

Neues Nachhaltigkeits-Info (NNI): Nachhaltige Entwicklung - für Alle, für immer.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die 2. Ausgabe des „Neuen Nachhaltigkeits-Info“ NNI-2-2018 beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit und dabei insbesondere mit den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labor Organisation) für eine gerechte Globalisierung.

(Erste Ausgabe des NNI als PDF [herunterladen](#))

Wir nehmen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zum Anlass, Sie noch einmal explizit darauf hinzuweisen, dass Ihre E-mail-Adressen nur in dem Adressverteiler des NNI gespeichert sind und nur für den Versand des Newsletters verwendet werden.

FALLS SIE DAS „NEUE NACHHALTIGKEITS-INFO (NNI)“ NICHT ERHALTEN MÖCHTEN, KLICKEN SIE BITTE [HIER](#).

Mit der Abbestellung des NNI wird die Emailadresse endgültig aus dem Verteiler gelöscht.

Im ersten „Neuen Nachhaltigkeits-Info (NNI 1-2018), das wir am 21. April 2018 veröffentlicht hatten, haben wir auch mit einem link auf die CSR-Infos des Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) der IG BCE verwiesen.

Diese CSR-Infos wurden im Januar 2011 erstmals veröffentlicht und dienten dazu, zu Menschenrechten, zu Klimawandel-Phänomenen, zum Weltklimaabkommen, zu Corporate Social Responsibility (CSR), zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDG), zu den Global Compact Prinzipien (das QFC wurde im Februar 2008 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen), zu Arbeitsnormen, Gewerkschaftsrechten, Umweltschutz, Anti-Korruptionsmaßnahmen etc., hinsichtlich aktueller Entwicklungen, gesetzlicher Regelungen, Programmen, Initiativen, Studien, Forschungsergebnissen und wissenschaftlichen Fakten zu informieren und entsprechende Originaldokumente zur Verfügung zu stellen.

Kurz nach Erscheinen unseres NNI-1-2018 wurden alle bisher veröffentlichten 65 QFC-CSR-Infos von der QFC-website gelöscht.

Wir bedauern diese Löschung, da wir diese CSR-Infos auch in Bildungsmaßnahmen mit der Stiftung Arbeit und Umwelt und des Qualifizierungsförderwerks (QFC) der IG BCE sowie mit der Brancheninitiative Chemie³ als Lehr- und Informationsmaterial eingesetzt hatten.

Wir werden versuchen diese gelöschten CSR-Infos zukünftig auf einer sicheren digitalen Plattform zu dokumentieren, um sie dadurch wieder allen Interessenten zugänglich zu machen.

Wir weisen an dieser Stelle auf eine aktuelle Veröffentlichung des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung hin, dem „Atlas der Arbeit“ mit Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung im nationalen und internationalen Rahmen. Den „Atlas der Arbeit“ können sie [hier als PDF herunterladen](#).

Mit freundlichen Grüßen und Alles Gute

Prof. Dr. Alfons Matheis
HS Trier, Umwelt-Campus Birkenfeld
e-mail: a.matheis@umwelt-campus.de

Peter Schmitt Consulting
(Dipl. Volkswirt, Dipl. Politologe)
e-mail: PeterSchmitt-Berlin@web.de



ILO und ihre Standards für eine gerechte Globalisierung und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit

106. Internationale Arbeitskonferenz

Zum Stand der „Grundlegende Rechte bei der Arbeit“

Neue ILO-Empfehlung zu „Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz“

Bericht des ILO-Generalsekretärs: Arbeit in Zeiten des Klimawandels

ILO-Bericht zur Verringerung der Geschlechterkluft im Arbeitsmarkt – Trends für Deutschland

IGB-Bericht zu Verletzungen von Arbeitnehmerrechten

Im Juni 2017 fand in Genf die 106. Internationale Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, IAO (International Labor Organisation – ILO), statt, an der 6000 Delegierte aus 187 Ländern, sowie Vertreter internationaler Gewerkschafts- und

Arbeitgeberorganisationen teilnehmen.

In diesem NNI-2-2018 dokumentieren wir einige der Berichte und Ergebnisse dieser Internationalen Arbeitskonferenz, sowie die ILO-Kernkonventionen, ihre Ratifizierungen und die ILO-Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit. Die ILO-Kernkonventionen bilden die Grundpfeiler der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit und sind elementarer Bestandteil seriöser Nachhaltigkeitsstandards und –initiativen.

Weiterhin veröffentlichen wir auch eine aktuelle Analyse des Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zu Verletzungen von Arbeitnehmerrechten.

ILO – Die älteste UN-Organisation

Die ILO wurde 1919 gegründet und ist damit die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen.

