

Der FWF Sozialstandard

Der FWF Arbeitsstandard

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105)

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeder andere Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen. (IAO-Übereinkommen 100 und 111)

3. Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen. (IAO-Übereinkommen 138) Es darf keine "Formen der Sklaverei oder Sklaverei ähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit" geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, "die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind." (IAO Übereinkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt. (IAO Übereinkommen 87 und 98) In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen von sich aus für alle ArbeitnehmerInnen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143)

5. Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten. (IAO Übereinkommen 26 und 131). Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird, informiert.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeiterInnen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (IAO-Übereinkommen 1).

7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt zu sorgen und optimaler Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert. Gebührende Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu schenken; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an IAO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten und Vorschriften, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch den Einsatz von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen.