

# Modell Internationales Rahmenabkommen (IRA)

**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.

Arbeitnehmersvertreter dürfen nicht diskriminiert werden. Außerdem müssen sie Zugang zu Werksgeländen und Arbeitsplätzen haben, insoweit dies für die Ausübung ihrer Funktion als Arbeitnehmersvertreter 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).

## **4. Schutz von Arbeitsmigranten**

Arbeitsmigranten und entsandte Arbeitnehmer müssen in den Genuss gleicher Arbeitsbedingungen wie einheimische Arbeitnehmer kommen. Ausserdem ist das Prinzip gleichen Lohns für gleiche Arbeit anzuwenden. Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, Kautionen zu hinterlegen oder die Kosten für Visa oder andere Einwanderungsdokumente bzw. –verfahren, Reisekosten oder die Gebühren für die Personalbeschaffung zu bezahlen.

Arbeitsagenturen, die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, sollten dazu verpflichtet werden, die entsandten Arbeitnehmer wieder in ihre Heimatländer zurück zu führen, für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird oder das entleihende Unternehmen seine Tätigkeit einstellt.

Arbeitnehmer dürfen weiterhin nicht dazu verpflichtet werden, ihre Pässe oder andere Reisedokumente oder Personalausweise abzugeben. Temporäre Arbeitsmigranten sollten einen vollumfänglichen Anspruch auf Rechtshilfe in dem Land haben, in dem sie arbeiten. Ausserdem sollten sie das Recht haben, sich zu organisieren und Gewerkschaften beizutreten. Bevor sie ihr Herkunftsland verlassen, sollten zukünftige Arbeitsmigranten detaillierte Angaben zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen im Zielland erhalten und zwar in einer Sprache, die sie verstehen.

## **5. 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).

## **6. 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 Information 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.

## **7. 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 Prämiensatz abgegolten. Alle Arbeitnehmer haben Anrecht auf mindestens einen freien Tag pro Woche.

## **8. 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 Arbeitnehmer 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.

## **9. 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 Leitfaden der IAO zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit.

### **10. Aus- und Weiterbildung**

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

### **11. Beschäftigungsverhältnis und direkte Anstellung**

Das Unternehmen erkennt seine Verpflichtung gegenüber allen dort beschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Arbeitsrecht und der Gesetzgebung über soziale Sicherheit und entsprechend den sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergebenden Regeln an (Übereinkommen 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit).

Das Unternehmen und alle Subunternehmer stellen alle Arbeitnehmer direkt an und bezahlen Beiträge zur sozialen Sicherheit sowie Rentenbeiträge für ihre Angestellten. Die Unternehmen müssen gewährleisten, dass die Arbeitnehmer nicht als Selbständige geführt werden, wenn sie direkt angestellt sind (Scheinselbständigkeit).

Alle Arbeitnehmer erhalten einen schriftlichen Anstellungsvertrag.

## **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

(Name des Unternehmens)  
(Unterschrift)

Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)  
(Unterschrift)

Bau- und Holzarbeiter Internationale, BHI

## **Richtlinien für Internationale Rahmenvereinbarungen (IRA)**

Multinationale Unternehmen, die Internationale Rahmenabkommen (IRA) mit der BHI unterzeichnen, verpflichten sich, die Arbeitnehmerrechte, wie sie in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt sind, zu respektieren und zu fördern. Zusätzlich bieten sie weltweit ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen und eine gesunde und sichere Arbeitsumwelt an allen Arbeitsplätzen ihrer Niederlassungen, Lieferanten und Subunternehmer. Es ist Ziel der Internationalen Rahmenabkommen (IRA) die Mitgliedsorganisationen dabei zu unterstützen, als Gewerkschaften anerkannt zu werden und einen Sozialdialog auf einzelstaatlicher Ebene mit den Tochtergesellschaften, den Zulieferunternehmen und den Subunternehmen der BHI Partnerunternehmen zu initiieren. Der Erfolg der IRA hängt weitgehend von der Stärke der einzelnen Gewerkschaften auf nationaler Ebene ab. Ein IRA wird nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn die Arbeitnehmer in freien Gewerkschaften organisiert sind und wenn sie die Möglichkeit haben, sowohl auf nationaler als auch Unternehmensebene Kollektivverhandlungen zu führen.

