

## INHALT:

|   |    |
|---|----|
| Europäischer Rat Juni '09.....                            | 1  |
| Nachbetrachtung EP-Wahl.....                              | 3  |
| Europäischer Betriebsrat –<br>neue Richtlinie.....        | 5  |
| OECD Leitsätze: der Fall No-<br>vartis.....               | 7  |
| Sternstunde im EGMR.....                                  | 9  |
| Neues vom EuGH.....                                       | 11 |
| Globale Wertschöpfungsketten<br>– neue Studie.....        | 12 |
| Verhandlungen EU-Latein-<br>amerika: aktueller Stand..... | 15 |
| AK Publikationen.....                                     | 4  |

## EDITORIAL

### Liebe Leserin! Lieber Leser!

Nun ist sie also geschlagen, die Wahl zum Europäischen Parlament. Das Resümee muss aus ArbeitnehmerInnen-Sicht allerdings zwiespältig ausfallen, wie Melitta Aschauer in ihrer Nachbetrachtung meint. Der Europäische Rat war schon damit beschäftigt, den neuen (alten) EU-Kommissionspräsident zu nominieren. Daneben ging's auch wieder um Krisenbekämpfungsmaßnahmen. Wir werden sehen, was am Ende rauskommt. Zumindest einiges Begrüßenswertes ist bei der Revision der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat rausgekommen, wie unser Gastautor Wolfgang Greif, Gewerkschaft GPA-djp, analysiert. Nichts rausgekommen ist bei der Untersuchung der überraschenden Schließung der Novartis Forschungsgesellschaft durch den Nationalen Kontaktpunkt im BMWFJ. Unsere CSR-Expertin Elisabeth Beer sieht daher dringenden Reformbedarf.

Viel Spaß beim Lesen der Sommernummer des EU Infobriefs und einen erholsamen Urlaub wünscht

Ihr AK Redaktionsteam ♦

## DER EUROPÄISCHE RAT VOM JUNI 2009 – VOM BEMÜHEN UM EINIGKEIT GEPRÄGT

Irland, Vertrag von Lissabon, zukünftige Kommission, Finanzmarktaufsicht, Wirtschaftskrise, Klimawandel: auch diesmal befasste sich der Europäische Rat mit einer Reihe von wichtigen Themen. Die Beschlüsse sind aus Arbeitnehmersicht nur zum Teil zufriedenstellend.

Von Norbert Templ, AK Wien ([norbert.templ@akwien.at](mailto:norbert.templ@akwien.at))

### Irland & der Vertrag von Lissabon

Der Europäische Rat (ER) bekräftigt, dass der Vertrag von Lissabon Ende 2009 in Kraft treten soll und konkretisiert die Zugeständnisse an Irland, die bereits im Dezember 2008 beschlossen wurden. So wird – sofern der Vertrag in Kraft tritt – weiterhin ein Staatsangehöriger pro Mitgliedstaat in der Kommission vertreten sein. Somit wäre die im Vertrag vorgesehene Begrenzung und Rotation obsolet. Weiters einigt sich der ER auf einen Beschluss und eine feierliche Erklärung zu den Rechten der Arbeitnehmer mit dem Ziel, den Anliegen der irischen Bevölkerung im Hinblick auf die für Oktober vorgesehene zweite Volksabstimmung zu entsprechen. Der Beschluss garantiert Irland, dass durch den Vertrag von Lissabon in die militärische Neutralität, in das Familien- und Abtreibungsrecht und die Steuerpolitik nicht eingegriffen wird. Im Bereich Sicherheit und Verteidigung stellt der Beschluss ua klar, dass der Vertrag von Lissabon Irlands traditionelle Politik der militärischen Neutralität nicht berührt noch präjudiziert, und weder die Schaffung einer europäischen Armee noch die Einberufung zu einem etwaigen militärischen Verband vorsieht. Der Beschluss ist nach Ansicht des ER mit dem Vertrag von Lissabon voll vereinbar, eine weitere Ratifikation daher nicht erforderlich. Wirksam werden soll er am Tag des Inkrafttretens des Vertrags. In der feierlichen Erklärung zu den Rechten der Arbeitnehmer bestätigt

der ER die große Bedeutung folgender Themen für die Union: Sozialer Fortschritt und Schutz der Arbeitnehmerrechte/öffentliche Dienstleistungen/Verantwortlichkeit der Mitgliedstaaten für die Bereitstellung von Bildungs- und Gesundheitsdiensten/die wichtige Rolle und der weite Ermessensspielraum der nationalen Behörden in Bezug auf die Dienste von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse. In weiterer Folge werden in der Erklärung wichtige im Vertrag enthaltene soziale Bestimmungen hervorgehoben.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat sich bereits enttäuscht geäußert und kritisiert, dass die Erklärung nur wiederholt, was im neuen Vertrag ohnehin schon festgeschrieben ist. Das stimmt, aber mehr war zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu erwarten. Bekanntlich fordert der EGB aufgrund einiger umstrittener EuGH-Urteile (ua Viking etc) ein „Protokoll für den sozialen Fortschritt“, in dem der Vorrang der sozialen Grundrechte vor den Binnenmarktfreiheiten und dem Wettbewerbsrecht festgeschrieben wird. Dies muss weiter eingefordert werden. Die Frage ist, wann dazu der beste Zeitpunkt ist. Das Europäische Parlament (EP) hat im Oktober 2008 mit großer Mehrheit eine Erklärung angenommen, die klar fordert: Die wirtschaftlichen Freiheiten, wie sie in den Verträgen verankert sind, sind so auszulegen, dass sie nicht die Wahrnehmung grundlegender Sozialrechte beeinträchtigen,

wie sie in den Mitgliedstaaten und vom Gemeinschaftsrecht anerkannt werden. Das EP tritt am 14. Juli zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen und könnte ein starkes Signal für ein sozialeres Europa setzen, indem es eine Erklärung verabschiedet, die weit besser ist als jene des Europäischen Rat!

### **Wunschkandidat Barroso**

Nach Wunsch des ER soll der amtierende Kommissionspräsident Jose Manuel Barroso diese Funktion auch für den Zeitraum 2009-2014 innehaben. Das Europäische Parlament muss dem mit einer Mehrheit von 369 Stimmen zustimmen. Barroso, der als Verfechter einer weitgehenden Liberalisierungspolitik gilt und im Sozialbereich kaum wegweisende Impulse gegeben hat, ist im EP nicht unumstritten. Inzwischen hat sich eine Abwehrfront gegen Barroso aufgebaut, die von den Grünen über die Sozialdemokraten bis zu einigen Liberalen reicht. Die Situation ist heikel, weil eine rechtlich unklare Situation entstehen könnte.

### **Übergangsmaßnahmen für die Zusammensetzung des EP**

Der ER hat im Dezember 2008 festgelegt, dass für den Fall, dass der Vertrag von Lissabon erst nach den Wahlen zum Europäischen Parlament in Kraft tritt, die Gesamtzahl der Abgeordneten bis zum Ende der Legislaturperiode 2009-2014 von 736 auf 754 erhöht wird. Dies betrifft insgesamt 12 Mitgliedstaaten, ua auch Österreich, das zwei zusätzliche Mandate erhält (1 SPÖ, 1 BZÖ).

### **Wirtschaftliche, finanzielle und soziale Lage**

Der ER weist darauf hin, dass die Union immer noch mit den Auswirkungen der „schwersten und ausgedehntesten Rezession der Nachkriegszeit“ konfrontiert ist. Die Unterstützung aus den Haushalten erreicht laut ER in den Jahren 2009/2010 etwa 5 % des BIP, weitere Maßnahmen sollen aber entwickelt und durchgeführt werden. Gleichzeitig bekräftigt der ER sein entschiedenes Eintreten für solide öffentlichen Fi-

nanzen und den Stabilitäts- und Wachstumspakt.

Der ER einigte sich auf die von der Kommission vorgeschlagenen neuen Gremien zur Verbesserung der Finanzaufsicht. Ein „Europäischer Ausschuss für Systemrisiken“ soll zukünftig potenzielle Risiken für die Finanzmarktstabilität beobachten und bewerten und wenn notwendig Risikowarnungen und Handlungsempfehlungen abgeben. Der Ausschussvorsitzende soll von den Mitgliedern des Erweiterten Rates der EZB gewählt werden. Die Europäische Finanzaufsicht wird drei neue Europäische Aufsichtsbehörden für Banken, Wertpapiere und Versicherungen umfassen und über „bindende und angemessene Entscheidungsbefugnisse“ verfügen und bei grenzüberschreitenden Streitfällen das letzte Wort haben. Als Zugeständnis an den britischen Premier Gordon Brown wurde aber auch festgehalten, dass die neuen EU-Behörden keinen Einfluss auf die Fiskalpolitik eines Mitgliedstaates nehmen dürfen. Die entsprechenden Rechtsetzungsvorschläge für den neuen Rahmen der EU-Finanzaufsicht sollen von der Kommission bis spätestens Anfang Herbst 2009 vorgelegt werden. Im Laufe des nächsten Jahr sollen die Behörden ihre Arbeit aufnehmen können.

Obwohl die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als ein vorrangiges Ziel bezeichnet wird, geht der ER über bekannte Maßnahmen nicht hinaus. Die von der Kommission am 3. Juni 2009 vorgelegte und vom EGB kritisierte Mitteilung „Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung“ wird vom ER nicht einmal erwähnt, dürfte somit auch auf dieser Ebene umstritten sein. In der Tat enthält die Kommissionsmitteilung nur wenig Neues. Vor allem wird erneut die Nachfrageseite ausgeblendet – Arbeitsplätze werden abgebaut, weil die Binnennachfrage schwach ist. Das ist jetzt – wo die Exporte eingebrochen sind – die Achillesferse der europäischen Wirtschaft und kostet Millionen von Arbeitsplätzen.

### **Klimawandel**

Die Begrenzung des Anstiegs der globalen Durchschnittstemperatur auf höchstens 2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau ist nach wie vor strategisches Ziel der Union, obwohl jüngste Forschungen zeigen, dass dieses Ziel kaum mehr erreichbar ist. Ermutigend ist allerdings die spektakuläre Kehrtwendung der US-Klimapolitik unter Barak Obama. In einem kürzlich veröffentlichten US-Regierungsbericht wird unmissverständlich klargestellt, dass der Temperaturanstieg der vergangenen Jahrzehnte vor allem menschengemacht ist und in den USA die Folgen bereits zu spüren sind.

Der Europäische Rat bekräftigt die bekannten EU-Klimaziele (Reduktion der Treibhausgasemissionen um 20 % bis 2020 bzw 30%, sofern andere Industriestaaten zu vergleichbaren Reduzierungen bereit sind). Alle Länder mit Ausnahme der wenigsten entwickelten Länder sollen nach einem universellen, umfassenden und spezifischen Beitragsschlüssel zur Finanzierung der Bekämpfung des Klimawandels beitragen. Die Lastenteilung innerhalb der EU soll rechtzeitig vor der Klimakonferenz im Dezember 2009 in Kopenhagen entschieden werden.

### **AK-Bewertung**

Die Ergebnisse des ER sind für allem im Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich nicht zufriedenstellend. Die jüngsten Prognosen sind bekannt – die EZB rechnet erst in 12 Monaten wieder mit Wachstum im Euro-Raum, laut OECD schrumpft heuer die Wirtschaft in der Euro-Zone um 4.8%, in Österreich um 4.4 und in Deutschland um 6.2%. Europa muss sich daher noch vehementer gegen diese Entwicklung stemmen. Uns liegt ein Bericht des Europäischen Gewerkschaftsinstituts vor, das die Konjunkturprogramme der EU-MS analysiert hat. Zusammengerechnet umfassen sie nur 1% des EU-BIP 2009 bzw 0.6% für 2010. Das ist zuwenig. Auch der EWSA regt daher weitere Konjunkturprogramme an.

Das alles kostet natürlich viel Geld. Daher ist es an der Zeit für eine intelligente Interpretation des SWP (Größe und Umfang der nationalen Konjunkturpakete sollten im Defizitverfahren entsprechend gewürdigt werden) und für neue Einnahmequellen

für den Staat. Die Steueraufkommensbasis der Mitgliedstaaten muss gestärkt werden, dabei muss aber die Verteilungsgerechtigkeit im Vordergrund stehen. Wir müssen die Schiefelage in der Verteilung von Einkommen, Vermögen sowie zwischen

Kapital und Arbeit korrigieren. Eine Budgetkonsolidierung auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen lehnen wir ab. ♦

|   |   |
|---|---|
| <p>Tipps für ArbeitnehmerInnen in der EU</p> <p><b>EU<br/>RATGEBER</b></p>  <p>wien.arbeiterkammer.at</p>  <p><b>AK</b> WIEN<br/>DIE KANN WAS.</p> | <p>Errungenschaften, Defizite, Forderungen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen</p> <p><b>EU<br/>GLOSSAR</b></p>  <p>wien.arbeiterkammer.at</p>  <p><b>AK</b> WIEN<br/>DIE KANN WAS.</p> |
| <p>Download und Bestellung unter: <a href="http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&amp;IP=48578&amp;AD=0&amp;REFP=880">http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&amp;IP=48578&amp;AD=0&amp;REFP=880</a></p>   |   |

### +++ Nachbetrachtung +++ EUROPA HAT (NICHT) GEWÄHLT

Die Wahlen zum EU-Parlament sind geschlagen, mit ambivalentem Resultat: Besonders bedauerlich ist, dass die NichtwählerInnen die stärkste Gruppe in Österreich und in Europa bleiben. Stimmengewinne gab es für Konservative und EuropaskeptikerInnen, deutliche Verluste für die Sozialdemokratie. Eine Protestwahl, die eine ArbeitnehmerInnen-orientierte Politik in Europa nicht eben einfacher machen wird.

Von Melitta Aschauer, AK Wien (melitta.aschauer@akwien.at)

#### Protestwahl par excellence

Als am 7. Juni im neu eröffneten Europa-Haus in der Wipplingerstraße – wo früher die ÖGB-Zentrale angesiedelt war – das Wahlergebnis für

Österreich bekanntgegeben wurde, war klar, dass die NichtwählerInnen die stärkste Gruppe sind. Die EU-Wahlen sind bei uns und in Europa so genannte Second Order Elections,

auf deutsch also „zweitrangige Wahlen“, mit den typischen Kennzeichen: niedrige Wahlbeteiligung, überraschend hohe Erfolge von Protestlisten und Denkkzettel-Ergebnisse für

die Regierungsparteien. Laut der von ISA/SORA im Auftrag des ORF durchgeführten Wahlanalyse waren die wichtigsten Motive nicht an der Wahl teilzunehmen, die Enttäuschung über die EU und ihre Politiker und die Unzufriedenheit mit dem Angebot an Parteien und Politikern in Österreich. Besonders niedrig war die Wahlbeteiligung bei älteren Menschen und Personen, die der EU skeptisch gegenüber stehen. Besonders letztere Gruppe zeichnet sich durch die Kritik am Demokratiedefizit und mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten aus, verzichtet aber gleichzeitig auf die Chance das Europäische Parlament als einzige der EU-Institutionen direkt zu beeinflussen.

### **Konservativ-liberale Mehrheit wird stärker – Sozialdemokraten verlieren**

Das europäische Wahlergebnis zeigt Zuwächse für die Konservativen und Europaskeptiker sowie leichte Gewinne (+2% und insgesamt 53 Abgeordnete) für die Grünen, während die Sozialdemokraten fast durchgängig Verluste einfahren mussten. Damit wird die bisher schon konservativ/liberale Mehrheit im Europäischen Parlament gestärkt. Rund 160 wahlwerbende Gruppen haben den Einzug geschafft. Diese werden sich größtenteils zu Fraktionen zusammenschließen. Um eine Fraktion zu bilden sind 25 Abgeordnete aus mindestens 7 Mitgliedstaaten notwendig. Als Neuheit gibt es jetzt erstmals

eine europakritische Fraktion, die „European Conservatives and Reformist Group“. Kern dieser Gruppe mit derzeit 55 Abgeordneten sind die 26 Tories, die englischen Konservativen, die sich von der Europäischen Volkspartei abgespalten haben. Rund 25 Abgeordnete sind nationalistischen Parteien zuzuordnen. Die beiden letztgenannten Gruppen könnten die Meinungsbildung im Europäischen Parlament insofern ändern, als es leichter werden könnte, Vorschläge zu blockieren, aber auch gleichzeitig schwieriger strengere Regulierungen durchzusetzen. Es gilt weiter, dass keine der beiden politischen Hauptströmungen eine absolute Mehrheit hat. Den Konservativen/Liberalen fehlen dafür allerdings nur 25 Stimmen.

### **Back to work: wichtige Entscheidungen stehen an**

Die konstituierende Sitzung des Europäischen Parlaments wird vom 14.7. bis 16.7.2009 in Straßburg stattfinden. Die ersten wichtigen Entscheidungen werden die Wahl des Parlamentspräsidenten und die Zusammensetzung der Ausschüsse sein. Wenn das Europäische Parlament dann über den Kommissionspräsidenten abstimmt, wird es erstmals richtig spannend. Während die Staats- und Regierungschefs Manuel Barroso schon einhellig vorgeschlagen haben, gibt es im Europäischen Parlament Widerstände gegen ihn. Viele Abgeordnete geben ihm die Mitschuld am neoliberalen Kurs der

EU und Verlangen als Bedingung für die Wiederwahl eine klare Verpflichtung zum sozialen Europa. Die europäische Volksvertretung wird sich gleich zu Beginn der Legislaturperiode mit den rechtlichen Konsequenzen der Krise in Form einer strengeren Regulierung der Finanzmärkte auseinandersetzen. Wenn die Kommission einen neuen Entwurf zur Arbeitszeitrichtlinie herausgibt, wird dieser dann im Parlament sicher wieder heiß diskutiert werden. Ein umstrittenes Dossier, das zur Behandlung vorliegt, ist auch das so genannte Asylpaket, bei dem es um Rechte und Pflichten der Asylwerber geht. Bei der Erweiterung der Europäischen Union und beim EU-Budget ist die Zustimmung des Europäischen Parlaments eine Voraussetzung für einen positiven Abschluss. Aber das Europäische Parlament ist nicht nur Mitgesetzgeberin, sondern kann auch selbst Initiativen zu wichtigen Themen ergreifen. Dies ist beispielsweise im, nach seinem Verfasser so benannten, Anderson-Bericht passiert, wo sich die Abgeordneten klar gegen die Konsequenzen aus den arbeitnehmerInnenfeindlichen Urteilen des Europäischen Gerichtshofes ausgesprochen haben. Solche Initiativen wünschen wir uns von unseren VertreterInnen öfters, vor allem natürlich mit dem Ziel die soziale Dimension in Europa zu stärken. Denn nur so kann die Akzeptanz dieser Institution gestärkt und bei den nächsten Wahlen ein größeres Interesse geweckt werden. ♦

## **+++ AKTUELLE AK-PUBLIKATIONEN +++**

### **Die Lissabon-Strategie nach 2010. Gemeinsames Positionspapier der Sozialpartner**

Im März 2000 haben sich die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Europäischen Union am Europäischen Rat in Lissabon auf ehrgeizige Ziele für die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Entwicklung der EU bis 2010 geeinigt. Nach der Halbzeitbewertung dieser Strategie im Jahr 2005 neigt sich der Zeithorizont der für 10 Jahre angelegten Lissabon-Strategie dem Ende zu. Trotz einiger positiver Entwicklungen ist die Europäische Union weit von den ursprünglich vereinbarten Zielsetzungen entfernt. Im März 2010 wird der Europäische Rat einen Neustart beschließen. Vor diesem Hintergrund haben die österreichischen Sozialpartner ein gemeinsames Positionspapier zur Lissabon-Strategie nach 2010 vorgelegt, in dem sie sich klar für die Fortführung einer gemeinsamen europäischen Strategie für mehr Wachstum und Beschäftigung aussprechen. Sie zeigen dabei den notwendigen Änderungsbedarf auf, um Fehlentwicklungen der bisherigen Strategie zu korrigieren und neuen Herausforderungen gerecht zu werden. Ziel muss sein, Europa zu einem dynamischen wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen, der hohe Wettbewerbsfähigkeit mit Vollbeschäftigung, sozialer Sicherheit und nachhaltiger Entwicklung vereinbart.

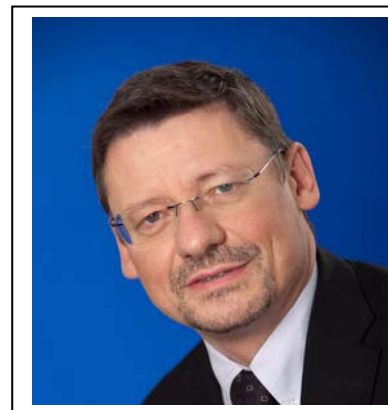
Download des Positionspapiers unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=49282&AD=0&REFP=880>

**++Gastbeitrag++**

## **WAS BRINGT DIE ÜBERARBEITETE RICHTLINIE ZUM EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT**

**Nach langwierigen Verhandlungen wurde am 5. Juni 2009 eine neue Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR) beschlossen. Die neue Richtlinie bringt Fortschritte, muss aber noch in nationales Recht umgesetzt werden.**

**Von Wolfgang Greif, GPA-djp ([wolfgang.greif@gpa-djp.at](mailto:wolfgang.greif@gpa-djp.at))**



### **Zähes Ringen um Überarbeitung**

Anfang Juli 2008 legte die Europäische Kommission auf nachdrückliches Drängen der Gewerkschaften und auch in Folge zahlreicher Entschließungen des Europäischen Parlamentes und des Wirtschafts- und Sozialausschusses den lange erwarteten Entwurf einer überarbeiteten Richtlinie zum EBR vor. Dem war ein zähes Ringen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem Europäischen Verband der Industrie- und Arbeitgeberverbände (BUSINESSEUROPE) voraus gegangen. Wie bereits über gut ein Jahrzehnt hinweg blockierten die Unternehmensverbände bis zuletzt jede Initiative zur Verbesserung der Interessenvertretung in europäischen Konzernen. In dieser strikten Blockadehaltung lag auch der Grund, warum der EGB im Frühjahr 2008 von der Möglichkeit Abstand nahm, auf dem Weg von Sozialpartnerverhandlungen auf Basis des Sozialen Dialoges zu einer Revision der EBR-Richtlinie zu gelangen. Zu deutlich zeichnete sich ab, dass dies zu weiten Verzögerungen führen würde.

Was viele kaum mehr erwartet haben, ist Ende 2008 doch noch geschehen: Nach fortgesetztem zähem Ringen zwischen den europäischen Sozialpartnern und schwierigen Verhandlungen in den EU-Institutionen kam es doch noch zur politischen Einigung über die Neufassung der Richtlinie 94/45/EG zum Europäischen Betriebsrat (EBR). Dabei wurden vor allem auf Druck des Europäischen Parlamentes noch wesentliche Nachbesserungen zum eher moderaten Vorschlag der Kommission durchgesetzt. Der formellen Inkraftsetzung der neuen EBR-Richtlinie

durch die Arbeits- und Sozialminister steht somit nichts mehr im Weg.

Die neue Richtlinie wird den Text aus dem Jahr 1994 ersetzen, wird aber nicht sofort rechtswirksam. Mit der endgültigen Beschlussfassung der neuen Richtlinie am 5. Juni 2009 im Rat beginnt nun der übliche Prozess der Umsetzung des europäischen Rahmenrechts in die Arbeitsrechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten. Die neue Rechtsgrundlage zum EBR wird somit effektiv nicht vor dem Frühsommer 2011 wirksam werden. Ab dann gelten in jedem Fall neue Verfahrensregeln für neu einzurichtende Euro-Betriebsräte ebenso wie die neuen Rechtsansprüche für EBR-Mitglieder und die Bestimmungen hinsichtlich der Anpassungsklausel für bestehende EBR, wie in der überarbeiteten Richtlinie neu festgelegt.

### **Was wurde erreicht – was blieb offen?**

Die Neuregelungen betreffen im Wesentlichen

- Einige neue Bestimmungen zum Verfahrensrecht bei der Einrichtung künftiger EBR (u.a. verschärfte Pflicht der Unternehmen zur Information über Unternehmensdaten sowie Neuregelungen hinsichtlich der Zusammensetzung des Gremiums bei Verhandlung mit der zentralen Unternehmensleitung);
- Einige Verbesserungen hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmervertretungen (u.a. frühzeitige Einbindung der Gewerkschaften beim EBR-Gründungsprozess);
- Mehrere neue Bestimmungen zur effektiveren Gestaltung der Arbeit im EBR (u.a. zusätzliche

Vorgaben über zwingende Inhalte, die in EBR Vereinbarungen enthalten sein müssen, ein Anspruch zur bezahlten Weiterbildung für EBR-Mitglieder und Klarstellungen zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene);

- Verbesserungen bei den Definitionen von Unterrichtung und Anhörung (v.a. die Klarstellung, dass die Meinung des EBR bereits vor der Entscheidung und nicht erst vor der Umsetzung einer Unternehmensentscheidung gegeben werden muss und somit die Unterrichtung in Form und Inhalt derart gestaltet sein muss, dass sie dem EBR zur Vorbereitung einer möglichen Anhörung mit kompetenten Vertretern des Managements eine eingehende Prüfung der Auswirkungen geplanter Entscheidungen ermöglicht);
- Schließlich erhalten bestehende EBR das Recht zu Neuverhandlungen bei wesentlichen Strukturänderungen im Unternehmen, wenn eine praktikable Information und Anhörung aller Arbeitnehmer/innen nicht mehr gewährleistet ist.

Folgende gewerkschaftliche Forderungen blieben auf Grund des bis zuletzt spürbaren Lobbyings der europäischen Arbeitgeberorganisationen im Zuge der EBR-Revision ganz oder teilweise unerfüllt:

- Effektive Bestimmungen zu Sanktionen bei Verstößen gegen die Richtlinie;
- Aufhebung von Beschränkungen bei Anwendung der Richtlinie

(Schwellenwerte, Tendenzschutz);

- Verkürzung der Verhandlungsfrist bei EBR Gründungen;
- mehr ordentliche Sitzungen pro Jahr.

### Folgen der neuen Richtlinie für bestehende EBR?

Die meisten Bestimmungen der überarbeiteten EBR-Richtlinie gelten in erster Linie für künftig einzurichtende EBR oder nach 2011 zu überarbeitende/neu zu verhandelnde EBR-Abkommen. Eine automatische Anpassungspflicht bestehender EBR-Vereinbarungen konnte nicht durchgesetzt werden. Allerdings enthält der neue Richtlinienentwurf eine durchaus nützliche Anpassungsklausel, die für zahlreiche bestehende EBR in Zukunft schlagend werden kann.

Bestehende EBR erhalten das Recht die EBR-Vereinbarung neu zu verhandeln, wenn wesentliche Änderungen in der Größe oder Struktur des Unternehmens eine praktikable und dem vereinbarten Standard entsprechende Information und Anhörung aller Arbeitnehmer/innen des Unternehmens nicht mehr gewährleisten. Hier sind insbesondere die Klarstellungen zu begrüßen, wonach während neuer Verhandlungen die Nachwirkung der bestehenden Vereinbarungen gegeben ist.

Diese Möglichkeit wird explizit auch einem EBR zustehen, der noch vor der nationalen Inkraftsetzung der bestehenden EBR-Richtlinie im September 1996 gegründet wurde. Die

Regelung enthält allerdings im Fall von Neuverhandlungen dieser so genannten freiwillig zustande gekommenen Vereinbarungen mit schwachen Vorgaben keinen zwingenden Impuls für die Arbeitgeberseite, sich auf eine bessere und wirksamere Vereinbarung zu verständigen. Allerdings wird diese Möglichkeit nicht vor dem Jahr 2011 nach Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie in die nationalen Rechtsordnungen möglich sein.

Sicher ist, dass die neue Richtlinie ab 2011 nicht für Vereinbarungen gelten wird, die im Übergangszeitraum von Mai 2009 bis Mai 2011 überarbeitet oder neu abgeschlossen werden. Für diese Verhandlungen müssen die verbesserten Bestimmungen der neuen Richtlinie offensiv als Richtschnur bei Neuabschluss oder Nachverhandlungen der bestehenden EBR-Vereinbarung genutzt werden. Eine Alternative ist, diese Vereinbarungen bis zum Ende des Übergangszeitraums zu befristen bzw. in den abschließenden Vertragsklauseln eine entsprechende Anpassungsklausel der Vereinbarung auf die neue EBR-Gesetzgebung zu vereinbaren.

### Etappen Erfolg, aber kein Ende

Die Neuerungen in der neuen EBR-Richtlinie, die nach einer zweijährigen Umsetzungsphase in die nationalen Arbeitsrechtsordnungen im Sommer 2011 gelten werden, entsprechen nicht dem Wunschkatalog der Gewerkschaften. Hier muss es

auch in Zukunft weitere Nachbesserungen geben. Mit Sicherheit wird es in einiger Zeit abermals an den Gewerkschaften in Europa liegen, auf diesem Etappensieg im Ringen um mehr Mitwirkungsrechte in multinationalen Konzernen aufzubauen und diese in einer nächsten Runde weiter aufzupolieren.

Die Verabschiedung der neuen EBR-Richtlinie ist trotzdem als ein Erfolg jener Kräfte zu sehen, die für eine Stärkung der Beteiligungsrechte von Beschäftigten eingetreten sind. Mit der neuen Richtlinie ist nun gut 15 Jahre nach der Verabschiedung der ursprünglichen Richtlinie ein neuer Standard der Arbeitnehmermitwirkung in europäischen Konzernen gesetzt. Es liegt ein neuer Werkzeugkasten mit teilweise nachjustierten Geräten vor.

Es bleibt zu hoffen, dass die neu gefasste Richtlinie auf beiden Feldern Fortschritte bringt: Bei der verbesserten Umsetzung der Richtlinie, d.h. vermehrten EBR Gründungen ebenso, wie bei der substantiellen Weiterentwicklung in der EBR Praxis selbst. Jetzt heißt es einmal, die neuen Möglichkeiten in die Hand zu nehmen und eine verbesserte praktische Umsetzung der Beteiligungsrechte anzugehen. In erster Linie heißt das, die Nachbesserungen in bestehende EBR-Vereinbarungen zu integrieren und somit zur konkreten rechtlich bindenden Pflicht für die Unternehmensleitungen zu machen. ♦

**Neuerscheinung Betriebsarbeit kompakt OGB VERLAG**

**Der Europäische Betriebsrat**  
inklusive Ausführungen zur neu gefassten EBR-Richtlinie  
Gewerkschaftliches Handbuch  
OGB VERLAG

Das vorliegende Handbuch zum Europäischen Betriebsrat ermöglicht allen Interessierten einen Überblick zur institutionalisierten Arbeitnehmerbeteiligung in grenzübergreifend tätigen europäischen Unternehmen. Darüber hinaus dient es allen Betriebsrätinnen und GewerkschafterInnen, die mit der Etablierung neuer europäischer Konzernvertretungen in Unternehmen zu tun haben, als praktischer Ratgeber.

Der Autor erläutert die politischen und rechtlichen Grundlagen zum Europäischen Betriebsrat, liefert gewerkschaftliche Einschätzungen und bietet wertvolle Informationen, Orientierungsrichtlinien und Tipps zu Etablierung und Ausbau einer länderübergreifenden ArbeitnehmerInnenvertretung. Die relevanten europäischen und österreichischen Rechtstexte sind abgedruckt.

Weiters findet sich eine Zusammenfassung und Einschätzung der im Jahr 2009 neu gefassten und künftig geltenden Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat.

Wolfgang Greif  
**Der Europäische Betriebsrat**  
2009, 320 Seiten, € 28,50  
ISBN: 978-3-7035-1350-3

GARANTIERT GUT INFORMIERT  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Bestellung:** im Web: [www.oegbverlag.at/shop](http://www.oegbverlag.at/shop)  
per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at) oder  
per Fax: 01/405 49 98-136

# DER FALL NOVARTIS – ODER WIE DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN NICHT ANGEWENDET WERDEN SOLLTEN

Der Nationale Kontaktpunkt, Beschwerdestelle für Verletzungen des OECD Wohlverhaltenskodex für multinationale Unternehmen, hat abschließende Erklärungen in zwei Beschwerdefällen abgegeben. Diese sind die ersten Verfahren, die seit der Überarbeitung und Stärkung der Leitsätze 2000 in Österreich durchgeführt wurden. Auch wird das OECD-Investitionskomitee im kommenden Jahr eine „Review“- Diskussion führen. Anlass genug, die Umsetzung der OECD-Leitsätze in Österreich genau unter die Lupe zu nehmen!

Von Elisabeth Beer, AK Wien (elisabeth.beer@akwien.at)

## Was sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen?

Die OECD-Leitsätze sind das derzeit am weitesten gehende internationale Instrument zur Förderung globaler Unternehmensverantwortung. Sie stehen an der Schnittstelle zwischen freiwilligen und verbindlichen Ansätzen im Regelwerk von internationaler Unternehmensverantwortung, da sie zwar für Unternehmen freiwillig sind, für Regierungen jedoch im Ansatz verbindlich. Sie sind eine Empfehlung der derzeit 40 Unterzeichnerstaaten für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen und beinhalten einen umfangreichen Katalog an Forderungen zu ua sozialen und ökologischen Themen, nach denen multinationale Konzerne ihre Geschäftspraxis weltweit ausrichten sollen. Die Leitsätze sind auch in den Geschäftsbeziehungen zu zB Zulieferfirmen anzuwenden.

Zu den Inhalten der Leitsätze sei nur erwähnt, dass im Kapitel „Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“ auf die sog ILO-Kernarbeitsnormen (Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Koalitionsfreiheit, Verbot von Diskriminierung jeglicher Art) sowie die Menschenrechte als Mindeststandards verwiesen wird. Darüber hinaus werden dem multinationalen Unternehmen Informations- und Konsultationspflichten über Geschäftslage und Veränderungen von Geschäftstätigkeiten, insbesondere bei Standortschließungen, auferlegt, welche ArbeitnehmerInnen und deren Vertretern weit reichende Rechte einräumen.

Der Verhaltenskodex selbst ist nicht verbindlich und daher nicht unmittel-

bar einklagbar – aus Sicht der Arbeiterkammer ein großes Manko. Seine Bedeutung liegt darin, eine Bezugsnorm für multinational agierende Unternehmen zu sein. Mit dem Beschwerdemechanismus (Nationale Kontaktstellen), zu dem Gewerkschaften und NGOs Zugang haben, wird der Wohlverhaltenskodex zu einem „soft law“-Instrument, das von der Nationalen Kontaktstelle (NKS) untersuchte verletzendes Geschäftspraktiken über „name and blame it“ verurteilt und bekannt macht. Die NKS – in Österreich unmittelbar im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend angesiedelt – haben die Anwendung der Leitsätze zu fördern und in konkreten Beschwerdefällen zu prüfen, ob die Leitsätze verletzt worden sind und - wenn möglich - in einem Mediationsverfahren eine Einigung zwischen den Kontaktpartnern anzustreben.

## Beschwerdefall Novartis Institutes for BioMedical Research GmbH & CoKG<sup>1</sup>

Anfang 2008 reichte die Gewerkschaft GPA-DJP Beschwerde gegen die Schließung des 240 ForscherInnen beschäftigenden Wiener Forschungsstandortes von Novartis ein. Die Beschäftigten wurden völlig überraschend per Videobotschaft von der Schließung Mitte Dezember 2007 in Kenntnis gesetzt. Weder dem Betriebsrat noch der Belegschaft wurden zeitgerecht Informationen zur Verfügung gestellt, aus denen die Schließung des Standortes ableitbar gewesen wäre. Darüber hinaus argumentiert GPA-DJP, dass bei rechtzeitiger Information und Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung die negativen Auswirkungen allfälliger Standortveränderungen

wesentlich geringer ausgefallen wären.

Die Beschwerde stützt sich auf folgende Textpassagen im Kapitel „Beschäftigung“ der OECD-Leitsätze: „... den Arbeitnehmern und ihren Vertretern Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden“. Weiters sollten Unternehmen „bei Überlegungen zu Veränderungen ihrer Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Konsequenzen für die Existenz ihrer Arbeitnehmer verbunden wären - wie insbesondere Schließung eines Unternehmensteils mit Massenentlassungen -, die Vertreter ihrer Arbeitnehmer und gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden in angemessener Art und Weise von derartigen Veränderungen in Kenntnis setzen und ... zusammenarbeiten, um nachteilige Auswirkungen soweit wie irgend durchführbar abzumildern. ...Die Unternehmensleitung sollte solche Informationen bekannt geben, bevor die endgültige Entscheidung getroffen wird ...“

Bei Massenentlassungen und Betriebsschließungen haben Gewerkschaften in Österreich effizientere Instrumente als die OECD-Leitsätze, Druck auf Arbeitgeber auszuüben, in Verhandlungen über einen Sozialplan für die Betroffenen zu treten. Dies tat die GPA-DJP im Fall Novartis auch und reichte parallel zur Beschwerde einen Antrag bei der „Staatlichen Wirtschaftskommission“ im Wirtschaftsministerium ein. Dies war Anlass genug für die NKS, den Ausgang

dieses Verfahrens abzuwarten und damit die Behandlung der Beschwerde um Monate zu verzögern und in ihrer abschließenden Erklärung<sup>2</sup> festzustellen, dass das Vorgehen von Novartis im Einklang mit der Empfehlung der Leitsätze - Unternehmen mögen mit den „Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden zusammenarbeiten“ - stehe. Hierbei wurde die Tatsache, dass Novartis erst nach massivem Druck der GPA-DJP und einer kritischen Öffentlichkeit bereit war, Verhandlungen über einen Sozialplan aufzunehmen, vollkommen außer Acht gelassen. Denkbare Alternativen, den Forschungsstandort zu erhalten, konnten überhaupt nicht diskutiert werden. Es widerspricht der Grundidee eines Wohlverhaltenskodex, anstelle des eigentlichen Unternehmensverhaltens in der konkreten Situation Ergebnisse eines parallelen Verfahrens in die Abwägung, ob die Leitsätze verletzt worden sind oder nicht, einfließen zu lassen.

Auch hinsichtlich der Einhaltung der Informationspflichten hat das Wirtschaftsministerium eine sehr wirtschaftsfreundliche Erklärung parat: die lokale Geschäftsführung hätte alles in ihrer Macht stehende unternommen, um den Empfehlungen der Leitsätze zu entsprechen, da sie ja selbst von den relevanten Entscheidungen vom Mutterkonzern nicht zeitgerecht informiert wurde. Die NKS kommt zu dem Schluss, dass die Entscheidungs- und Informationsabläufe des Novartis-Konzerns Verbesserungspotenzial hätten.

Im diskutierten Fall kam es im Laufe des 16-monatigen Verfahrens zu politischen Interventionen. So hat Novartis eine Unternehmensberatungsfirma engagiert, die ua bei den Mitgliedern des Beratenden Ausschusses der Nationalen Kontaktstelle lobbyiert hat. Ein Entwurf der „Abschließenden Erklärung“, der in seiner Beurteilung viel kritischer ausgefallen ist, wurde nach Email-Versand an die Mitglieder des Beratenden Ausschusses von Amtswegen wieder zurückgezogen. Daraufhin sind wieder neun Monate verstrichen, bis der

vorliegende „Endgültige Entwurf“ versandt wurde. Dieser ist unverblümt unternehmensfreundlich und stellt keine Verletzungen der Leitsätze fest.

### **Wie kann aus der österreichischen NKS eine effektive Beschwerde-stelle werden?**

Der Fall Novartis führt uns sehr deutlich die Ineffizienz und die eklatanten Schwachpunkte der österreichischen NKS vor Augen! Ähnliche Erfahrungen machen Gewerkschaften und NGOs in anderen OECD-Ländern. Auch der UN-Sonderbeauftragte für Menschenrechte und Wirtschaft, John Ruggie, kritisiert, dass die Nationalen Kontaktstellen allzu oft dabei versagt hätten, das eigene Potenzial für die Anwendung der Leitsätze auszuschöpfen. Dieser Umstand ist umso problematischer, als das österreichische Ausfuhrförderungsgesetz sich der OECD-Leitsätze bedient, um den öffentlichen Erwartungen an ein staatliches Förderverfahren zu entsprechen.

In Paris wird die Diskussion über die Überarbeitung bzw Aktualisierung der OECD-Leitsätze in diesen Sommer eröffnet. Doch kann eine effiziente Beschwerdestelle für Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen bei ihren transnationalen Aktivitäten bereits heute nationalstaatlich umgesetzt werden, wie die Länderbeispiele Niederlande und Großbritannien zeigen. Es liegt allein am zuständigen Ministerium - wohl aber auch am politischen Willen - die OECD-Leitsätze effizient umzusetzen und anzuwenden.

### **Welche Schritte wären dazu notwendig?**

- Die NKS ist aus dem Wirtschaftsministerium auszugliedern, um ihre Unabhängigkeit von wirtschaftlichen Interessen zu gewährleisten.
- Die NKS ist als tripartite Organisation unter Einbeziehung von NGOs auszubauen und mit ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten, um eine effiziente Beschwer-

de- und Mediationseinrichtung zu werden.

- Der Beratende Ausschuss ist direkt in die NKS einzubinden, um unmittelbare Beteiligung von ExpertInnen am Verfahren und in den Beratungen der Beschwerdefälle zu gewährleisten;
- Die Beschwerdefälle sind in einem transparenten Verfahren (Leitfaden, Fristensetzung, Rechenschaftspflichten) abzuhandeln und die Abschließenden Erklärungen sind einer interessierten Öffentlichkeit bekannt zu machen.
- Die Funktionsweise der Nationalen Kontaktstelle ist durch Evaluierungsmechanismen und Widerspruchsverfahren laufend zu verbessern.
- Im Falle von kontroversen Entscheidungen der NKS ist eine nationale Überprüfungsinstanz für OECD-Beschwerdefälle oder prozedurale Unzulänglichkeiten einzurichten.
- In der Auslegung der Leitsätze ist den heutigen globalen Wirtschaftsbeziehungen (Wertschöpfungsketten sowie wirtschaftliche Machtverhältnisse in globalen Produktionsnetzwerken) gerecht zu werden, um den OECD-Leitsätzen die größtmögliche Reichweite zu geben.
- Die Einhaltung der OECD-Leitsätze ist durch Schaffung von Anreizstrukturen zu fördern, indem sie an andere staatliche Instrumente wie öffentliches Beschaffungswesen, staatlich geförderte Exportkredite und Investitionsgarantien verbindlich gekoppelt werden.
- Transnationale Unternehmen (zB börsennotierte Unternehmen) haben zu berichten, wie sie die OECD-Leitsätze im Konzern umsetzen. ♦

### **Anmerkungen:**

<sup>1</sup> ... Der zweite „Besondere Fall“ ist eine Beschwerde der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, namens der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) gegen GST

Beteiligungsgesellschaft, die Lieferbeziehungen zu Global Sports Lanka, Sri Lanka hat. In diesem Fall wurden Gewerkschaftsrechte bzw das Recht auf Vereini-

gungsfreiheit verletzt. Die ausführliche Behandlung des Falles würde den Rahmen dieses Artikels sprengen.

