

„Nachhaltiger Vermittlerbetrieb“

Kriterien des BVK-Berichtsstandards

Teil 10: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Hintergrund



2022 Nachhaltiger Vermittlerbetrieb
Eine Initiative des BVK e.V.
www.nachhaltiger-vermittlerbetrieb.de

Die zwölf Berichts-Kriterien

<p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltigkeitsstrategie - Wesentlichkeit - Wertschöpfung 	<p>UNTERNEHMENS-FÜHRUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prozesse und Regeln - Nachhaltige Führung - Stakeholder 	<p>UMWELT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressourcennutzung und Emissionen - Ressourcenmanagement - Umweltengagement 	<p>GESELLSCHAFT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menschen- und Arbeitnehmerrechte - Gemeinschaft und Solidarität - Compliance
---	--	---	--

Vermittler, die ihr Engagement für nachhaltige Entwicklung dokumentieren wollen, können dieses auf der eigens dafür eingerichteten Plattform www.nachhaltiger-vermittlerbetrieb.de tun.

Die letzten drei Kriterien des Berichtsstandards „Nachhaltiger Vermittlerbetrieb“ beschäftigen sich mit den Menschen- und Arbeitnehmerrechten, Gemeinwesen und Solidarität sowie der Compliance.

Unmittelbar relevant: Die Menschenrechte

Das Kriterium „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ kommt vom Titel zunächst sehr wichtig daher. Dass Vermittler Menschenrechte respektieren, sollte nicht Bestandteil einer Nachhaltigkeitsstrategie werden müssen. Gleichwohl wird durch den globalen Anspruch des Nachhaltigkeitskonzepts deutlich, dass sich dieses Kriterium in anderen Ländern der Welt wesentlich kritischer darstellt. Nicht überall sind die Ansprüche der 20 Artikel der internationalen Erklärung der Menschenrechte anerkannt, in einigen Staaten sind sie sogar aktuell Gegenstand von harten Auseinandersetzungen. Die Lektüre (z. B. bei www.amnesty.de) ist schon deshalb interessant, weil jedem Kaufmann unseres Kulturkreises deutlich wird, welche Menschenrechte hier als selbstverständlich erachtet werden. So finden sich nicht nur Freiheit, Gleichheit, Recht auf Leben, Gleichheit vor dem Gesetz und der Anspruch auf Rechtsschutz und die Unschuldsvermutung, sondern auch das Recht auf Eigentum und das Recht

auf soziale Sicherheit unter den verbrieften Normen. Letztere haben genauso wie das Recht auf Arbeit, gleichen Lohn sowie auf Erholung und Freizeit eine viel unmittelbare Relevanz für die Beschäftigungsverhältnisse in Vermittlerbetrieben als viele vermuten. Mit dem Recht auf Wohlfahrt und auf Bildung wird endgültig ein Bezug zu den 17 UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals (SDG) deutlich. Kurzum: Wer sich in der Kommunikation seiner Nachhaltigkeits-Werterhaltung auf die UN-SDGs bezieht, bezieht sich damit immer auch auf eine Reihe von Menschenrechten und umgekehrt.

Für jeden Vermittlerbetrieb selbstverständlich: Arbeitnehmerrechte

Auch bei den Arbeitnehmerrechten ist eine international standardisierende Basis vorhanden. Sie wird von der Internationalen Arbeitsorganisation, der International Labour Organisation (ILO), auf UN-Ebene gestellt. Die Einhaltung der elementaren Arbeitsrechte ist global alles andere als selbstverständlich. Im unmittelbaren Zugriff und dem Verantwortungsbereich eines Vermittlerbetriebes liegt die Entscheidung über die Einhaltung von kollektiven und individuellen Arbeitnehmerrechten, gleichzeitig aber auch die Prüfung der Einflussmöglichkeiten auf ein als verbesserungswürdig angesehenes Umfeld. Für eine Nachhaltigkeitsstrategie wird mit Blick auf die Ziele „Nachhaltiger Entwicklung“ (SDGs) häufig die dynamische Perspektive einer bewussten Beeinflussung gewählt. Wo kann innerhalb des Vermittlerbetriebs, aber

auch außerhalb konkret etwas für z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Gleichbehandlung, transparente Entlohnung etc. geleistet werden?

Gibt es andere Akteure und Organisationen im Umfeld des Vermittlerbetriebes, die entweder aktiv positiv für

die Verfolgung dieser Ziele arbeiten oder wird systematisch gegen Rechte verstoßen? Gibt es die Möglichkeit eines erkennbaren Engagements auch außerhalb des eigenen Betriebs, z.B. in der IHK, Wirtschaftsorganisationen, Verbänden, der Politik?