BHI empfiehlt die folgende Vorgehensweise von der Initiierung bis zur Umsetzung von Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRA):

### **1. Initiieren und verhandeln von IRA**

1.1 Wenn die BHI oder ihre Mitgliedsorganisationen die Diskussionen bezüglich der Einsetzung einer IRA mit einem Unternehmen aufnehmen, informieren sie sich sofort gegenseitig. Die BHI in enger Absprache mit dem Mitgliedsverband im Stammland des Unternehmens koordiniert die Vorgehensweise mit dem Unternehmen.

1.2 Die BHI wird die Mitgliedsorganisationen davon in Kenntnis setzen, dass IRA-Verhandlungen stattfinden.

1.3 Falls notwendig sollten andere Globale Gewerkschaftsföderationen (GUFs) an Verhandlungen teilnehmen. Wenn anwendbar sollten Europäische Betriebsräte im Unternehmen über die Verhandlungen informiert und konsultiert werden.

### **2. Der Inhalt der IRA**

2.1 Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, den Inhalt des BHI-Modellabkommen in die Vereinbarung aufzunehmen.

2.2 Ein Vertreter der BHI und Mitgliedsverband/Mitgliedsverbände im Stammland des Unternehmens unterzeichnen die Vereinbarung, die anschließend durch den BHI-Weltvorstand genehmigt werden muss.

### **3. Umsetzung des IRA**

3.1 Die allgemeine Koordination der Umsetzung von IRA ist Aufgabe der BHI, aber liegt im Verantwortungsbereich aller Mitgliedsorganisationen.

3.2 Als integraler Bestandteil des IRA wird eine Referenzgruppe eingesetzt, die sich aus Unternehmensvertretern und aus BHI-Mitgliedsgewerkschaften im Stammland des jeweiligen

Unternehmens und einem BHI-Koordinator zusammensetzt. Es obliegt den Gewerkschaften im Stammland des Unternehmens ihre Vertreter zu benennen, die auch Gewerkschaftsvertreter des Unternehmens sein können. Der BHI Koordinator kann ein Angestellter der BHI oder ein Vertreter des Mitgliedsverbandes im Stammland des Unternehmens sein. Falls notwendig sollen Vertreter anderer Globaler Gewerkschaftsförderungen (GUF) in die Referenzgruppe miteinbezogen werden.

3.3 Die Referenzgruppe sollte mindestens einmal pro Jahr zusammentreffen, oder wenn notwendig, um Berichte über die Einhaltung und Umsetzung des Abkommens zu bewerten oder um ausgewählte Arbeitsplätze bzw. Werksgelände zu inspizieren. Besuche am Arbeitsplatz tragen zu einem besseren Verständnis der Arbeitssituation in den jeweiligen Ländern bei und vereinfachen die Umsetzung der IRA. Mitgliedsgewerkschaften in den jeweiligen Ländern sollten ebenfalls an den Besuchen der Referenzgruppe teilnehmen.

3.4 Das Unternehmen hat die notwendigen Finanzmittel für die Umsetzung der Vereinbarung bereitzustellen, so z.B. für die Übersetzung des Vereinbarungstextes, die Schulung der Manager und Gewerkschaftsvertreter und die Reisekosten der Mitglieder der Referenzgruppe.

3.5 BHI Regionalbüros sollten eine wichtige Rolle bei Schulungsmassnahmen für Mitgliedsverbände bei der Verwendung und Umsetzung der IRA spielen.

3.6 Mitgliedsorganisationen sollten Pläne zur gewerkschaftlichen Organisierung einschliesslich von Zulieferern und Subunternehmern des IRA-Unternehmens, entwickeln, in denen derzeit keine Gewerkschaft vertreten ist.

3.7 Die BHI und ihre Mitgliedsverbände werden Gewerkschaftsnetzwerke innerhalb der IRA-Unternehmen ausbauen, um den Informationsaustausch und die Transparenz von Unternehmensaktivitäten zu verbessern.

3.8 Die Mitgliedsorganisationen berichten der BHI regelmäßig über Fortschritte bei der Umsetzung des IRA. Dem BHI-Weltvorstand sind regelmäßige Zwischenberichte bezüglich der IRA-Umsetzung vorzulegen.

#### 4. Geltendmachung eines IRA

4.1 Mitgliedsorganisationen sollten die BHI von der Verletzung bzw. Nichtbeachtung eines IRA in Kenntnis setzen. Es sind klare Informationen und Beweise für eine entsprechende Verletzung vorzulegen.

4.2 Die BHI und ihre Mitgliedsgewerkschaften werden IRA-Partnerunternehmen öffentlich bloßstellen, sollte die Vereinbarung weiterhin missachtet werden. Die Kündigung der IRA ist als letzte Konsequenz zu betrachten.