<sup>2</sup> ... Nach wie vor liegt vom BMWFJ nur ein „Endgültiger Entwurf“ der „Abschließenden Erklärung im Besonderen Fall Novartis“ vor.

## STERNSTUNDEN GEWERKSCHAFTLICHER GRUNDRECHTE VOR DEM EUROPÄISCHEN HÖCHSTGERICHT

Nein, der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg ist hier nicht gemeint. Er ist das höchste Gericht der EU. Und er ernetete zuletzt heftige Kritik für seine Rechtsprechung in den Fällen *Viking*, *Laval* und *Rüffert*.<sup>1</sup> Denn in diesen Urteilen wurden Gewerkschaften unmittelbar an die Marktfreiheiten des Binnenmarktes gebunden und die sog Entsenderichtlinie von einer Arbeitnehmerschutz- in eine Unternehmerschutzbestimmung umgepolt. Vielleicht ist es aber kein Zufall, dass so kurz nach diesen umstrittenen Entscheidungen das „andere Höchstgericht“, der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Strassburg (EGMR), Meilensteine im gewerkschaftlichen Grundrechtsschutz gesetzt hat: Sowohl das *Recht auf Kollektivverhandlungen* als auch das *Streikrecht* sind fortan – und für alle Zeit wohl unstrittig – als unerlässliche Elemente der Vereinigungsfreiheit gemäß Art 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zu betrachten! Aus den Urteilen ergeben sich bemerkenswerte Konsequenzen – sowohl aus österreichischer wie auch aus europäischer Perspektive.

Von Valentin Wedl, AK Wien ([valentin.wedl@akwien.at](mailto:valentin.wedl@akwien.at))

### Demir und Baykara gegen Türkei

Im ersten Fall<sup>2</sup> der im November 2008 vom EGMR entschieden wurde, ging es um eine Klage zweier Funktionäre der türkischen Gewerkschaft *Tüm Bel Sen*. Sie wurde im Jahre 1990 von Gemeindebediensteten gegründet. 1993 schloss *Tüm Bel Sen* einen Kollektivvertrag ab, der alle wesentlichen das Arbeitsverhältnis betreffenden Aspekte erfasste (insb Gehälter und Zulagen).

In einem langwierigen, sich über alle innerstaatlichen Instanzen ziehenden Rechtsstreit versagte jedoch das türkische Höchstgericht dem Kollektivvertrag seine Gültigkeit. Es argumentierte ua damit, dass es (zum damaligen Zeitpunkt) nach türkischem Recht öffentlich Bediensteten ganz grundsätzlich untersagt (gewesen) wäre, Gewerkschaften zu gründen. Daran änderte auch eine zwischenzeitige Verfassungsänderung im Jahr 1995 nichts. *Tüm Bel Sen* hätte letztlich zu keiner Zeit eine rechtliche Existenz (Rechtspersönlichkeit) besessen.

Auch wenn es 13 lange Jahre dauern musste, so ist es in mehrfacher Hinsicht erfreulich, dass die Große

Kammer des EGMR die repressive Haltung der Türkei verwarf. Dass gemäß Art 11 EMRK grundsätzlich auch öffentlich Bedienstete Vereinigungsfreiheit besäßen, war eine erste wichtige Feststellung. Zu prüfen war sodann, ob der Eingriff in dieses Menschenrecht allenfalls von der Türkei gerechtfertigt werden könne. Mangels eines „*zwingenden gesellschaftlichen Bedürfnisses*“ an einem absoluten Gewerkschaftsverbot war dies indes nicht der Fall.

Den Fall nahm der Gerichtshof aber auch zum Anlass, um entgegen seiner bisherigen Spruchpraxis(!) ein Recht auf Kollektivverhandlungen bzw den Abschluss von Kollektivverträgen(!) ebenso aus Art 11 EMRK abzuleiten. Die nachträgliche Annullierung des KVs durch das türkische Höchstgericht war somit die zweite Verletzung der EMRK (da auch dieser Eingriff nicht mit einem „*zwingenden gesellschaftlichen Bedürfnis*“ gerechtfertigt werden konnte).

Nachdem das Recht auf Kollektivverhandlungen seinerseits kaum denkbar ist, ohne das Recht auf Kampfmaßnahmen wie insb Streik im selben Atemzug zu nennen, wartete

man mit Spannung auf das Urteil im Fall *Enerji Yapi-Yol Sen*. Zu recht!

### Enerji Yapi-Yol Sen gegen Türkei

In diesem zweiten Fall ging es um ein im Jahre 1996 verhängtes Streikverbot für türkische öffentliche Bedienstete des Infrastrukturbereichs, die sich zur Gewerkschaft *Enerji Yapi-Yol Sen* zusammengeschlossen haben. Mit einem eintägigen Streik versuchten sie ihrem Recht auf Abschluss eines Kollektivvertrags Nachdruck zu verleihen.

In konsequenter Fortsetzung des Urteils in *Demir und Baykara* anerkannte der EGMR mit Urteil vom 21.4.2009<sup>3</sup> nun auch das Streikrecht als Ausfluss von Art 11 EMRK. Allfällige Einschränkungen dieses Rechts hätten daher ihrerseits wieder mit „*zwingenden gesellschaftlichen Bedürfnissen*“ gerechtfertigt werden müssen. Diesen Nachweis konnte die Türkei, deren Streikverbot sich wieder auf sämtliche öffentliche Bedienstete bezogen hat, jedoch nicht erbringen und zog auch in diesem Fall den Kürzeren.

### Zahlreiche Auswirkungen

Es ist gewiss nicht neu, dass in Europa das Recht auf Kollektivverhand-

lungen und das Streikrecht als Grundrechte anerkannt werden. So sind sie etwa in der Europäischen Sozialcharta, der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, der EU-Grundrechtecharta und zahlreichen einzelstaatlichen Verfassungen verankert. Weltweit ist ua auf entsprechende ILO-Konventionen hinzuweisen.

Aus der tendenziell liberal bzw freiheitsrechtlich orientierten EMRK konnten diese Rechte bislang in dieser Eindeutigkeit jedoch nicht herausgelesen werden. Und die EMRK ist nun mal in unseren Breiten das effektivste internationale Menschenrechtsdokument: Nicht nur, dass die EMRK auch in Österreich im Verfassungsrang steht, die Rechtsprechung des EGMR in Strassburg tangiert in gleicher Weise den EuGH in Luxemburg.

Der EGMR ist nämlich im Vergleich zum EuGH gleichsam das „noch höhere Höchstgericht“. Letzterer folgte bislang in allen Fällen den Judikaturlinien des EGMR und vollzog dabei auch Weiterentwicklungen in der Rechtsprechung des EGMR nach.<sup>4</sup> Dadurch soll schließlich verhindert werden, dass die Mitgliedstaaten der EU, die allesamt auch Mitglieder des Europarates und damit der EMRK sind, in eine rechtlich unauflösliche Zwickmühle geraten: Sie müssten nämlich ansonsten gegebenenfalls ein und dieselbe Sache entsprechend der Rechtsprechung des einen Gerichts gestatten und jener des anderen verbieten.

Ohne vorschnell im vorliegenden Fall Widersprüche zur EuGH-Judikatur auszumachen, so sei hier doch in Erinnerung gerufen, dass letzterer in seinen Urteilen zum Streikrecht die Gewerkschaften mehrfach belastet

hat: ua hätten sie im Einzelnen darzulegen, dass eine Streikmaßnahme erforderlich, verhältnismäßig und das letzte Mittel sei, um ihre Interessen durchzusetzen. Nachdem aber das Streikrecht von Art 11 EMRK erfasst ist, obliegt es auf Grundlage der EMRK nun auch umgekehrt einem Mitgliedstaat, allfällige Einschränkungen des Streikrechtes mindestens ebenso genau zu begründen. Es wird letztlich zu fragen sein, ob eine restriktive Handhabung des Streikrechtes vor dem Hintergrund der Grundfreiheiten des Binnenmarktes in all ihren Einzelheiten einem „*zwingenden gesellschaftlichen Bedürfnis*“ entspricht. Und was würden die RichterInnen am EGMR dazu sagen, wenn der betroffene Mitgliedstaat – seine Unschuld betuernd – auf Vorgaben des Gemeinschaftsrechts verweist, wonach – zugespitztermaßen – ein Unternehmen grundsätzlich nicht an einer Sitzverlagerung gehindert werden dürfe?

Soweit wird es andererseits wohl kaum kommen, weil nicht zuletzt dem EuGH mittlerweile klar geworden sein muss, dass seine Judikatur eine kritische Masse an gerunzelten Stirnfalten provoziert hat – dabei durchwegs von BürgerInnen, die man kaum als grundsätzlich europafeindlich abkanzeln kann. Vor allem wird es der EuGH nicht auf sich beruhen lassen können, dass aus Urteilen, die als Fingerzeig gegen einen repressiven Staatsapparat zu verstehen sind, Rückschlüsse auf seine eigene Rechtsprechung gezogen werden.

Er sollte hinkünftig aber auch beachten, dass der EGMR in seiner neuen Leitentscheidung in *Demir und Baykara* bei der Auslegung der Vereinigungsfreiheit großes Gewicht auf die Vorgaben anderer europäischer und internationaler Konventionen und deren Entscheidungsgremien gelegt

hat, wie sie ua im Rahmen der *Europäischen Sozialcharta* und der *ILO* etabliert sind. Sowohl für die arbeitnehmerfreundlichen Rechte der Europäischen Sozialcharta wie auch die ILO-Übereinkommen (Nr 87) zur Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (Nr. 98) bzw über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen fungiert Art 11 EMRK mithin als Scheunentor.

Nicht allein, dass durch Zwischenschaltung der EMRK der EuGH noch stärker als bisher an die Europäische Sozialcharta, die Übereinkommen der ILO und gegebenenfalls auch andere internationale Menschenrechtskonventionen gebunden wird. Ein zusätzlicher positiver Nebeneffekt der Urteile des EGMR ist weiters, dass nun auch die österreichische Bundesverfassung (die EMRK steht wie erwähnt in Österreich in Verfassungsrang) ua mit einem Streikrecht angereichert worden ist.

Und abseits der rechtlichen Bewertungen ist schließlich noch eines gewiss: Die türkischen GewerkschafterInnen dürfen sich, spät aber doch, über Erfolge freuen – und wir mit ihnen. ♦

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup>... Eine Auswahl kritischer Beiträge findet sich auf <http://www.etui-rehs.org/en/Headline-issues/Viking-Laval-Rueffert-Luxembourg>; siehe auch Newsletter Nr 5/2007, S 3, Nr 2/2008, S 8, 3/2008, S 9.

<sup>2</sup>...EGMR, Urteil vom 12.11.2008, Bsw Nr 34.503/97.

<sup>3</sup>... EGMR, Bsw Nr 68.951/01.

