

**Aussage als Sachverständige
im Sportausschuss des Deutschen Bundestags zum Thema:**



Für verbindliche politische Regeln im internationalen Sport –
Menschenrechte achten, Umwelt schützen, Korruption bekämpfen – BT-Drs. 18/3556

Dr. Annette Niederfranke
Direktorin ILO Repräsentanz Deutschland

27. April 2016

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete,
ich bedanke mich dafür, dass Sie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in der heutigen Anhörung berücksichtigen und mir die Möglichkeit zu einer Stellungnahme einräumen.

Damit eröffnen Sie die Gelegenheit, das Thema Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Arbeit ins Blickfeld zu nehmen. Als älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen entwickelt und verabschiedet die ILO seit 1919 im Dialog mit Staaten und Sozialpartnern Normen und Kernstandards für eine menschenwürdige Arbeit und Verfahren zur Durchsetzung dieser internationalen Arbeitsstandards und des sozialen Basisschutzes.

Aufgaben und Struktur der ILO

Mandat der ILO

- ✓ Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards (189 Übereinkommen und über 200 Empfehlungen)

Internationale Kooperation und Entwicklungszusammenarbeit

- ✓ Entwicklung von internationalen Strategien und Programmen
- ✓ Projekte der technischen Zusammenarbeit
- ✓ Fortbildung (International Training Center Turin)

Forschung

- ✓ Wissenschaftliche Untersuchungen, Datenbanken, Publikationen
- ✓ Internationales Institut für Arbeitsmarktstudien

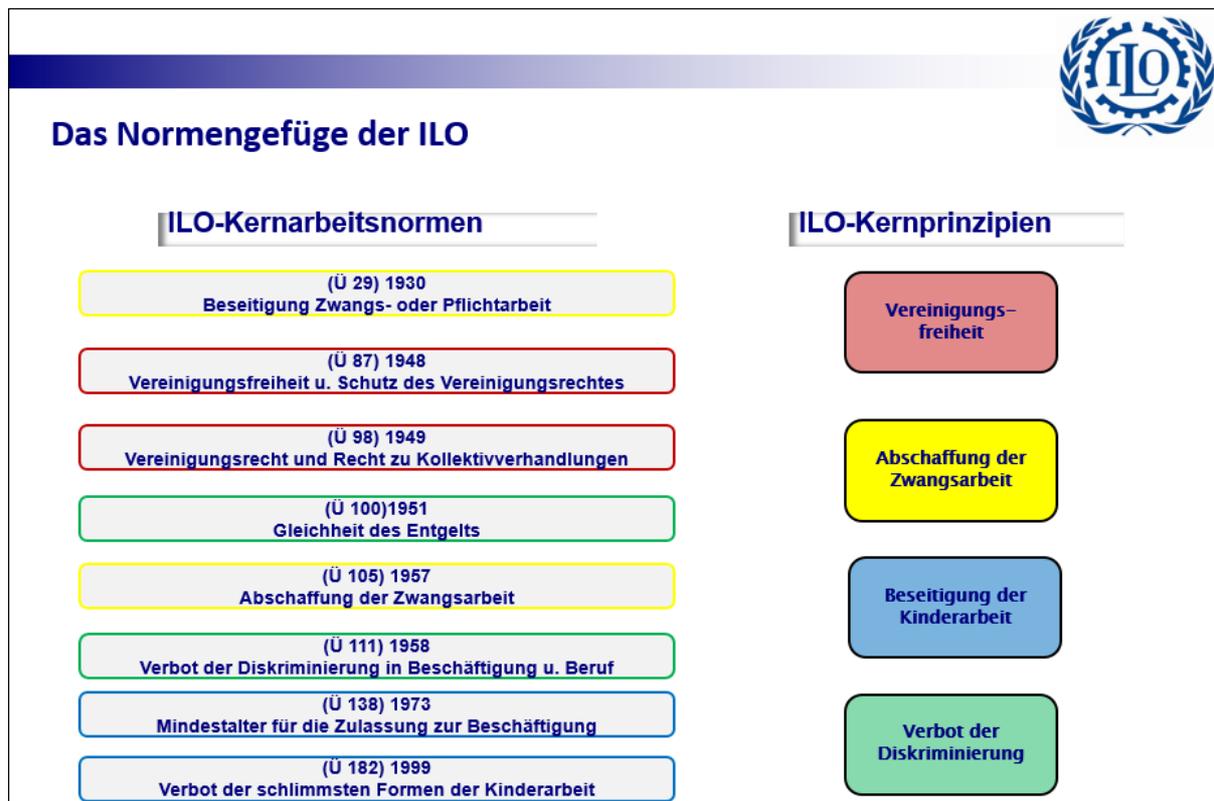
Institutionelles Alleinstellungsmerkmal

- ✓ Einzige „dreigliedrige“ Organisation der Vereinten Nationen
- ✓ Einbindung der Sozialpartner in Normsetzungsverfahren auf internationaler Ebene kann nationale Implementierungsprozesse vereinfachen