UN-SDGs



1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Allgemeine Erklärung der Menschenrechte Resolution 217 A der UN von 1948

1. Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit
2. Verbot der Diskriminierung
3. Recht auf Leben und Freiheit
4. Verbot der Sklaverei und des Menschenhandels
5. Verbot der Folter
6. Anerkennung als Rechtsperson
7. Gleichheit vor dem Gesetz
8. Anspruch auf Rechtsschutz
9. Schutz vor Verhaftung und Ausweisung
10. Anspruch auf faires Gerichtsverfahren
11. Unschuldvermutung
12. Freiheitsphäre des Einzelnen, Privatheit
13. Freizügigkeit und Auswanderungsfreiheit
14. Recht auf Asyl
15. Recht auf Staatsangehörigkeit
16. Eheschließung und Familie
17. Recht auf Eigentum
18. Gedankens-, Gewissens- und Religionsfreiheit
19. Meinungs- und Informationsfreiheit
20. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit
21. Allgemeines und gleiches Wahlrecht
22. Recht auf soziale Sicherheit
23. Recht auf Arbeit und gleichen Lohn
24. Recht auf Erholung und Freizeit
25. Recht auf Wohlfahrt
26. Recht auf Bildung
27. Freiheit des Kulturlebens
28. Soziale und internationale Ordnung
29. Grundpflichten
30. Auslegungsregeln

Internationale Arbeits-Standards und Rechte der ILO International Labour Organisation

Auszug aus www.ilo.org/normes

- Freie Gründung von Organisationen
- Tarifpartnerschaft
- Recht auf Interessenvertretung
- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit und Mindestalter
- Chancengleichheit
- Gleichbehandlung
- Zugang zur Arbeits(losen)verwaltung
- Beschäftigungspolitik
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Zugang zu Fort- und Weiterbildung
- Faire und transparente Entlohnung
- Arbeitszeitregeln
- Soziale Absicherung und Sozialversicherung
- Mutterschutz und Schutz der Familie
- Rechte für Heimarbeiter
- Arbeitsaufsicht
- Arbeitsrechte für Migranten
- Schutz spezieller Arbeitsgruppen und Berufe

Auch relevant:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schutz bei digitalisierten Berufsbildern
- Vorbereitung auf Zukunft der Arbeit
- Fern- und Telearbeit

Konkrete Umsetzung

Was kann in einer Strategie oder einem Bericht berücksichtigt werden?

- › Prüfen Sie, welche Menschen- und/oder Arbeitsrechte in Ihrem Einflussbereich liegen.
- › Welche Rechte wollen Sie beeinflussen, sicherstellen oder berücksichtigen?
- › Welche Kollektivarbeitsrechte sind für Sie relevant (Betriebsrat, Mitbestimmung, Tarifbindung etc.)?
- › Welche Individualarbeitsrechte werden von Ihnen besonders berücksichtigt?
- › Wie stellen Sie sicher, dass Verstöße entdeckt und behandelt werden?
- › Zahlen Sie nach Tarif? Vergüten Sie transparent und gerecht?
- › Fördern Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- › Fördern Sie Frauen, junge Menschen, Migranten, gesundheitlich oder mobil Eingeschränkte oder andere spezielle Gruppen?
- › Streben Sie besondere SDGs oder Menschen- und Arbeitnehmerrechte aus der Grafik an, wie tun Sie dies oder planen Sie dieses zu tun?

Tipp: Berichten Sie unter Verwendung der Logos der betreffenden UN-SDGs über Ihren Status oder Ihre Pläne, Ziele und Maßnahmen.

Weiterführend:



www.amnesty.de



www.arbeitsrechte.de



www.ilo.org



www.dgb.de

Können wir Ihnen persönlich weiterhelfen?
Dann schreiben Sie uns eine Mail unter info@nachhaltiger-vermittlerbetrieb.de oder rufen uns an: 0228/22805-16 oder -36.

Sie möchten mit anderen Kolleginnen und Kollegen eine Veranstaltung zum Thema durchführen, eine digitale oder analoge Schulung oder ein Formulierungscoaching anfragen?

Sie bekommen jede Art von Unterstützung, Information und konkreter Hilfe, die wir leisten können!

Bleiben Sie neugierig!



von Stefan Frigger, Geschäftsführer der BVK-Dienstleistungsgesellschaft mbH, Bonn