<sup>4</sup>... Vgl EuGH, Rs 94/00, *Roquette Frères*, Slg 2002, I-9011, Rn 29.

**+++Neues vom EuGH+++**

## **URTEIL VOM 19.5. IN DER RS C-531/06, KOMMISSION/ITALIEN UND DEN VERB RS C-171/07, APOTHEKERKAMMER DES SAARLANDES UA**

**Besitz und Betrieb einer Apotheke dürfen ApothekerInnen vorbehalten bleiben. Die Große Kammer am EuGH beweist marktkritische Urteilskraft.**

In diesen Rechtssachen ging es um die Frage, ob das Gemeinschaftsrecht den Vorschriften des italienischen und des deutschen Rechts entgegensteht, die vorsehen, dass nur ApothekerInnen eine Apotheke besitzen und betreiben dürfen. Dies lag sowohl dem Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen Italien zu Grunde als auch dem deutschen Vorabentscheidungsverfahren: Hierin bestritt die Apothekerkammer des Saarlandes die an die niederländische AG DocMorris bereits erteilte Erlaubnis, eine Filialapotheke in Saarbrücken zu betreiben.

In seltener Klarheit und durchaus engagiertem Impetus sprach sich der Gerichtshof für die Zulässigkeit der nationalen Bestimmungen aus. Zwar stelle der Ausschluss von NichtapothekerInnen vom Betrieb einer Apotheke oder vom Erwerb von Beteiligungen an Apotheken betreibenden Gesellschaften eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit und des freien Kapitalverkehrs dar. Diese Beschränkung lässt sich jedoch mit dem Ziel rechtfertigen, eine sichere und qualitativ hochwertige Arzneimittelversorgung der Bevölkerung sicherzustellen.

Wenn eine Ungewissheit hinsichtlich des Vorliegens oder der Bedeutung von Gefahren für die menschliche Gesundheit bleibe, müsse der Mitgliedstaat nämlich Schutzmaßnahmen treffen können, ohne warten zu müssen, bis der Beweis für das tatsächliche Bestehen dieser Gefahren vollständig erbracht wäre. Außerdem könne der Mitgliedstaat diejenigen Maßnahmen treffen, die eine Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung, wozu im Einzelnen eine Gefahr für die sichere und qualitativ hochwertige Arzneimittelversorgung der Bevölkerung gehört, weitestmöglich verringern (Rn 30 des Urteils).

In diesem Zusammenhang betont der Gerichtshof den ganz besonderen Charakter der Arzneimittel, deren therapeutische Wirkungen sie substantiell von den übrigen Waren unterscheiden – sei es unter dem Blickwinkel des Gesundheitsschutzes (Rn 32) oder der Prävention vor Verschwendung finanzieller Mittel (Rn 33).

Da die Mitgliedstaaten befugt seien, über das Niveau des Schutzes der Gesundheit der Bevölkerung zu entscheiden, können sie verlangen, dass Arzneimittel von ApothekerInnen vertrieben werden, die über tatsächliche berufliche Unabhängigkeit verfügen. NichtapothekerInnen unterscheiden sich von Apothekern dadurch, dass sie definitionsgemäß keine derjenigen der Apotheker entsprechende Ausbildung, Erfahrung und Verantwortung haben. Demnach bieten sie nicht die gleichen Garantien wie ApothekerInnen (Rn 38).

Das hier nur in kleinen Teilen wiedergegebene Urteil ist für die Verhältnisse des EuGH erstaunlich marktkritisch. Der Gerichtshof traut DocMorris offensichtlich keine für das Metier für erforderlich empfundene seriöse Geschäftsführung zu, weil es als Kapitalgesellschaft primär gewinnorientiert agiert. All dies argumentiert der Gerichtshof in bislang nicht gekannter Eindeutigkeit auf rund 60 Randnummern durch. Wer gute Argumente gegen eine Kommerzialisierung des Gesundheitswesens sucht, wie sie gegenwärtig gerade im Rahmen der Richtlinie zur PatientInnenmobilität befürchtet wird, der soll sich dieses Urteil einmal zu Gemüte führen. Es darf vermutet werden, dass der Gerichtshof vor wenigen Jahren noch anders entschieden hätte. Möglicherweise zeigen die allerorts erhobenen Vorwürfe, der EuGH würde die einzelstaatlichen Sozialordnungen durch eine supranationale Marktordnung unterwandern, doch Wirkung. Gut so. ♦

*Valentin Wedl, AK Wien ([valentin.wedl@akwien.at](mailto:valentin.wedl@akwien.at))*

# VON NÄHSTUBEN UND HIGH-TECH-FERTIGUNG IN RUMÄNIEN

Im Zuge der Globalisierung hat sich die Organisation globaler Produktion und internationalem Handel stark verändert. Besonders die steigende Bedeutung von globalen Produktionsnetzwerken haben tiefgreifende Auswirkungen auf Länder, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen. Die im Auftrag der AK erstellte Studie „Arbeitsrechte in globalen Produktionsnetzwerken“ untersucht, wie globale Produktionsnetzwerke gestaltet sind und wie sich die Integration von Firmen in diesen Netzwerken auf ArbeitnehmerInnenrechte auswirkt. Mit der zunehmenden Bedeutung von CSR haben sich zwar Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im rumänischen Bekleidungs- und IT-Sektor verbessert, Lohn- und Arbeitszeitregelungen sowie die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten haben sich jedoch verschlechtert.

Von Éva Dessewffy, AK Wien ([eva.dessewffy@akwien.at](mailto:eva.dessewffy@akwien.at))

## Das Forschungsprojekt

Im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung zwischen AK, dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, der Clean Clothes Kampagne und Clean-IT<sup>1</sup> wurde eine erste Teilstudie zum Thema Arbeitsrechte und Globale Produktionsnetzwerke am 9. Juni 2009 in der AK-Bibliothek präsentiert. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der ersten Teilstudie präsentiert und die Diskussionsbeiträge von Bettina Musiolek (Clean Clothes Kampagne), Monika Kemperle (ÖGB/Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung), sowie von Veronika Sandu (rumänische Textilvereinigung) zusammengefasst.

Die drei StudienautorInnen – Karin Lukas, Leonhard Plank und Cornelia Staritz - haben in einer ersten Studienphase die rumänische Bekleidungs- und IT-Produktion beforscht, um der Funktionsweise von globalen Produktionsnetzwerken nachzugehen. Ziel ihrer Analyse war es herauszufinden, wie sich die Integration von Firmen in diese Netzwerke auf die ArbeitnehmerInnenrechte auswirkt. Dabei wurden Interviews mit ArbeitnehmerInnen, Betriebsräten, GewerkschafterInnen sowie Management und SektorexpertInnen geführt. In der zweiten Phase des Projekts werden sich die ForscherInnen mit Lösungsansätzen beschäftigen und bis zum Frühjahr des kommenden Jahres konkrete Politikempfehlungen erarbeiten.

Trotz wichtiger Unterschiede (Arbeits- versus Kapitalintensität, Komplexität des Produktionsprozesses, verwendete Technologie) ist dem Beklei-

dungs- und IT-Sektor eines gemein: beide Sektoren sind in globalen Produktionsnetzwerken organisiert. Sie weisen arbeitsintensive Produktionsabläufe auf, die in Länder mit niedrigen Arbeitskosten verlagert wurden. Außerdem zeigen diese Sektoren ähnliche Industriedynamiken wie starke Konkurrenz, das 'Fast Fashion'-Prinzip und ähnliche Arbeitsrechtsprobleme auf. Als regionales Zulieferland für Westeuropa sind für Rumänien geringe Arbeitskosten und/oder Flexibilität bezüglich der Aufträge und Lieferzeiten wesentliche Faktoren im Wettbewerb um Aufträge.

### +++Neue AK-Studie +++

**Labour Rights in Global Production Networks. An analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania (AutorInnen: L.Plank/C.Staritz/K.Lukas), AK Wien, 2009**

**Download unter:**

<http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=49297&AD=0&REFP=880?CACHE=NO>

In Zentral- und Osteuropa haben das Erbe des Staatssozialismus, die Übergangsphase und der EU Beitritt die Zusammensetzung von Produktionsnetzwerken entscheidend beeinflusst. Im Bekleidungssektor erzeugten die Abkommen des passiven Veredelungsverkehrs<sup>2</sup> der EU mit Drittstaaten eine tief verwurzelte Arbeitsteilung zwischen westeuropäischen 'Lead Firms' und rumänischen Unternehmen. Auf internationaler

Ebene hatte das Auslaufen des Multifaserabkommens gravierende Auswirkungen auf die geografische Ausprägung von Produktionsnetzwerken im Bekleidungssektor und im Bereich Elektronik förderte das Informations-technologie-Abkommen weitere Liberalisierungen und Produktionsverlagerungen. Freihandelsabkommen, insbesondere die neue Generation von bilateralen Handelsabkommen der EU mit verschiedenen asiatischen und lateinamerikanischen Ländern, verstärken durch den Marktöffnungsdruck die geographische Auslagerung.

Die nationale Ansiedlungspolitik in der Elektronikindustrie hat starke Auswirkungen auf die Integration von Firmen in den jeweiligen Produktionsnetzwerken, betont Leonhard Plank. So hat die ungarische Regierung in den 90er Jahren an die 120 Industrieparks errichtet und in Deutschland hat die Schließung des Bochumer Nokia-Werkes, dessen Fertigung samt und sonders nach Cluj in Rumänien abgewandert ist, zu Massenprotesten der deutschen Beschäftigten geführt. Anreiz für Nokia: keine Kauf- oder Mietkosten für das Grundstück. Trotzdem hat Nokia gemeinsam mit anderen rumänischen Arbeitgebern bei der rumänischen Regierung massiv für die Flexibilisierung der Arbeitsgesetzgebung lobbyiert.

## Verlagerung von West nach Ost

Transnationale Unternehmen haben seit den 70er Jahren ihre Strategie auf Produktionsverlagerungen in Entwicklungs- bzw Transformationsländer konzentriert, um Kosten zu senken und ihre Flexibilität zu erhö-

hen. Durch die Zerteilung komplexer Produktionsabläufe in einzelne Bearbeitungsschritte und den günstigen Reimport im Rahmen der passiven Veredelung nach Westeuropa, wurde das arbeits- und kostenintensive Nähen nach Rumänien ausgelagert. So kam es, dass sich die vormals namhafte Textil- und Bekleidungsindustrie Rumäniens heute weitgehend auf das Zuschneiden und Nähen reduziert. Ähnlich wie schon bei der mexikanischen Textil- und Bekleidungsindustrie hat sich auch hier gezeigt, dass es für die kapitalintensive Textilindustrie und die arbeitsintensive Bekleidungsindustrie keine nachhaltige Entwicklung gab. Die Arbeitsteilung zwischen West- und Osteuropa am Bekleidungssektor hat sich in Summe als extrem asymmetrisch erwiesen: Material, Entwurf und Know-how stammen aus dem Westen – genäht wird im Osten. Gewerkschaftsrechte wurden durch die westeuropäischen Unternehmen nicht mittransportiert, Monika Kemperle vom ÖGB stellt vielmehr einen zunehmenden Verfall der Gewerkschaftsrechte fest. Unternehmen wandern einfach weiter, wenn sich die Rahmenbedingungen nicht anpassen.

