



**Internationaler Metallgewerkschaftsbund**

# Internationale Rahmenvereinbarung: IMB-Modellurkunde

## **IMB-MODELLVEREINBARUNG**

### **PRÄAMBEL**

1. Die wirtschaftliche Globalisierung senkt die Schranken für die Bewegung von Gütern, Dienstleistungen und Kapital und ermöglicht es transnationalen Konzernen, globale Produktions- und Vertriebsnetze zu schaffen. Unternehmen streben danach, ihren Investoren eine Rendite zu verschaffen, doch mit dieser grundlegenden Aufgabe geht eine soziale Verantwortung einher: das Wohl der Gesellschaften zu fördern, in denen die Unternehmen sich niederlassen.
2. Ein Mindestanforderung für die Erfüllung dieser Aufgaben ist der Schutz der Umwelt, die Beachtung der wichtigsten Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und angemessene Vergütung und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von [Unternehmen].
3. [Unternehmen] erkennt an, daß es gegenüber den Beschäftigten für die Bedingungen verantwortlich ist, zu denen es Güter erzeugt oder Dienstleistungen erbringt, und daß sich diese Verantwortung auf alle Arbeitnehmer erstreckt, die für [Unternehmen] Güter erzeugen oder Dienstleistungen erbringen, ungeachtet dessen, ob sie Beschäftigte von [Unternehmen] sind.
4. [Unternehmen] verlangt von seinen Auftragnehmern und deren Unterlieferanten, Hauptlieferanten und Lizenznehmern (Lizenzinhabern), daß sie die Bedingungen und Normen des folgenden Kodexes beachten, wenn sie Güter oder Teile von Gütern von [Unternehmen] herstellen oder vertreiben. [Unternehmen] wird, bevor es Hauptlieferanten Aufträge erteilt, mit Auftragnehmern und Unterlieferanten Verträge abschließt oder Lizenzen vergibt, feststellen, ob die Bestimmungen dieses Kodexes eingehalten werden. [Unternehmen] wird seinen Einfluß nutzen, um zu gewährleisten, daß seine Auftragnehmer und Unterlieferanten mit ihrer (ihren) jeweiligen Gewerkschaft(en) ähnliche Vereinbarungen unterzeichnen.

## **BEGRIFFSBESTIMMUNGEN**

5. Im Sinne dieser Vereinbarung bedeutet der Begriff Auftragnehmer jede natürliche oder juristische Person, die mit [Unternehmen] Verträge über die Verrichtung von Arbeit oder die Erbringung von Dienstleistungen abschließt. Der Begriff "Unterlieferant" bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die mit einem Auftragnehmer wie oben definiert zum Zwecke der Verrichtung von Arbeit oder der Erbringung von Dienstleistungen, die mit einem Vertrag mit [Unternehmen] in Zusammenhang stehen oder Teil eines solchen Vertrages sind, einen Vertrag abschließt. Der Begriff Hauptlieferant bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die [Unternehmen] mit Material oder Bestandteilen versorgt, die bei den von [Unternehmen] verkauften Fertigprodukten verwendet werden.

Der Begriff "Lizenznehmer" und "Lizenzinhaber" bedeutet jede natürliche oder juristische Person, die im Rahmen einer Vertragsvereinbarung mit (Name des Unternehmens) den Namen von (Name des Unternehmens) oder seine anerkannten Markennamen oder Logos für irgendwelche Zwecke verwendet.

Im folgenden Text bezieht sich der Begriff Auftragnehmer auf alle Auftragnehmer und ihre Unterlieferanten, Hauptlieferanten und Lizenznehmer (Lizenzinhaber).

## **BESTIMMUNGEN**

6. [Unternehmen] und sein(e) Auftragnehmer, der (die) an der Herstellung und/oder dem Vertrieb von Produkten von [Unternehmen] beteiligt ist (sind), gewährleisten Folgendes:

### **Die Beschäftigung ist frei gewählt**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit, ist untersagt (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Von Beschäftigten wird nicht verlangt, daß sie "Wertsachen" oder Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber hinterlegen; das gilt auch für Arbeitskräftevermittlungsfirmen, die [Unternehmen] mit Arbeitskräften versorgen.

### **Keine Diskriminierung oder Einschüchterung bei der Beschäftigung**

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder sonstigen unterscheidenden Eigenschaften wird gewährleistet (IAO-Übereinkommen 111).

(Unternehmen) soll Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sicherstellen. (IAO-Übereinkommen 100).

Physischer und psychologischer Mißbrauch und dessen Androhung sowie die Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng untersagt.

