

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..

www.arbeitgeber.de

Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten

Home > Themen > Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten > Internationale Arbeitsorganisation – ILO

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die bedeutendste Institution im Bereich der internationalen Beschäftigungs- und Sozialpolitik ist die Internationale Arbeitsorganisation ILO. Die ILO-Kernarbeitsnormen spielen eine bedeutende Rolle nicht nur für die nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung, sondern auch für die Unternehmen insbesondere bezüglich der Wahrnehmung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Für die deutschen Arbeitgeber wirkt die BDA aktiv an den Beratungen der Internationalen Arbeitskonferenz mit und ist im Verwaltungsrat der ILO vertreten.



PDFs zum Thema

Bericht über die Ergebnisse der Internationalen Arbeitskonferenz 2022, Juni 2022

ILO-Übereinkommen 183 über den Mutterschutz – Ratifizierung nicht zielführend, Dezember 2020

Stärkung der Menschenrechte unterstützen – Symbolische Ratifikation nicht zielführend, November 2020



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..



www.arbeitgeber.de

Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten

Die Stimme der Arbeitgeber bei der Gestaltung der internationalen Sozialpolitik stärken

Die ILO wurde 1919 im Rahmen des Versailler Vertrages gegründet und ist damit die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Der ILO kommt bei der Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards (vor allem der Kernarbeitsnormen) eine Schlüsselrolle zu. Aufgrund ihrer im UN-System einzigartigen dreigliedrigen Struktur sind in den Organen der ILO neben den Regierungsdelegierten auch Repräsentanten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vertreten.

Insgesamt hat die ILO während ihres über hundertjährigen Bestehens 190 Übereinkommen und 205 Empfehlungen verabschiedet. Übereinkommen begründen durch ihre Ratifizierung durch die Regierungen rechtliche Verpflichtungen für die betroffenen Mitgliedstaaten. Die ILO-Übereinkommen können in Deutschland nur dann wirksam werden, wenn der Gesetzgeber zustimmt (Art. 59 Grundgesetz). Sie binden nur die Völkerrechtssubjekte, d.h. die Staaten. Damit sie eine Bindungswirkung gegenüber Personen entfalten können, müssen sie in der Regel durch ein Gesetz in nationales Recht umgesetzt werden (Transformationsgesetz). Empfehlungen und Erklärungen sind konkretisierte Hilfestellungen angelehnt an die Übereinkommen und geben eine Orientierung über die Ausrichtung der ILO für die Politik. Diese müssen nicht ratifiziert werden. Alle Normen der ILO werden von der Internationalen Arbeitskonferenz, die einmal jährlich in Genf tagt, beschlossen

Eine besondere Rolle spielt die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998, die die sog. Kernarbeitsnormen festlegt:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Zwangsarbeit
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Das Recht auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.

Die universelle Anwendbarkeit der Kernarbeitsnormen hat zur Folge, dass die ILO-Mitgliedstaaten verpflichtet sind, diese Grundprinzipien in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben.

Die ILO-Normen spielen eine wichtige Rolle für die nationale arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung. Die ILO-Übereinkommen und teilweise sogar ILO-Empfehlungen spielen auch durchgehend eine Rolle in vielen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und auch des Bundesverfassungsgerichts in Deutschland. Teilweise wird hier zwar richtigerweise immer wieder betont, dass ILO-Übereinkommen nicht unmittelbar geltendes nationales Recht sind, andererseits wird vom Bundesarbeitsgericht aber immer wieder die Vereinbarkeit nationalen Rechts mit von Deutschland ratifizierten ILO-Übereinkommen überprüft.

Die ILO-Kernarbeitsnormen haben eine wichtige Bedeutung auch für die Unternehmenspraxis. Diese müssen im Rahmen der menschenrechtlichen Verantwortung der Unternehmen geprüft und beachtet werden. Zudem finden sich in vielen Verhaltenskodizes (sog. „Code of Conducts“) Bezugnahmen zu wichtigen ILO-Normen. So heißt es beispielsweise in dem Verhaltenskodex von Thyssenkrupp, dass sich das Unternehmen zu den Kernarbeitsnormen der ILO bekennt.