### **Der Bekleidungssektor**

Im Bekleidungssektor erhalten ArbeitnehmerInnen oft den Sektor-Mindestlohn bzw. Akkordlöhne. Mindestquoten sind in Rumänien verbreitet und Überstunden sind manchmal die einzige Möglichkeit, um die Mindestquote zu erreichen. Überstunden sind auch auf die Auftragsschwankungen zurückzuführen, die zunehmend unvorhersehbarer und kurzfristiger werden. Informelle bzw. arbeits- und sozialrechtswidrige Beschäftigungsverhältnisse betreffen ArbeitnehmerInnen, die ohne Arbeitsvertrag arbeiten, denen nur der Mindestlohn legal und der übrige Lohn 'schwarz' ausbezahlt wird, oder die auf Basis langer Probezeiten beschäftigt werden. Wenn der in Rumänien derzeit gezahlte Durchschnittslohn von 140 € im Monat für NäherInnen zu hoch wird, gibt es Alternativen, weiß Veronica Sandu von der Workers Organization Buzau in Rumänien. Entweder die Produktion wandert in das noch

günstigere Moldawien, oder ArbeitsmigrantInnen aus China, Vietnam, Bangladesch und den Philippinen werden angeheuert. Im Bekleidungssektor arbeiten zwischen 80% und 90% Frauen; Nähen wird ausschließlich von Arbeiterinnen erledigt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt im Schnitt bei 25 %. Fälle ungerechtfertigter Entlassungen oder unfairer Behandlung von GewerkschaftsführerInnen bzw. von Beschäftigten, die eine Gewerkschaft im Betrieb gründen wollen, kommen immer wieder vor.

### **Der Elektroniksektor**

Im rumänischen Elektroniksektor ist die Situation aufgrund der Struktur der Produktionsnetzwerke und der verwendeten Technologie etwas anders. Obwohl die Fabriken der 'Lead Firms' und der Elektronik-Kontraktfertiger ein 'High-Tech'-Image haben, ist ein Großteil der Abläufe arbeitsintensiv und erfordert nur geringe Qualifikationen und es sind mehrheitlich Frauen beschäftigt (60-70%). Im Gegensatz zum Bekleidungssektor erfordert die verwendete Technologie die Erfüllung einer Reihe von Minimalstandards hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, besonders im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher betreffen die Probleme primär die Bereiche Arbeitszeit und Arbeitsintensität, flexible Arbeitsverhältnisse, sowie Gewerkschaftsfeindlichkeit. Im Elektroniksektor sind die Löhne generell höher als im Bekleidungssektor; dennoch sind geringe Löhne eines der Hauptmotive der 'Lead Firms', in Rumänien fertigen zu lassen. Da die Konsummärkte starken Schwankungen unterliegen, erwarten sich Unternehmen einen flexiblen Umgang mit den stark fluktuierenden Aufträgen in Bezug auf Arbeitszeiten und Lohnsystem (fixer Grundlohn und stark variable Zuschläge). Vielfach wird auf flexible Arbeitskräfte von privaten Arbeitsvermittlern zurückgegriffen. Im Elektroniksektor sind Gewerkschaften generell schwach organisiert und da die meisten Fabriken neu aufgebaut wurden, kann auf keine etablierten Strukturen zurückgegriffen werden. Insbesondere Elektronik-

Kontraktfertiger sind für ihre Gewerkschaftsfeindlichkeit bekannt.

### **Einkaufspraktiken der Multis drücken Löhne und fordern Arbeitskräfteflexibilität**

Arbeitsrechtsverletzungen stehen in enger Verbindung mit Rumäniens Integration als regionaler Zulieferer in Produktionsnetzwerken, die durch 'Fast Fashion' und passive Lohnveredelungssysteme geprägt sind und wo niedrige Kosten und Flexibilität bei Aufträgen und Lieferzeiten entscheidend sind. Dabei spielt der Machtfaktor bei der Einkaufsstrategie von 'Lead Firms' wie H&M und Zara oder Hewlett Packard, Dell und Nokia, sowie von einflussreichen großen Zulieferern wie Li & Fung im Bekleidungssektor und Flextronics im Elektroniksektor eine wesentliche Rolle. Die Herstellungsdauer der Produkte hat sich extrem verkürzt: vom Entwurf bis zum Verladen braucht ein Kleidungsstück heute 10 - 14 Tage. Der Zeitdruck durch Fast-Fashion und die kurzen Lieferzeiten führt zu Einkaufspraktiken, die in keinem Zusammenhang zu CSR – dem sozialen Wohlergehen von Unternehmen auf unverbindlicher Basis - stehen. Zulieferer werden zwar unterstützt, die in den Verhaltenskodizes geforderten Arbeitsstandards umzusetzen. Aber die Einkaufsabteilungen der großen Markenfirmen arbeiten in der Regel nicht mit ihren CSR-Abteilungen zusammen, so Karin Lukas vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte. Ziel müsse es dagegen sein, das Verhältnis „Einkaufspraktiken bestimmen soziale Verantwortung“ umzukehren.

### **CSR nur begrenzt wirksam**

Der rumänische Bekleidungssektor war während der 90er-Jahre teilweise durch 'sweatshop'-ähnliche Arbeitsbedingungen geprägt. Nach und nach verbesserten sich die Arbeitsbedingungen aufgrund gesetzlicher Änderungen, der verstärkten Anstrengungen der Arbeitsinspektorate und des Drucks internationaler Nichtregierungsorganisationen, wie der Clean Clothes Kampagne (CCK). Die CCK konzentrierte ihre Kampagne auf CSR und hat so entscheidend mitge-

helfen ein Verständnis für globale Produktionsketten zu entwickeln. „Durch diese Arbeiten haben Unternehmen erst gemerkt, wo sie überall herstellen lassen“, so Bettina Musiolek von der Clean Clothes Kampagne. Als Antwort auf den öffentlichen Druck nahmen viele große Unternehmen Verhaltenskodizes an. Ihre Wirkung hat auf die Verbesserung des Arbeitsplatzes und des Gesundheitsschutzes abgezielt. Es entstand eine klassische Win-Win-Situation, von der sowohl ArbeitnehmerInnen als auch die Arbeitgeber profitierten, erklärt Cornelia Staritz. Ergonomische Stühle und eine gesündere Raumtemperatur verbesserten nicht nur die Arbeitssituation für die Beschäftigten, sondern erhöhten auch deren Arbeitseffizienz. CSR lässt aber Themen wie Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsintensität, informelle Arbeit und die Existenz von Gewerkschaften außer Acht.

#### Lösungsansätze

Alle DiskutantInnen sind sich einig, dass es verbindlicher Regelungen bedarf. Mit den folgenden Lösungsansätzen soll dort fortgesetzt werden, wo CSR ansteht:

- Der Staat ist mit seiner Marktmacht ein interessanter Akteur, der durch Großaufträge an sozial verantwortliche Unternehmen seine Möglichkeiten im Rahmen des Öffentlichen Beschaffungswesens nutzen sollte.
- Die extraterritoriale bzw internationale Haftung der Unternehmen könnte Unternehmen über die

Grenzen hinweg für Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte zur Verantwortung ziehen. Sie soll die Verfolgung von im Inland strafbaren Handlungen von Unternehmen im Ausland ermöglichen. Erstes Beispiel für extraterritoriale Haftung ist der Fall Shell. Der Ölkonzern hat sich nach einem zehnjährigen Rechtsstreit wegen Menschenrechtsverletzungen bei der Ölförderung in Nigeria zur Zahlung von 15,5 Millionen Dollar bereit erklärt, um einen Prozess vor einem US-Gericht zu vermeiden. Anlass war die Hinrichtung des Dichters und Umweltaktivisten Ken Saro-Wiwa und acht weiterer Aktivisten 1995. Sie hatten gegen die Ausbeutung des rohstoffreichen Niger-Deltas durch ausländische Firmen protestiert. Nach Auffassung der Hinterbliebenen war Shell in das Vorgehen des nigerianischen Militärregimes gegen die Umweltschützer involviert.

- ArbeitnehmerInnenrechte für ganze Waren- und Produktionsketten verbindlich zu machen, ist ein weiterer Ansatz. Hier soll die Haftung nicht nur für das Endprodukt, sondern für die gesamte Kette gelten. Bisher existiert diese Durchsetzungsmöglichkeit nur in der Baubranche. Nicht nur der Generalunternehmer, sondern alle anderen Unternehmen werden bei Problemen hinsichtlich Sozialversicherung, Steuern und Gehalt zur Rechenschaft gezogen. Dieses Modell könnte sowohl inhaltlich um weitere Aspekte er-

weitert, als auch auf andere Branchen ausgeweitet werden. So könnten komplexe Netzwerke entflochten und ein direktes ArbeitnehmerInnen – ArbeitgeberInnen-Verhältnis hergestellt werden.

- Derzeit gibt es weltweit 70 Rahmenabkommen, die Mindeststandards auf arbeitsrechtlicher Ebene zwischen internationalen Gewerkschaften und multinationalen Unternehmen enthalten. Es handelt sich hier um ein Instrument für industrielle Beziehungen auf internationaler Ebene mit rechtlichen Verpflichtungen. Deshalb rät zB CSR-Deutschland davon ab, ausschließlich aufgrund von Public-Relations-Überlegungen Rahmenabkommen abzuschließen.
- Auch internationale und bilaterale Freihandelsabkommen wären eine mögliche Grundlage für die verbindliche Verankerung von ArbeitnehmerInnenrechten. Die Welthandelsorganisation (WTO) würde sich mit ihren 153 Mitgliedstaaten als globalstes Abkommen besonders eignen. Dort sind allerdings die meisten Mitglieder noch gegen die Einbeziehung weiterer Arbeitsnormen. In den bilateralen Freihandelsabkommen sollten die Bestimmungen zur Beachtung der ILO-Mindestarbeitsnormen auf eine rechtsverbindliche Basis gestellt werden. ♦

#### IMPRESSUM

**Herausgeber und Medieninhaber:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz Eugen Strasse 20-22

**Redaktion:** Melitta Aschauer, Éva Dessewffy, Valentin Wedl, Werner Raza, Norbert Templ, Alice Wagner, Elisabeth Beer; 1040 Wien, Prinz Eugen Str 20-22

**Kontakt:** Werner Raza ([werner.raza@akwien.at](mailto:werner.raza@akwien.at))

**Verlags- und Herstellungsort:** Wien

**Erscheinungsweise:** zweimonatlich

**Kostenlose Bestellung unter:** <http://wien.arbeiterkammer.at/euinfobrief>

# ASSOZIATIONSABKOMMEN EU-ANDENGEMEINSCHAFT UND EU-ZENTRAL-AMERIKA: INTEGRATIONS- UND ARBEITSNEHMERINNENFEINDLICHER NEOMERKANTILISMUS

Die EU verhandelt sowohl mit der Andengemeinschaft (Bolivien, Ecuador, Kolumbien, Peru) als auch Zentralamerika (El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Guatemala) seit 2007 über den Abschluss von sog. Assoziationsabkommen. Letztere Bezeichnung ist aber irreführend: wiewohl die Abkommen auch Kapitel über politischen Dialog und Zusammenarbeit enthalten, handelt es sich um einseitig auf die Wirtschaftsinteressen europäischer Unternehmen ausgerichtete Freihandelsabkommen. Menschenrechte, soziale Standards und Umweltsachen spielen eine untergeordnete Rolle. Mehr noch: die Abkommen tragen zu einer Schwächung der Integrationsprozesse zwischen den lateinamerikanischen Ländern bei.

Von Werner Raza, AK Wien ([werner.raza@akwien.at](mailto:werner.raza@akwien.at))

**Wirtschaftsinteressen dominieren**  
Obwohl der Außenhandel zwischen der EU und der Andengemeinschaft und Zentralamerika nur bescheidene 1,1% bzw 0,8% des gesamten EU-Außenhandels ausmacht, kommt den Abkommen eine wichtige Bedeutung für die Absicherung europäischer Direktinvestitionen und geistigen Eigentumsrechten zu. Die von den neoliberalen Regierungen der beiden Regionen in den letzten 20 Jahren durchgeführten Privatisierungsprogramme wurden von europäischen Unternehmen, vor allem aus Spanien, dazu genutzt, Unternehmen im Infrastrukturbereich (Telekom-, Verkehrs-, Wasserversorgung), im Finanzwesen (Banken, Versicherungen), und nicht zuletzt im Bergbau und dem Energiesektor (Erdöl, Erdgas) zu übernehmen. Diese Investitionen gilt es, nicht zuletzt angesichts des politischen Linksrucks in Lateinamerika und der fühlbaren Verknappung von Rohstoffen auf den Weltmärkten rechtlich-politisch abzusichern. Daneben geht es der EU auch darum, die Monopolrechte europäischer Firmen an geistigem Eigentum besser durchzusetzen und geschützte Bereiche, wie zB das öffentliche Beschaffungswesen, für EU-Firmen zu öffnen.

Die seitens der EU mit den lateinamerikanischen Ländern im Jahr 1999 beschlossene strategische Partnerschaft macht es auch notwendig, neben dem zentralen handelspolitischen Teil auch die politische und kulturelle Zusammenarbeit auszubauen. Aber auch hier gehen die Interessen eher auseinander in der

letzten Zeit. Das von der EU stark betonte Thema Soziale Kohäsion wird von den lateinamerikanischen Ländern eher zurückhaltend aufgenommen. Beim Thema Migration ist es jüngst zu offener Kritik an der EU gekommen. Unisono haben die lateinamerikanischen Länder die Rückkehrförder- bzw Abschiebepolitik der EU (Abschiebe-Richtlinie) für MigrantInnen ua aus Lateinamerika verurteilt.

## **Andengemeinschaft: Divide et impera-Strategie der EU?**

Während man aber im politischen Teil der Abkommen durch diverse Kooperationsaktivitäten die Zusammenarbeit auch der lateinamerikanischen Länder fördert, steht die Verhandlungspraxis der EU im krassen Gegensatz zum rhetorischen Bekenntnis zur Stärkung der regionalen Integration in Entwicklungs- und Schwellenländern. Wie schon in den Verhandlungen mit den AKP-Staaten, ist die EU auch diesmal nicht davor zurückgeschreckt, wenn erforderlich Unternehmensinteressen über alles andere zu stellen. Statt auf die Bedürfnisse der wirtschaftlich ärmsten Länder Bolivien und Ecuador einzugehen und dementsprechend differenziert zu agieren, wurden die Verhandlungen kurzerhand bilateral, dh mit Kolumbien, Peru und Ecuador weitergeführt, nachdem sich Bolivien geweigert hatte, sich den Liberalisierungsdirektiven der EU zu unterwerfen. Auch die inhaltlichen Vorbehalte Ecuadors wurden weitgehend ignoriert, was dessen weitere Teilnahme an den Verhandlungen unsicher

macht. Nachdem Venezuela schon 2007 seinen Austritt aus der Andengemeinschaft anlässlich der Unterzeichnung von Freihandelsabkommen zwischen Peru bzw Kolumbien und den USA vollzogen hatte, droht der Integrationsprozess in der Andengemeinschaft nun vollends zu scheitern. Auch wenn die EU jede Verantwortung von sich weist und ihren guten Willen betont, liegt der Verdacht nahe, dass die EU im Tandem mit den USA versucht, die linksregierten Länder im Andenraum zu isolieren. Demgegenüber werden die Beziehungen zu den liberal-konservativen Regierungen Perus und Kolumbiens ausgebaut.

In dieses Bild passt auch die Kompromissbereitschaft der EU beim sog Nachhaltigkeitskapitel. Dieses wurde auf Verlangen von Gewerkschaften und NGOs in die Verhandlungen aufgenommen. Es enthält die Verpflichtung zur Beachtung grundlegender Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechte, insb der ILO-Kernarbeitsnormen, sowie der Rechte indigener Völker und bestimmter internationaler Umweltnormen. Die Einhaltung dieser Rechte soll durch ein Gremium überwacht werden, allerdings außerhalb des regulären Streitbeilegungsmechanismus, was bedeutet, dass Verstöße letztlich nicht sanktioniert werden können. Dass ein verbindliches Nachhaltigkeitskapitel eine dringende Notwendigkeit ist, zeigen nicht zuletzt die schweren Menschenrechtsverletzungen, die seit Jahren in Kolumbien begangen werden. Kolumbien ist für

GewerkschafterInnen nach wie vor das gefährlichste Land der Welt. 2007 wurden 39 GewerkschafterInnen ermordet, nicht zuletzt auch von den regierungsnahen Paramilitärs. Nicht verwundern kann daher die Weigerung der Regierung Uribe, ein substanzielles Nachhaltigkeitskapitel zu akzeptieren. Schlichtweg inakzeptabel ist aber die Position der EU-Kommission, nur ein völlig zahnloses Nachhaltigkeitskapitel würde die kolumbianische Regierung zu einem Umdenken bewegen. Dagegen treten die internationalen und europäischen Gewerkschaften, und auch die BAK, für eine Unterbrechung der Verhandlungen mit den Ländern der Andengemeinschaft ein, sollten diese ein verbindliches Nachhaltigkeitskapitel nicht akzeptieren.

Dass auch die Umsetzung eines Freihandelsabkommens massive Menschenrechtsverletzungen auslösen kann, zeigen nicht zuletzt die schweren Zusammenstöße zwischen Militär und indigenen Gemeinschaften im peruanischen Amazonasgebiet im Juni 2009. Anlass dafür waren mehrere Dekrete der Regierung von Präsident Garcia. Diese waren in Umsetzung der Verpflichtungen des US-Peru Freihandelsabkommens und ohne völkerrechtlich gebotene Konsultierung mit den davon betroffenen indigenen Gemeinschaften erlassen worden. Als die indigenen Gemeinschaften dagegen öffentliche Protestaktionen durchführten, schickte die Regierung das Militär in die Amazonas Region. Ergebnis war ein Massaker mit Dutzenden Toten auf beiden Seiten. Auch dies hat die EU bislang nicht zu einem Umdenken bewegen können.

### **EU-Zentralamerika: Revierkämpfe im Hinterhof**

Die parallel zur Andengemeinschaft laufenden Verhandlungen mit Zentralamerika folgen inhaltlich großteils den gleichen Linien. Auch hier sind die EU-Interessen hauptsächlich wirtschaftlicher Natur. Nach dem Abschluss des US-CAFTA Freihandelsabkommens im Jahr 2005 möchte die EU gleiche Marktzugangs- und Investitionsbedingungen zu den zentralamerikanischen Märkten. Der Außenhandel der EU mit diesen Ländern ist vergleichsweise gering, und spielt sich vor allem im Bereich von landwirtschaftlichen Produkten und Lebensmittel ab, wo die EU der zweitwichtigste Markt für Zentralamerika ist. Daneben sind die zentralamerikanischen Länder wichtige Standorte von freien Exportzonen und damit ein Zentrum für die Produktion arbeitsintensiver Elektronikprodukte und Textilien mit Destination Nordamerika.

Auch in diesen Ländern ist die Menschenrechtssituation nach wie vor angespannt. ArbeitnehmerInnenrechte werden vor allem in den freien Exportzonen regelmäßig missachtet. Derzeit läuft ein Verfahren der EU gegen El Salvador. Nachdem das Verfassungsgericht dieses Landes die ILO Konventionen Nr 87 und 98 als verfassungswidrig erklärt hatte, ein neues Terrorisusgesetz auf Gewerkschafter angewendet wird und das Arbeitsministerium die Registrierung von Gewerkschaften verweigerte, kam die EU nicht umhin, ein Verfahren zur Aberkennung der Ecuador im Rahmen des sog. GSP+ eingeräumten Zollpräferenzen einzuleiten. Auch deshalb gibt es Widerstand vonseiten der zentralamerikanischen

Länder gegen das von der EU forcierte Nachhaltigkeitskapitel.

Ebenfalls für Turbulenzen sorgte eine Forderung Nicaraguas nach Einrichtung eines „strukturellen Kompensationsfonds“ im Ausmaß von EUR 60 Mio (davon 54 Mio von der EU, 6 Mio von Zentralamerika), um die Implementierung des Abkommens zu begleiten. Nachdem dies von den anderen zentralamerikanischen Ländern abgelehnt worden war, zog sich Nicaragua vorübergehend aus den Verhandlungen zurück. Wenig später wurde vereinbart, dass die Frage der Einrichtung des Fonds getrennt verhandelt werden soll.

### **Fazit**

Seitens der EU hofft man, die Verhandlungen sowohl mit den Ländern der Andengemeinschaft als auch Zentralamerika noch im Sommer 2009, jedenfalls aber noch vor dem nächsten EU-Lateinamerikagipfel im Frühjahr 2010 abschließen zu können.

Für die AK wird ein Abschluss dieser Verhandlungen nur dann akzeptabel sein, wenn sichergestellt ist, dass die Nachhaltigkeitskapitel in verbindlicher Form in den Abkommen verankert werden. Außenpolitisch bleiben allerdings wichtige Vorbehalte bestehen. Die einseitige Ausrichtung der EU auf kommerzielle Interessen wird um den Preis der Spaltung und Desintegration Lateinamerikas durchzusetzen versucht. Das stellt die guten Intentionen der EU in der Region zu Recht in Frage. Mit einer solchen Politik wird das Leitmotiv einer kooperativ und sozial ausgerichteten Europäischen Union in der Welt nicht aufrecht erhaltbar sein. ♦