Ihr gehören 187 Länder an, deren Delegierte an der jährlichen Arbeitskonferenz teilnehmen. Die Delegationen aus den einzelnen Mitgliedsstaaten setzen sich aus 50 % Regierungsvertretern, 25 % Arbeitnehmervertretern und 25 % Arbeitsgebervertretern, zusammen. (Artikel 3.1 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation)

„In einem dreigliedrigen Dialog aus Mitgliedsstaaten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen entsteht in Genf das internationale Regelwerk für die Arbeitswelt. Diese Standards, welche Völkerrechtsstatus besitzen, tragen zur Stabilisierung und dem Wachstum der globalen Arbeitswelt bei“, so die ILO-Berlin (<http://www.ilo.org/berlin/ziele-aufgaben/verfassung/lang--de/index.htm>)

ILO-Kernarbeitsnormen – Grundlage der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit

Die ILO-Kernarbeitsnormen umfassen die vier Grundprinzipien der ILO und bestimmen das Selbstverständnis und Handeln der ILO:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

[Übereinkommen](#)
[87](#) Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)

[Übereinkommen](#)
[98](#) Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)

[Übereinkommen](#) Zwangsarbeit (1930) und [Protokoll](#) von 2014 zum Übereinkommen zur
[29](#) Zwangsarbeit

[Übereinkommen](#)
[105](#) Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

[Übereinkommen](#)
[100](#) Gleichheit des Entgelts (1951)

[Übereinkommen](#)
Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)

Diese Konventionen sind die Grundlagen der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit und zentrale Elemente von seriösen nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen.

Die ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit (1998)

Die ILO-Kernarbeitsnormen haben im Juni 1998 eine besondere politische Aufwertung erfahren, als die "[Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](http://www.ilo.org/berlin/ziele-aufgaben/verfassung/WCMS_193727/lang--de/index.htm)" (auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimme angenommen wurde. Damit bekennen sich alle Mitgliedsstaaten der Organisation ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen. Die Erklärung beginnt mit einer eindeutigen Positionsbestimmung. Sie betont (...) dass die Gründung der ILO in der Überzeugung erfolgte, dass soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist; dass wirtschaftliches Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten; dass die ILO dafür sorgen muss, dass im Rahmen einer globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpolitiken gegenseitig verstärken, damit eine breit angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen wird."

Die Erklärung ist eine Konsequenz daraus, dass die internationale Gemeinschaft auf dem Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995 universelle soziale Regeln zur Begleitung der Globalisierung einforderte. Die ILO leitete daraufhin zunächst eine intensive Kampagne ein, um die Zahl der Ratifikationen der Kernarbeitsnormen zu erhöhen. Zwar konnte sich das Ergebnis durchaus sehen lassen, gleichwohl gab es weiterhin eine große Zahl von Mitgliedsstaaten, die weit von der Ratifizierung der Kernarbeitsnormen entfernt waren. Aus dieser Situation heraus entstand dann wenige Jahre später die Überlegung, den Prozess mit der feierlichen Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit verstärkt voranzutreiben.

Der Erfolg blieb nicht aus. Bislang haben über 138 ILO-Mitgliedsstaaten alle Kernübereinkommen ratifiziert. Zu ihnen gehört auch Deutschland.“ (siehe: ILO-Berlin <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>) Wie der Ratifizierungsstand der ILO-Kernkonventionen durch die einzelnen Länder ist, findet sich: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10011:0::NO:10011:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:2,F

Neue ILO-Empfehlung (205) zu „Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz“

Vor dem Hintergrund der weltweit zunehmenden Flüchtlingszahlen durch Krisen, Konflikte und Katastrophen, wurde von der 106. Arbeitskonferenz eine neue ILO-Empfehlung zu „Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr.71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden, 1944), beschlossen (mit 378 Ja-Stimmen, 5 Nein-Stimmen, 8 Enthaltungen, siehe: <https://www.youtube.com/watch?v=wpoaTOxLvw&list=PL8itJ->

[8CfpcyVDcyd9eFqSK8Iat9gc2Ae&index=2](#)).

Dazu findet sich nachfolgend die deutsche Übersetzung des entsprechenden ILO-Berichtes, der als Grundlage für die ILO-Empfehlung 205 diente. Darin wird auch der aktuelle Bezug zu den 1944 beschlossenen Arbeitsnormen hergestellt; diese sind „nach wie vor relevant (...), um den aktuellen Herausforderungen infolge von Krisen, Konflikten und Katastrophen zu begegnen, von denen viele Länder und erhebliche Teile der Bevölkerung betroffen sind“ (S.3 http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_512518/lang--en/index.htm)

Nachfolgend als Beispiel ein Auszug aus dem neuen Absatz 13:

Die Mitglieder sollten im Fall einer Krise, die eine große Zahl von Binnenvertriebenen zur Folge hat:

- a) *die Existenzgrundlagen, die Ausbildung, die Beschäftigung und die Eingliederung in die Arbeitsmärkte von Binnenvertriebenen unterstützen;*
- b) *Resilienz aufbauen und die Fähigkeit von Aufnahmegemeinschaften stärken, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle zu fördern, um sicherzustellen, dass die Existenzgrundlagen und die Beschäftigung der örtlichen Bevölkerung gesichert werden und ihre Fähigkeit, Binnenvertriebene aufzunehmen, gestärkt wird;*
- c) *die freiwillige Rückkehr von Binnenvertriebenen in ihre Herkunftsorte und ihre Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte erleichtern, wenn die Lage es gestattet.*

(ILO-Empfehlung 205, S.19)

Weiterhin finden sich in der Empfehlung die Bereiche:

IV. Schaffung von Beschäftigung (S.17ff)

V. Rechte, Gleichheit und Nichtdiskriminierung (S.19ff)

VI. Bildung, Berufsbildung und Berufliche Orientierung (S.21ff)

VII. Sozialer Schutz (S.24ff)

VIII. Arbeitsrecht, Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktinformation (S.25)

IX. Sozialer Dialog und die Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (S.25)

X. Flüchtlinge und Rückkehrer (S.25f)

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Agenda 2030

„Aufgrund ihres Mandats, nämlich der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit, spielt die ILO eine herausragende Rolle bei der sozialen Gestaltung der Globalisierung. Zur Erreichung dieses Ziels hat die ILO bereits 1999 die Decent Work Agenda, d.h. die Agenda für menschenwürdige Arbeit, entwickelt und 2008 in der grundlegenden Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung institutionalisiert. Diese Agenda beschreibt die Strategie der ILO zur Armutsbekämpfung und Beschäftigung auf dem Weg einer nachhaltigen Entwicklung. Sie zielt auf

1. produktive Beschäftigung zu angemessenen Löhnen und unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen,
2. sozialen Schutz einschließlich sozialer Sicherheit,
3. sozialen Dialog sowie
4. die Wahrung der ILO-Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der so genannten Kernarbeitsnormen.

Die im September 2015 von allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen unterzeichnete Agenda 2030 enthält nunmehr ebenfalls das klar formulierte Ziel, menschenwürdige Arbeit

für alle zu fördern (Ziel 8)“, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seiner Website (<http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/International/Internationale-Organisationen/internationale-arbeitsorganisation.html>)

ILO- Bericht über die Grundlegenden Rechte bei der Arbeit

Der Internationalen Arbeitskonferenz wird jedes Jahr ein Bericht zu den Grundlegenden Rechten bei der Arbeit vorgelegt in denen u. a. die Umsetzung der ILO-Kernkonventionen und aktuelle Herausforderungen beschrieben werden.

Der Bericht (weiterhin zitiert als ILO 2017A) kann hier heruntergeladen werden:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550148/lang--en/index.htm

Nachfolgend einige ausgewählte Auszüge und Schaubilder aus dem Bericht, die sich mit den ILO-Kernkonventionen befassen: **„Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen“**

14. Gravierende Verletzungen der Vereinigungsfreiheit und der ihr zugrunde liegenden bürgerlichen Freiheiten sind nach wie vor an der Tagesordnung. Die Verletzungen, die der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit im Zeitraum 2012-15 untersuchte, betrafen 77 Länder. In mehr als der Hälfte der Fälle ging es um Vorwürfe gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung. Häufig waren auch Behauptungen über staatliche Eingriffe und die Verweigerung bürgerlicher Freiheiten. In weiteren drei Prozent der Fälle beklagten Arbeitgeberverbände Verletzungen der Rechte von Arbeitgebern.

(...)

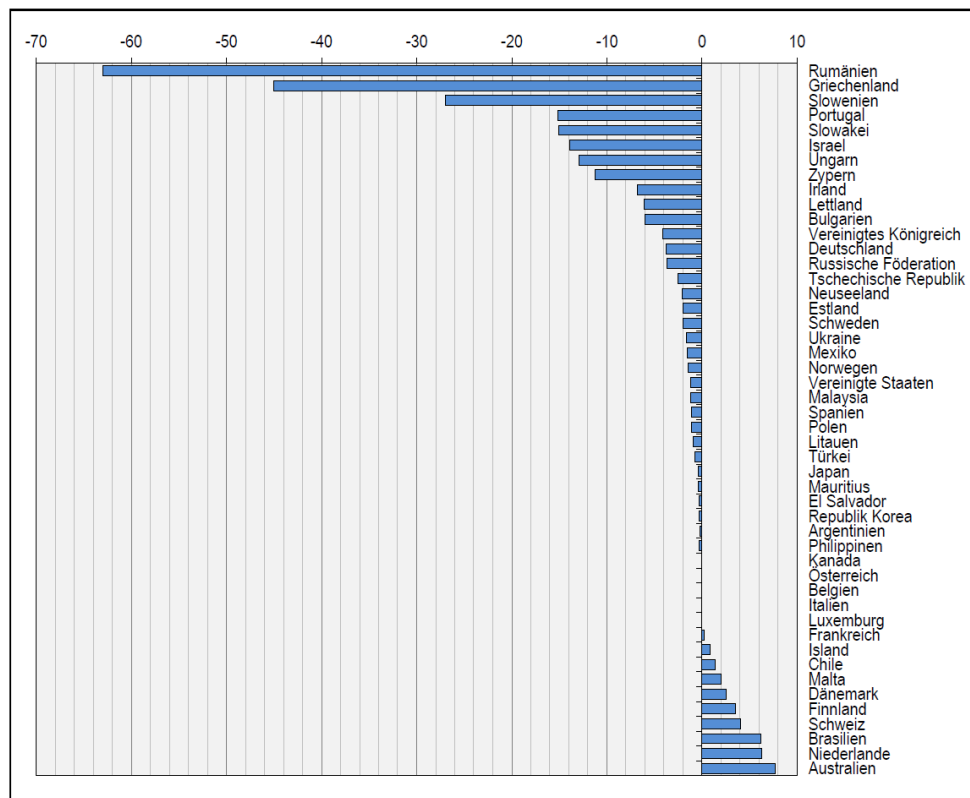
Trends bei der Gewerkschaftszugehörigkeit

16. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist seit 20 Jahren in vielen Ländern rückläufig. Für diesen Trend werden mehrere Ursachen angeführt, darunter der Niedergang der verarbeitenden Industrie, die einer Vielzahl gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer Beschäftigung bot, die Zunahme atypischer Formen der Beschäftigung, der Stellenabbau im öffentlichen Sektor und Rechtsvorschriften, die in einigen Ländern das Kollektivverhandlungsrecht geschwächt und den Gewerkschaften das effektive Arbeiten erschwert haben.

(ILO 2017 A,S.6)

Das nachfolgende Schaubild zeigt, wie sich in im Zeitraum von 2008 bis 2012/13 die Tarifbindung in einzelnen Ländern verändert hat. Wie dem Schaubild zu entnehmen, hat Deutschland in diesem Zeitraum einen Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen.

Abbildung 1.1. Veränderungen bei der Tarifbindung 2008-12/13 (Prozent)



Quelle: IAA: „Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?“ in: *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 1, Genf, 2015, S. 9.

(ILO 2017A S.8)

Kollektivverhandlungen, Ungleichheit und Löhne

23. Kollektivverhandlungen können bei der Verringerung von Ungleichheit eine wichtige Rolle spielen. In Ländern mit einer hohen tarifvertraglichen Deckungsrate, die oft durch starke nationale dreigliedrige Mechanismen unterstützt wird, besteht nachweislich weniger Ungleichheit. Anhand eines weithin anerkannten Maßes der Lohnungleichheit (das D9/D1-Verhältnis) wurde eine deutliche Korrelation zwischen dem Anteil der tarifvertraglich abgedeckten Lohnempfänger und dem Verhältnis zwischen dem obersten und untersten Lohndezil festgestellt (Abbildung 1.2).¹⁸

(ILO 2017A S.9)

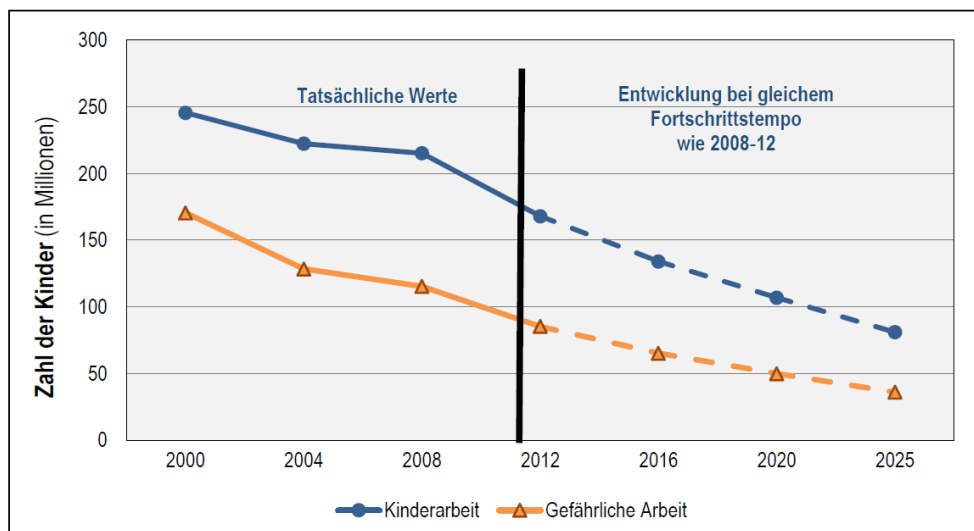
Effektive Beseitigung der Kinderarbeit

Globaler Trend

44. Seit dem Jahr 2000 schreitet die Verringerung der Kinderarbeit erheblich voran. So konnte die Kinderarbeit insgesamt um nahezu ein Drittel und in ihren schlimmsten Formen um 50 Prozent reduziert werden. Nach den jüngsten globalen Schätzungen (2012) sind jedoch noch immer 168 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen. 72 Prozent dieser Kinder befanden sich im Alter von 5 bis 14 Jahren; der Rest war zwischen 15 und 17 Jahre alt. Mehr als 40 Prozent waren Mädchen.³⁸ Absolut gesehen ist die Zahl der in Kinderarbeit gefangenen Kinder am höchsten in der Region Asien und Pazifik; allerdings ging sie dort zwischen 2008 und 2012 auch am stärksten zurück. Afrika ist weiterhin die Region mit den meisten Fällen von Kinderarbeit.³⁹

(ILO 2017A S.14)

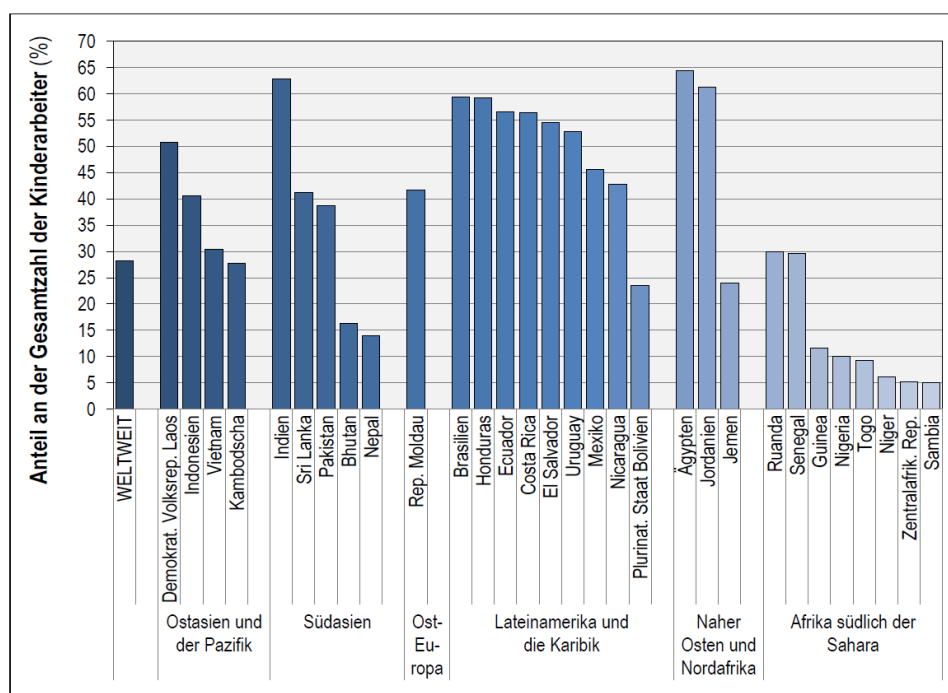
Abbildung 1.3. Zahl der Kinder (in Millionen) in Kinderarbeit und gefährlicher Arbeit, tatsächliche Werte 2000-12 und Prognosen für 2016-25 unter Zugrundelegung desselben Fortschrittstempes wie 2008-12



Quelle: Berechnungen des Programms *Understanding Children's Work* auf der Grundlage nationaler Haushaltserhebungen.

(ILO 2017A S.15)

Abbildung 1.4. Prozentsatz der 15- bis 17-jährigen Kinder in gefährlicher Arbeit als Anteil an der Gesamtzahl der Kinderarbeiter, aufgeschlüsselt nach Ländern/Regionen



Quelle: L. Guarcello, S. Lyon: *Adolescents in hazardous work: Child labour among children aged 15–17 years*, Arbeitspapier, 2015, S. 14.

(ILO 2017A S.17)

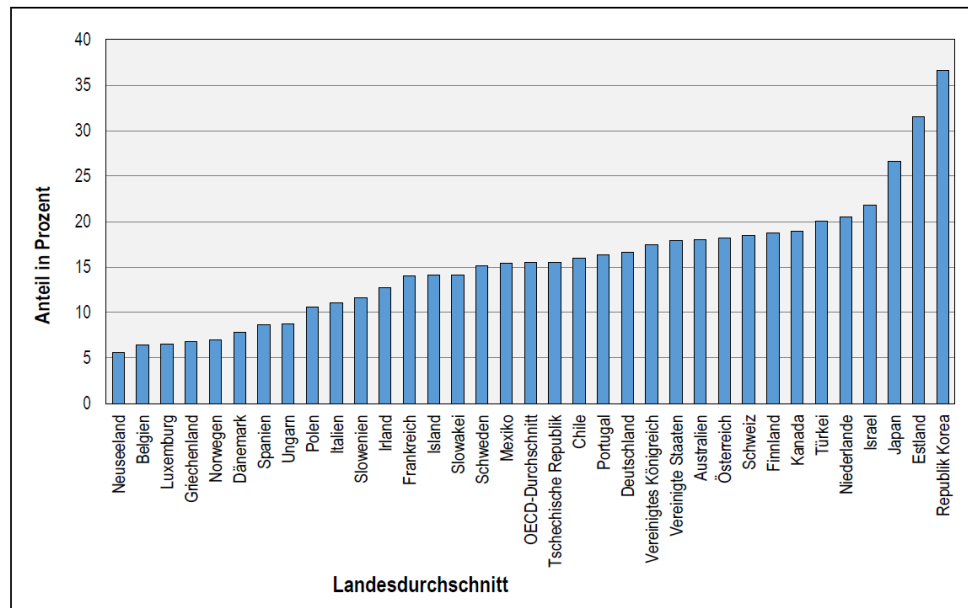
Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Trends im Zusammenhang mit geschlechtsbedingter Diskriminierung und Gleichstellung