Ich begrüße, dass der vorgelegte Antrag „Für verbindliche politische Regeln im internationalen Sport – Menschenrechte achten, Umwelt schützen, Korruption bekämpfen“ – BT-Drs.18/3556 diesen Punkt ausdrücklich einbezieht. Gleichwohl hätte ich mir eine noch deutlichere Berücksichtigung gewünscht und möchte diese heute anregen. Sportverbände dazu anzuhalten, „Corporate Social Responsibility“ Regeln in ihrer Organisation zu verankern und verbindlich umzusetzen ist ein wichtiger Schritt. Das Prinzip der freiwilligen

Selbstverpflichtung stößt jedoch an Grenzen. Aus Sicht der ILO ist es notwendig, die Grundfragen einer menschenwürdigen Arbeit grundsätzlich und global anzugehen und dies nicht allein der unternehmerischen Initiative zu überlassen. International wirksame Normen, verbunden mit nationalen Strukturen zur Umsetzung, sind vonnöten.

Diese internationalen Vorgaben sind bereits vorhanden: Die Kernarbeitsnormen der ILO sind als "qualitative Sozialstandards" international anerkannt und haben den Charakter von universellen Menschenrechten, die für alle Mitgliedsländer (187) – unabhängig vom Stand der wirtschaftlichen Entwicklung – Gültigkeitsanspruch haben. Dieser Gültigkeitsanspruch gilt damit auch unabhängig davon, ob Länder einzelne Konventionen ratifiziert haben.



Das Recht auf Arbeit, auf gerechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, auf Zusammenschluss in Gewerkschaften und das Streikrecht wurden auch im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 verankert. Das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Schutz der Familie und auf einen angemessenen Lebensstandard gehören ebenfalls zu diesen verbrieften Menschenrechten.

Innerhalb des U.N. Systems spielt die ILO bei der Erzielung von sozialer Gerechtigkeit eine zentrale Rolle und fordert, forciert und unterstützt mit Nachdruck eine faire Globalisierung in der Arbeitswelt. Die Entwicklungsstrategie der ILO basiert auf vier strategischen Zielen:

- Förderung von Beschäftigung durch die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen und wirtschaftlichen Umfelds;
- Entwicklung und Stärkung von Maßnahmen des sozialen Schutzes – Soziale Sicherheit und Arbeitnehmerschutz –, die nachhaltig und den innerstaatlichen Umständen angepasst sind;

- Förderung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als der zweckmäßigsten Methode zur Umsetzung der Kernarbeitsnormen; und
- Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Diese Ziele sind unteilbar, zusammenhängend und stützen sich gegenseitig. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es koordinierte Ansätze und breitgefaste Koalitionen, die bereit sind, tiefgreifende und nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

In diesem Zusammenhang ist es Besorgnis erregend, dass es im Umfeld von internationalen Sportveranstaltungen zu Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen kommt. Hier darf man es nicht dabei belassen, „Corporate Social Responsibility“ Regeln zu zitieren.

Es ist weit bekannt, dass internationale Großveranstaltungen mit viel Prestige verbunden sind. Bereits bei der Vergabe solcher Veranstaltungen sollte daher darauf geachtet werden, dass bei Vorbereitung und Durchführung alle Menschen- und Arbeitsrechte eingehalten werden.

Insbesondere der Bau von Stadien, der Ausbau der Infrastruktur und ähnliche Projekte verlangen hohe Anstrengungen vom Veranstalter. Hierbei herrscht oft enormer Zeitdruck. Auch dies darf nicht als Ausflucht für die Vernachlässigung von fundamentalen Rechten gelten.

Menschen- und Arbeitsrechte sicherzustellen kann nur dann effektiv geschehen, wenn starke nationale Strukturen zu ihrer Stärkung existieren. Einzelne Maßnahmen im Rahmen von Sportveranstaltungen bleiben wirkungslos, wenn sie nicht in institutionelle Strukturen eingebettet sind.

Ein aktuelles Beispiel, das uns alle beschäftigt, sind die gegenwärtigen Vorbereitungen zur Fußballweltmeisterschaft in Katar. Die dortigen Arbeitsbedingungen haben bereits die Kritik der Öffentlichkeit auf sich gezogen, und auch die ILO hat sich intensiv mit dem Thema beschäftigt.

Bereits im Oktober 2013 hatte sich ILO Generaldirektor Guy Ryder mit dem Arbeitsminister Katars getroffen. Der Minister hat daraufhin die Notwendigkeit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erkannt. Dies bezieht sich insbesondere auf die inakzeptablen Bedingungen von Migrant*innen, darunter:

- Prozesse der Rekrutierung, insbesondere durch Einbehaltung von Ausweisdokumenten;
- Inakzeptable Lebens- und Arbeitsbedingungen, darunter das Fehlen eines Mindestlohns und Verzögerungen in der Auszahlung der Löhne;
- Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz.

In Folge dieser Gespräche hat die Regierung Katars erste Schritte eingeleitet, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, darunter:

- Veränderungen im Gesetz, um das Einhalten von Ausweisdokumenten zu verhindern;

- Aufbau von Arbeiterunterkünften;
- Maßnahmen, die Lohnverzögerungen unterbinden sollen.

Es besteht jedoch kein Zweifel, dass wesentlich drastischere Maßnahmen nötig sind, um nachhaltig die Arbeitsbedingungen von Migranten in Katar zu verbessern.

Die Probleme der Arbeitswelt in Katar sind vielfältig. Umfassende Verbesserungen in den Bereichen Migrationspolitik, Arbeitsmarktpolitik, ein generelles Engagement für die wichtigsten internationalen Arbeitsstandards und letztlich eine Verpflichtung zu den relevanten UN Menschenrechtsstatuten fehlen bislang.

Einzelne Positionen, wie etwa ein Ende des Entzugs von Ausweisdokumenten, können nur dann wirksam sein, wenn sie von der Regierung in nationale Gesetze umgesetzt und von den nötigen Mechanismen zur Durchsetzung begleitet werden.

Nur dann können Arbeiter ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen Missstände ansprechen. Wenn Arbeiter nicht in der Lage sind, Problemen und Beschwerden ohne Angst Ausdruck zu verleihen, dann werden diese Maßnahmen niemals erfolgreich sein. In einem solchen Umfeld können Evaluierungen niemals die Wirklichkeit der Arbeitsbedingungen widerspiegeln. „Corporate Social Responsibility“ greift hier zu kurz.

Das Beispiel Katar macht Eines deutlich: Nachhaltige Verbesserungen können nur dann erreicht werden, wenn bestehende Arbeitsprobleme systematisch angegangen werden.

Aus diesem Grund begrüßt die ILO die parlamentarische Initiative, auf nationalstaatlicher Ebene einen Beitrag zur Achtung von Menschenrechten im Umfeld von internationalen Sportveranstaltungen zu leisten.

Die ILO ist der Überzeugung, dass einzelne Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Umfeld von Sportgroßereignissen nicht effektiv sein können, wenn sie nicht in einen nationalen Prozess der Stärkung von Arbeitnehmerrechten integriert sind.

Die ILO empfiehlt daher, im weiteren Prozess stärkeres Gewicht auf das Thema Arbeitsstandards zu legen. So sollten Staaten und Verbände bei der Vergabe von Geldern für internationale Großprojekte und Veranstaltungen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Grundverpflichtung voraussetzen.

Als global aufgestellte Organisation mit Vertretungen weltweit ist die ILO prädestiniert, konkrete Prozesse zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Menschenrechten zu begleiten. Der Aufbau der Strukturen zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen ist das zentrale Mandat der ILO. Insofern können Staaten wie Sozialpartner diese Unterstützung vor Ort in Anspruch nehmen. Denn diese Prozesse müssen sich an nationalen Strukturen orientieren und als breit gefasste Initiativen von unterschiedlichen Stakeholdern – wie staatlichen Organen, Gewerkschaften, Verbänden und Unternehmen – getragen werden. Multi-Stakeholder-Foren zu Arbeitsrecht unter Vorsitz der ILO haben sich in der Vergangenheit in verschiedenen Kontinenten und unterschiedlichen Kontexten bewährt.

Dr. Annette Niederfranke

Direktorin ILO Deutschland

Karlplatz 7

D-10117 Berlin

Tel: +49 30 28 09 26 68

Fax: +49 30 28 04 64 40

E-mail : niederfranke@ilo.org