehmer über 15 Jahren oder über dem schulpflichtigen Alter, wenn letzteres höher ist, beschäftigt werden (IAO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. (IAO-Übereinkommen Nr. 182).

5. Angemessene Entlohnung

Arbeitnehmer beziehen Löhne und Zusatzleistungen für eine normale Arbeitswoche, die es ihnen und ihren Familien ermöglicht, einen angemessenen Lebensstandard zu genießen, die besser sind als die Mindestbedingungen festgelegt durch staatliche Gesetzgebung oder Vereinbarungen. Alle Arbeitnehmer müssen klar formulierte mündliche und schriftliche Informationen hinsichtlich der Lohnbedingungen und Informationen über den Zeitrahmen ihrer Entlohnung erhalten. (Übereinkommen Nr. 131 von 1970 über die Festsetzung von Mindestlöhnen, Übereinkommen Nr. 95 von 1949 über den Lohnschutz, Übereinkommen Nr. 94 von 1949 über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge)). Lohnabzüge sind nur zulässig, soweit diese durch die im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgeschrieben sind. Die Arbeitnehmer werden bei jeder Lohnauszahlung über die Höhe ihres Lohnes und etwaige Lohnabzüge informiert. Dieses Verfahren kann nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch eine entsprechende Formulierung im Tarifvertrag geändert werden.

6. Keine übermäßige Arbeitszeit

Die Arbeitszeit entspricht der jeweiligen nationalen Gesetzgebung, den nationalen Vereinbarungen und den Normen des Industriezweigs. Sie darf keinesfalls unzumutbar sein. Überstunden dürfen dem Arbeitnehmer nicht im Übermaß und nicht regelmäßig abverlangt werden. Überstunden werden stets zu einem Prämienatz abgegolten. Alle Arbeitnehmer haben Anrecht auf mindestens einen freien Tag pro Woche.

7. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

Die Arbeitsumgebung hat sicher und gesund zu sein. Beste Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden gefördert, um Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden und zwar in Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt von 1981, dem Übereinkommen Nr. 167 über den Arbeitsschutz im Bauwesen von 1988 und den IAO-Richtlinien für Managementsysteme beruflicher Gesundheit.

Alle Mitarbeiter erhalten kostenlose persönliche Sicherheitsausrüstung sowie Schulung zu Berufsrisiken und ihrer Vermeidung. Am Arbeitsplatz werden Ausschüsse für Arbeitsschutz gebildet und Arbeitnehmer haben das Recht, Arbeitsschutzvertreter zu wählen. Den Gewerkschaften wird empfohlen, Arbeitsschutzvertreter zu bestimmen und auszubilden.

Zulieferer, Auftragsnehmer und Subunternehmer werden aufgefordert, einen auf den Arbeitsplatz abgestimmten Arbeitsschutzplan zur Verfügung zu stellen und eine Person

zu bestimmen, die Kompetenz im Bereich des Arbeitsschutzmanagement nachweisen kann und an Sitzungen zum Thema Sicherheit teilnimmt.

8. Wohlergehen der Arbeitnehmer

Das Unternehmen stellt an jedem Arbeitsplatz ausreichend gesundes Trinkwasser, Sanitär- und Waschanlagen, Umkleieräume, Spinde und Trockengelegenheiten für nasse Kleidungsstücke sowie Schutzräume und Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen die Mahlzeiten eingenommen werden können.

Wird den Arbeitnehmern Unterkunft angeboten, ist diese so zu planen, zu bauen und zu unterhalten, dass menschenwürdige Wohnverhältnisse herrschen. Es finden Schulungen zu Gesundheitsfragen und Aufklärung über das HIV/AIDS Risiko und seine Vermeidung statt, entsprechend dem Leitfadens der IAO zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit.

9. Aus- und Weiterbildung

Alle Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen. Dazu zählen auch Schulungen im Umgang mit neuer Technologie und Ausrüstung.

10. Festes Beschäftigungsverhältnis

Das Unternehmen hält seine Verpflichtungen gegenüber allen Arbeitnehmern entsprechend dem Arbeitsrecht oder der Gesetzgebung über soziale Sicherheit ein, wie sie sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben. (Übereinkommen 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit). Wenn möglich sollen Anstrengungen unternommen werden, feste Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Alle Arbeitnehmer erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Das Unternehmen und alle Subunternehmer werden, wo immer möglich, alle Arbeitskräfte direkt anstellen. Außerdem werden Beiträge für die Sozialversicherung und Beiträge zur Altersrente bezahlt.

PRAKTISCHE UMSETZUNG

(Name des Unternehmens) stellt allen Betrieben des Unternehmens sowie den Zulieferern und den Subunternehmern eine Übersetzung dieser Vereinbarung zur Verfügung. Die Vereinbarung wird auch auf der Webseite des Unternehmens und seinem Intranet veröffentlicht.

- a) Beide Vertragsparteien erkennen an, dass eine effektive Überwachung dieser Vereinbarung vor Ort die örtliche Geschäftsleitung, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter, Arbeitsschutzbeauftragte und örtliche Gewerkschaften mit einbeziehen muss.
- b) Um lokale und nationale Gewerkschaftsvertreter von BHI Mitgliedsgewerkschaften in die Lage zu versetzen, eine Rolle im Überwachungsprozess zu spielen, erhalten sie ausreichend Zeit für Schulung und Teilnahme am Überwachungsprozess. Das Unternehmen gewährleistet, dass sie Informationen, Zugang zu den Arbeitnehmern und das Recht auf notwendige Inspektion erhalten, um eine Einhaltung der vorliegenden Vereinbarung zu gewährleisten.
- c) Eine Referenzgruppe wird eingesetzt, die sich aus Vertretern von *(Name des Unternehmens)* und den beteiligten Mitgliedsgewerkschaften der BHI im Stammland des Unternehmens und einem BHI-Koordinator zusammensetzt. Die Gruppe trifft sich mindestens einmal im Jahr, oder wenn notwendig, um Berichte über die Einhaltung des Abkommens sowie dessen praktische Umsetzung zu überprüfen.