61. Trotz einiger Fortschritte haben Frauen und Männer weiter ungleichen Zugang zu Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten. In den vergangenen 20 Jahren haben Frauen deutlich bessere Bildungsabschlüsse erreicht, doch hat sich dies bislang nicht in einer vergleichbaren Verbesserung ihrer beruflichen Stellung niedergeschlagen. Frauen haben um nahezu 27 Prozent geringere Chancen als Männer auf eine Beteiligung am Erwerbsleben, und dieser Wert hat sich in den letzten 20 Jahren kaum verändert.⁵³

(ILO 2017A S.19)

Abbildung 1.5. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in den OECD-Ländern



Quelle: OECD-Datenbank zur Beschäftigung, 2014.

(ILO 2017A S.20)

ILO-Generalsekretär: Arbeit in Zeiten des Klimawandels

Der Generalsekretär der ILO, Guy Ryder, hat seinen Bericht an die Internationale Arbeitskonferenz unter dem Titel „Arbeit in Zeiten des Klimawandels – Die Grüne Initiative vorgelegt. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_554418/lang--en/index.htm

(zitiert als ILO 2017B)

Der Bericht umfasst:

Das Mandat der IAO zu Menschenwürdige Arbeit und Klimawandel (Absätze 1 – 29)

Die Herausforderungen und Chancen (Absätze 30 – 49)

Die Reaktion der IAO: Die Grüne Jahrhundertinitiative und (50 – 81)

Der zukünftige Kurs (82-85)

Nachfolgend dazu Auszüge aus dem Berichtsteil „**Menschenwürdige Arbeit und Klimawandel**“:

1. In der IAO-Verfassung von 1919 und in der Erklärung von Philadelphia von 1944 ist weder von ökologischer Nachhaltigkeit noch von Klimawandel die Rede. Aufgrund der immer rasanteren Entwicklungen, die seit mehr als zwei Jahrzehnten verzeichnet werden, sind die IAO-Mitgliedsgruppen in aller Welt jedoch zu der festen Überzeugung gelangt, dass die Organisation ihr Mandat für soziale Gerechtigkeit nur dann wirksam erfüllen kann, wenn sie ökologische Nachhaltigkeit in die Agenda für menschenwürdige Arbeit integriert.

(...)

4. Bereits jetzt wird das Leben vieler Millionen Menschen schwer beeinträchtigt durch extreme Wetterereignisse, die sich verändernde Kapazität ihrer natürlichen Umgebung für eine anhaltende produktive Tätigkeit und die steigende Umweltbelastung. Nach einem Bericht der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) von 2016 werden jährlich 22,5 Millionen Menschen infolge von Überschwemmungen, Hungersnot und anderen Umweltfaktoren vertrieben, und Prognosen zufolge könnten der steigende Meeresspiegel, schwerere Überflutungen und stärkere Dürren die Zahl der dauerhaft Vertriebenen bis Mitte des Jahrhunderts auf 200 Millionen ansteigen lassen.

(ILO 2017B S.1)

ILO Bericht World Employment and Social Outlook – Trends for Women

Im Rahmen der 106. Internationalen Arbeitskonferenz fand am 15. Juni der „World of Work Summit on Women at Work“ statt auf dem u. a. darüber diskutiert wurde, wie sich eine bessere Zukunft von Frauen gestalten lässt und was erforderlich ist, um die Hindernisse, die dem derzeit entgegen stehen, zu überwinden.

Dem World of Work Summit wurde ein neuer ILO-Bericht „World Employment Social Outlook – Trends for women 2017“ vorgelegt.

Dazu Auszüge aus den ILO-news vom 14. Juni 2017:

„Überwindung des Gender Gap bringt erheblichen Nutzen für Frauen, Gesellschaft und Wirtschaft“ Genf (ILO News) – Es ist eine der dringlichsten Herausforderungen für die Arbeitswelt den Gender Gap zu schließen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen am Arbeitsmarkt partizipieren, ist bedeutend geringer als bei Männern. Frauen haben es schwerer einen Arbeitsplatz zu finden und die Arbeitsbedingungen von Frauen geben weltweit weiterhin Grund zur Sorge.

Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist ein erster wichtiger Schritt. 2017 liegt die globale Erwerbsbeteiligung für Frauen gerade einmal bei 49 Prozent. Das sind fast 27 Prozentpunkte weniger als bei Männern (Tabelle 1). Dieser Wert wird sich laut ILO Berechnungen bis 2018 wenig ändern.

2014 haben sich die G20-Staaten verpflichtet, die Geschlechterkluft in der Erwerbsbeteiligung für Frauen bis zum Jahr 2025 um 25 Prozent zu senken.

Der ILO-Bericht „World Employment and Social Outlook (WESO) Trends for Women 2017“ (<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>) legt Schätzungen vor, wonach die Erreichung dieses Ziels für die globale Wirtschaft zusätzliche 5,8 Billionen US-Dollar einbringt und höhere Steuereinnahmen erzielt. Die Steuereinnahmen könnten sich global um 1,5 Billionen US-Dollar erhöhen, zu einem Großteil in Schwellenländern (990 Milliarden US-Dollar) und in Industriestaaten (530 Milliarden US-Dollar). Im Hinblick auf den Gender Gap von mehr als 50 Prozent in Nordafrika, den arabischen Staaten und Südasien, würden diese Regionen am deutlichsten profitieren.

Tabelle 1: Geschlechterkluft der Erwerbsbeteiligung und potentielle Auswirkungen eines geringeren Gender Gap

Country/region	2017 Projections			25 per cent gap reduction by 2025		
	Labour force participation			Additional labour force		Additional GDP
	Men (%)	Women (%)	Gap (percentage points)	Millions	%	\$ Billions, PPP
World	76.1	49.4	26.7	203.9	3.9	5,767
Developing countries	82.6	70.3	12.3	7.8	2.0	31.0
Emerging countries	77.5	46.9	30.6	175.5	4.8	4,195
Developed countries	68.0	51.9	16.1	20.6	2.6	1,540
Northern Africa	74.1	22.9	51.2	11.4	9.5	301
Sub-Saharan Africa	76.3	64.6	11.7	11.1	2.2	109
Latin America and the Caribbean	78.3	52.7	25.6	17.4	4.0	445
Northern America	68.3	56.2	12.1	4.8	2.0	452
Arab States	76.4	21.2	55.2	7.8	7.1	372
Eastern Asia	76.8	61.3	15.5	27.3	2.5	1,013
South-Eastern Asia and the Pacific	81.2	58.8	22.4	15.9	3.5	425
Southern Asia	79.4	28.6	50.8	92.7	9.2	1,838
Northern, Southern and Western Europe	63.8	51.3	12.5	5.7	2.0	406
Eastern Europe	68.1	53.0	15.1	4.5	2.6	189
Central and Western Asia	73.5	44.1	29.4	5.3	5.7	216

Source: World Employment and Social Outlook – Trends for Women 2017. Participation rates and gaps for 2017 are projections.

Das Wohlbefinden von Frauen fördern

Zusätzlich zum erheblichen wirtschaftlichen Nutzen hat die Einbeziehung von Frauen in die Arbeitswelt positive Auswirkungen auf Zufriedenheit und Wohlbefinden, da die Mehrzahl der Frauen am Erwerbsleben teilnehmen möchte. „Die Tatsache, dass die Hälfte der Frauen nicht Teil der Erwerbsbevölkerung ist und gleichzeitig 58 Prozent von ihnen einen bezahlten Arbeitsplatz haben möchten, ist ein starker Indikator für erheblichen Reformbedarf zur Entfaltung ihrer Möglichkeiten und für mehr Freiheit zur Teilhabe“, sagte die stellvertretende ILO-Direktorin Deborah Greenfield.“ (...)

http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_558305/lang--de/index.htm

ILO: Geschlechterkluft im Arbeitsmarkt Deutschland

Nach dem ILO-Bericht hält sich die Geschlechterkluft im deutschen Arbeitsmarkt hartnäckig. Dazu Auszüge aus „Globaler Ausblick auf Beschäftigung und Soziales – Trends für Frauen – Geschlechterkluft im Arbeitsmarkt Deutschland“ :

„Die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland wird für 2017 auf 54.5 Prozent geschätzt. Damit liegt sie 11.6 Prozentpunkte unterhalb der männlichen Erwerbsquote (welche 66.1 Prozent beträgt). Allerdings ist diese Lücke niedriger als der globale Durchschnitt von 26.7 Prozent. Siehe dazu nachfolgende Tabelle:

Land/Region	2017 Prognose			Reduzierung der Lücke um 25 Prozent bis 2025		
	Erwerbsquote			Zusätzliche Erwerbstätigkeit		Zusätzliches BIP
	Männer (%)	Frauen (%)	Lücke (Prozentpunkte)	Millionen	%	Milliarden \$, PPP
Deutschland	66.1	54.5	11.6	0.9	1.8	74.8
Welt	76.1	49.4	26.7	203.9	3.9	5,767

Quelle: World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017. Erwerbsquoten und deren Lücke für 2017 sind Prognosen.