### **Keine Kinderarbeit**

Kinderarbeit ist untersagt. Die in IAO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder in innerstaatlichen Bestimmungen - was immer höhere Normen festlegt - festgelegten Regeln werden beachtet. Die durch das IAO-Übereinkommen 182 gesetzten Regeln hinsichtlich der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sollten miteingebunden werden. Unternehmen leisten finanzielle Hilfe, um Ausbildungsmöglichkeiten für alle zu gewährleisten, die die Arbeitsstelle von Kindern übernehmen. Ein Kindarbeiter sollte, wenn seine Tätigkeit bei [Unternehmen] oder dessen Lieferanten festgestellt wird, wenn immer möglich durch jemanden aus seiner Familie ersetzt werden, um das Familieneinkommen zu sichern.

### **Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen werden geachtet**

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Arbeitnehmervertreter sind gegen jede Benachteiligung geschützt, und ihnen sollte Zugang zu allen Arbeitsstätten gewährt werden, wenn dies erforderlich ist, um ihnen die Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen zu ermöglichen (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

Das Unternehmen nimmt eine positive Einstellung zu den Aktivitäten von Gewerkschaften und eine offene Haltung gegenüber ihren organisatorischen Aktivitäten ein. Bei Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Management wird [Unternehmen] keine neuen Arbeitnehmer anstelle der an dem Konflikt beteiligten einstellen.

### **Angemessene Vergütung**

Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den gesetzlichen Mindestnormen und den Mindestnormen der Industrie und reichen aus, um den Grundbedarf von Arbeitnehmern und ihren Familien zu decken und ihnen ein darüber hinausreichendes Einkommen zu sichern.

### **Keine übermäßig langen Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeit, auch die Zahl der Überstunden, muß reguliert werden, um zu gewährleisten, daß die Gesundheit des Arbeitnehmers und andere Aspekte des produktiven Lebens nicht beeinträchtigt werden. An gewerkschaftlich organisierten Arbeitsstätten müssen Dauer und Bedingungen der Überstunden in Tarifverträgen festgelegt werden, und an gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitsstätten müssen Überstunden freiwillig sein. Übermäßig viele Überstunden lassen sich nicht rechtfertigen und müssen

abgeschafft werden. Überstunden sind kein Ersatz für eine unzureichende reguläre Vergütung.

## **Arbeitsbedingungen sind annehmbar**

Es wird für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gesorgt, und bester Arbeitsschutz wird gefördert unter Berücksichtigung der vorhandenen Kenntnisse von der Industrie und von allen besonderen Gefahren.

## **DURCHFÜHRUNG**

7. Die Beschäftigten von [Unternehmen] werden mündlich und schriftlich über alle Bestimmungen dieser Vereinbarung unterrichtet.

8. [Unternehmen] verlangt von seinem (seinen) Auftragnehmer(n), diesen Kodex zu unterstützen und an seiner Durchführung und Überwachung mitzuarbeiten, indem er (sie) der unten beschriebenen Überwachungsgruppe unbegrenzten Zugang zu seinen (ihren) Einrichtungen gewährt (geben) und der Gruppe rechtzeitig alle relevanten Informationen zur Verfügung stellt (stellen).

9. Auftragnehmer, die eine oder mehrere Bestimmungen der Vereinbarung verletzen, ergreifen die notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung des Kodexes; im Falle der Unterlassung verlieren sie das Recht, Güter für [Unternehmen] zu erzeugen oder deren Produktion zu organisieren.

10. Fragen zur Auslegung der Bestimmungen der Vereinbarung werden gemäß der in der Überwachungsvereinbarung dargelegten Verfahrensweise gelöst.

11. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung bilden nur Mindestnormen. [Unternehmen] beabsichtigt nicht, diese Mindestnormen und -bedingungen als Höchstnormen oder als die einzigen von [Unternehmen] zugelassenen Bedingungen oder als Grundlage für alle Ansprüche, welche Beschäftigungsnormen oder -bedingungen gewährt werden sollten, zu verwenden, wird diese nicht als solche verwenden und wird seinem (seinen) Auftragnehmer(n) nicht gestatten, diese als solche zu verwenden.

12. Grundsätze der Durchführung der Überwachung:

- Es ist eine Überwachungsgruppe einzurichten, die aus einer gleichen Anzahl von Führungskräften von [Unternehmen] und von Gewerkschaftsvertretern besteht.
- Im Falle eines Konflikts wird sich die IAO oder eine neutrale Partei, auf die sich die Führungskräfte von [Unternehmen] und die Gewerkschaftsseite geeinigt haben, um Schlichtung bemühen.
- [Unternehmen] trägt die Kosten aller Überwachungstätigkeiten.



**Internationaler Metallgewerkschaftsbund**  
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516  
CH-1227 Genf, Schweiz  
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org