(Name des Unternehmens) stellt die notwendigen Finanzmittel für die Umsetzung der Vereinbarung bereit.

Gewerkschaftliche Vertretung sollte in den internen und externen Überwachungsprozess sichergestellt sein. Überwachungs- oder Audit-Berichte sind den unterzeichnenden Vertragsparteien zur Verfügung zu stellen.

Der Jahresbericht zur vorliegenden Vereinbarung ist mit Zustimmung der unterzeichnenden Vertragspartner in den Geschäftsbericht von (Name des Unternehmens) aufzunehmen.

KONFLIKTLÖSUNG

Sollte eine Beschwerde oder ein Verstoß gegen die Vereinbarung vorliegen, kommt folgendes Verfahren zum Einsatz:

- a) die Beschwerde wird zunächst mit der örtlichen Geschäftsleitung erörtert.
- b) Sollte der Beschwerdegrund nicht im Rahmen von Verhandlungen mit der örtlichen Geschäftsleitung beseitigt werden können, ist die Angelegenheit an die betreffende nationale Gewerkschaft weiter zu verweisen, die die Angelegenheit mit dem Unternehmen erörtern wird.
- c) Verstöße die nicht durch Diskussionen am Arbeitsplatz oder auf nationaler Ebene beigelegt werden konnten, werden durch den BHI Koordinator in enger Kooperation mit den BHI Mitgliedsverbänden im Stammland an den verantwortlichen Manager weitergeleitet, der seinerseits in einem angemessen zeitlichen Rahmen für Korrekturmaßnahmen sorgen wird.
- d) Wurde keine Lösung gefunden, wird sich die Referenzgruppe mit der Angelegenheit befassen und angemessene Aktionen vorschlagen.
- e) Sollten unternommene Korrekturmaßnahmen die Beschwerde führende Mitgliedsgewerkschaft sowie die BHI-Mitgliedsgewerkschaft und den BHI-Koordinator, die an der Referenzgruppe teilnehmen, nicht zufrieden stellen, wird der Konflikt durch Schlichtung geregelt. Die Mitglieder der Referenzgruppe wählen den Schlichter gemeinsam aus. Sämtliche Kosten für die Schlichtung werden vom Unternehmen getragen.
- f) Wenn ein Konflikt nicht beigelegt wird und Verstöße gegen das Abkommen bestehen weiter, ist eine Kündigung des Abkommens als letzte Konsequenz anzusehen.

Die unterzeichnenden Vertragsparteien stimmen zu, dass alle Differenzen, die sich aus der Interpretation oder der Umsetzung dieses Abkommens ergeben können, gemeinsam untersucht werden, um Klarheit zu schaffen.

GELTUNGSDAUER

Dieses Abkommen ist vom Tag der Unterzeichnung an gültig und unterliegt einer gegenseitigen dreimonatigen Kündigungsfrist.

Datum und Ort

(Unterschrift)
(Name des Unternehmens)

(Unterschrift)
Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)

Zusätzliche Erklärungen:

- Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) wurde 1919 in der Erkenntnis der Notwendigkeit gegründet, die grundlegenden Rechte aller Beschäftigten zu schützen. Sie zählt 174 Mitgliedstaaten. Alle Mitgliedstaaten der IAO sind aufgrund ihrer bloßen Mitgliedschaft und offiziellen Annahme der IAO-Verfassung verpflichtet, den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit einzuhalten. Die Annahme der IAO-Erklärung über die fundamentalen Grundsätze und Rechte in der Arbeit und ihre Folgemaßnahme von 1998 verstärkte diese Verpflichtung.
- Im Abschnitt „Keine Kinderarbeit“ steht: ...Nur Arbeitnehmer über 15 Jahren ...Dieses Alter könnte im Falle der Entwicklungsländer auf 14 gesenkt werden, siehe Übereinkommen Nr. 138.
- Die entsprechenden IAO-Übereinkommen sind: Übereinkommen Nr. 131 von 1970 über die Festsetzung von Mindestlöhnen, Übereinkommen Nr. 95 von 1949 über den Lohnschutz, Übereinkommen Nr. 94 von 1949 über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge).
- In diesem Kontext sollte jeder Staat die Annahme des Grundsatzes der gestaffelten Verkürzung der normalen Arbeitszeit, wie in IAO-Übereinkommen Nr. 1 von 1919 über die Arbeitszeit (Gewerbe), Übereinkommen Nr. 47 von 1935 über die Vierzig-Stunden-Woche und Empfehlung Nr. 116 von 1962 betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit verankert, fördern. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit schrittweise ohne Lohnverlust für die Arbeitnehmer verkürzt wird.
- Die Abgeltung kann in Geld oder Freizeit erfolgen.
- Für das Baugewerbe, die Holzindustrie, die Forstwirtschaft und verwandte Bereiche sind folgende IAO-Normen besonders wichtig: Übereinkommen Nr. 162 von 1986 über Asbest, Übereinkommen Nr. 167 von 1988 über Arbeitsschutz im Baugewerbe, IAO-Verfahrenskodex für Arbeitsschutz in der Forstwirtschaft; IAO-Verfahrenskodex für Sicherheit beim Umgang mit synthetischer glasähnlicher Isolierwolle (Glaswolle, Steinwolle, Schlackenwolle).