Das Schließen der Lücke könnte das BIP um 1.8 Prozent erhöhen und zusätzliche

29.6 Milliarden Euro (33.2 Milliarden US\$) an Steueraufkommen generieren

Wenn die Lücke in der Erwerbsquote bis zum Jahr 2025 um 25 Prozent reduziert würde (G20 Verpflichtung), dann könnte gemäss Schätzung der ILO die deutsche Wirtschaftsleistung um 66.8 Milliarden Euro (74.8 Milliarden US\$) steigen. Anders ausgedrückt würde eine einfache Erhöhung der weiblichen Erwerbsquote um 2.9 Prozentpunkte die Erwerbsbeteiligung um 0.9 Millionen erhöhen und dadurch das BIP steigern.

Eine Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen erfordert einen mehrdimensionalen Ansatz

Dieser beinhaltet die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, zur Schaffung und zum Schutz von hochwertigen Stellen in der Betreuung von Kindern und Senioren, sowie zur Verbesserung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds.“ (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_558036/lang--de/index.htm)

Bericht IGB zu Verletzungen der Arbeitnehmerrechte

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist ein Dachverband nationaler Gewerkschaftsbünde, er hat 340 Mitgliedsorganisationen in 163 Ländern mit insgesamt 181 Millionen Mitgliedern.

„Die Zahl der Länder, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer körperlicher Gewalt und Drohungen ausgesetzt sind, hat sich in nur einem Jahr um 10 Prozent erhöht. Das geht aus dem Globalen Rechtsindex des IGB hervor. In 59 Ländern wurden Angriffe auf Gewerkschaftsmitglieder dokumentiert, und die Angst um Arbeitsplätze und Löhne wächst.“

Dies hat der IGB anlässlich der Veröffentlichung seines Berichts „Globaler Rechtsindex des IGB 2017“ (<https://www.ituc-csi.org/globaler-rechtsindex-des-igb-2017?lang=de> , zitiert als IGB 2017) veröffentlicht.

Aus dem Vorwort des Berichts:

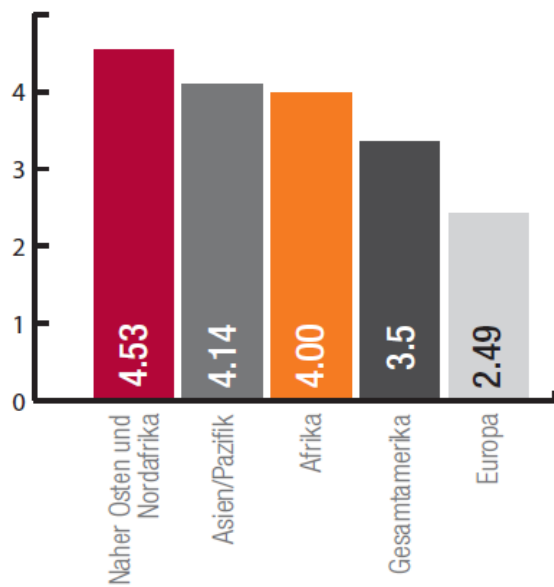
Der Globale Rechtsindex des IGB 2017 gibt einen Einblick in die nach wie vor beträchtlichen Arbeitnehmerrechtsverletzungen überall auf der Welt, wobei die Festnahmen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und die ihnen gegenüber an den Tag gelegte Gewalt besonderen Anlass zur Besorgnis geben. Je mehr Respekt die einzelnen Staaten und Arbeitgeber den Gewerkschaftsrechten zollen, desto größer wird das Ausmaß der Gleichstellung und der Gerechtigkeit in der Gesellschaft sein. Es ist daher wichtig, Arbeitnehmerrechtsverletzungen zu erfassen, zu analysieren und publik zu machen, um dieses Ziel zu erreichen.

(IGB 2017, S.9)

Der IGB dokumentiert in seinem Rechtsindex Verletzungen international anerkannter kollektiver Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber.

Die Ergebnisse finden sich in 5 Ratings, wobei 1 das Beste und 5 das schlechteste Rating ist, das ein Land bekommen kann.

Nachfolgendes Schaubild zeigt die Durchschnittswerte pro erfasster Region und weltweit:



(IGB 2017, S.24)

Deutschland findet sich mit 11 anderen Ländern in der Gruppe 1 mit dem besten Rating („keine regelmäßigen Rechtsverletzungen“).

In dem IGB-Bericht finden sich zahlreiche Länderbeispiele zur Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Diese Beispiele können auch von Interesse für deutsche Unternehmen sein mit Auslandsniederlassungen, sowie für ausländische Zulieferunternehmen.