

SOZIALNORMEN IN NACHHALTIGKEITSKAPITELN BILATERALER FREIHANDELSABKOMMEN

Juni 2010



Ludwig Boltzmann Institut
Menschenrechte





Ludwig Boltzmann Institut
Menschenrechte

Sozialnormen in Nachhaltigkeitskapiteln bi- lateralen Freihandelsabkommen

Karin Lukas, Astrid Steinkellner

Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte

Herausgeberin Éva Dessewffy, Arbeiterkammer Wien

Übersetzung: Ilona Delamere

Impressum:

ISBN 978-3-7063-0393-4

Juni 2010

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1040 Wien
Tel: +43 1 501 65/2278

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Kontextualisierung und Einschätzung von bilateralen Freihandelsabkommen	1
2.	Erfahrungen mit der Durchführung bestehender Abkommen	2
3.	Good Practice Elemente bestehender Abkommen	4
4.	Schlussbemerkungen	7
5.	Grundlegende Elemente der Sozialnormen eines Nachhaltigkeitskapitels.....	9
6.	Mustertext für Sozialnormen eines Nachhaltigkeitskapitels	14
	EU – Entwicklungsland: Nachhaltigkeitskapitel.....	15
	EU – Industrieland: Nachhaltigkeitskapitel	28
7.	Literatur (Auswahl)	40
	Anhang: relevante internationale Standards	43

1. Einleitung: Kontextualisierung und Einschätzung von bilateralen Freihandelsabkommen

Im Zuge der „Global Europe“ Strategie¹ hat die Europäische Kommission eine neue Generation von bilateralen Handels- und Investitionsabkommen geschaffen, um nach dem Erlahmen der Liberalisierungsbemühungen innerhalb der Welthandelsorganisation Marktöffnungen auf bilateraler Ebene zu verstärken. Nach Meinung der Kommission soll diese neue Generation von Abkommen mehrere Ziele erfüllen:

„Das wichtigste wirtschaftliche Kriterium für die Wahl neuer Partner für Freihandelsabkommen sollte das Marktpotenzial (Größe und Wachstum der Wirtschaft) sein sowie der Umfang der Schutzmaßnahmen, die gegen die Interessen der EU-Exportwirtschaft gerichtet sind (tarifäre und nichttarifäre Schranken). (...) Wenn wir neue Freihandelsabkommen in Betracht ziehen, müssen wir darauf hinarbeiten, über unsere bilateralen Handelsbeziehungen eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Denkbar wäre die Aufnahme neuer Kooperationsbestimmungen in Bereichen wie Arbeitsschutz und Umweltschutz. Wir werden den Entwicklungsbedürfnissen unserer Partner ebenso Rechnung tragen wie den möglichen Auswirkungen eines Abkommens auf andere Entwicklungsländer, dies gilt insbesondere für die möglichen Auswirkungen auf die EU Zollpräferenzen armer Länder. Die Untersuchung möglicher Auswirkungen auf Entwicklungsländer sollte Teil der allgemeinen Folgenabschätzung werden, die der Entscheidung über die Aufnahme von Freihandelsverhandlungen vorgeschaltet wird. (...) Die Entscheidung, Verhandlungen aufzunehmen, sollte von Fall zu Fall auf der Grundlage der oben dargelegten wirtschaftlichen Kriterien getroffen werden; dabei sollten aber auch die Bereitschaft unserer Partner und politische Erwägungen allgemeinerer Art berücksichtigt werden.“²

Die Mitteilung scheint eine klare Prioritätensetzung zu zeigen: Nachhaltigkeitsaspekte sind wirtschaftlichen Agenden nachgereiht. Auch deswegen werden bilaterale Freihandelsabkommen (FHA) von Teilen der Zivilgesellschaft in der internationalen Diskussion stark kritisiert und zum Teil per se abgelehnt. Es haben sich mittlerweile sogar internationale Allianzen gebildet, die grenzüberschreitend gegen FHA mobilisieren mit dem Ziel, sie gänzlich zu Fall zu bringen.³

Konkret wird kritisiert, dass die EU Wirtschaftsagenden in den Vordergrund stellt, und aufgrund der ungleichen Verhandlungsmacht auch weit besser in der Lage ist, diese in den Verhandlungen umzusetzen; weiters wird angemerkt, dass die Verhandlungen hinter verschlossenen Türen stattfinden, und es zwar im Vorfeld Konsultationen mit Unternehmen und Wirtschaftsinteressenverbänden gibt, Gewerkschaften und NGOs aber nicht bzw. nicht hinreichend einbezogen werden.⁴ Manche NGOs fordern ein Moratorium der „Global Europe“ Agenda und eine umfassende Revision der Handels- und Investitionspolitik auch im Hinblick auf eine demokratischere Gestaltung des Verhandlungsprozesses.⁵

¹ Siehe Mitteilung der Kommission, Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer Globalen Welt, KOM(2006) 576 endg.

² Ebenda, S. 10-11.

³ Siehe beispielsweise die Aktivitäten von FTA Watch, bilaterals.org, GRAIN und Médecins Sans Frontières, Fighting FTAs: An international strategy workshop, Bangkok, Thailand, Juli 2006, Ergebnisbericht, <http://www.bilaterals.org/IMG/pdf/Fighting-FTAs-summary-report.pdf> (18.2. 2010).

⁴ Siehe Peter Fuchs, Global Europe – Die neue EU-Handelspolitik im Wahn der Wettbewerbsfähigkeit (2007), 3f, und WEED, Freie Fahrt für freien Handel? (2005), 49f.

⁵ Seattle to Brussels Network et al., Hin zu einem alternativen Handelsmandat für die EU (2010), http://www.attac.at/fileadmin/user_upload/dokumente/ATM_A4_DE.pdf (20.5. 2010).

Solange diese Kehrtwendung nicht erreicht ist – falls sie je erreicht werden kann –, werden die Verhandlung und der Abschluss von neuen Freihandelsabkommen weitergeführt werden. An dieser Stelle sei auch festgestellt, dass aufgrund der institutionellen Änderungen im Zuge des Vertrags von Lissabon die Verabschiedung von EU Freihandelsabkommen die Zustimmung des Europäischen Parlaments erfordert.⁶ Damit stellt sich weiters die Frage, wie künftige Freihandelsabkommen so gestaltet werden können, dass sie Schaden für ArbeitnehmerInnenrechte minimieren bzw. diese im Rahmen der Abkommenslogiken vielleicht sogar verbessern können.

Die folgenden Kapitel stellen zunächst in komprimierter Form die Erfahrungen mit bisherigen Freihandelsabkommen aus der Sicht von ArbeitnehmerInnenrechten und Elemente von „Good Practice“ bestehender bzw. in Verhandlung befindlicher Abkommen dar, gefolgt von zusammenfassenden Schlussbemerkungen. Das Kernstück dieses Berichts sind 2 Mustertexte für Sozialnormen eines Nachhaltigkeitskapitels in bilateralen Verhandlungen der EU mit Entwicklungs- bzw. Industrieländern. Der Annex enthält die für diesen Bereich relevanten internationalen Standards.

2. Erfahrungen mit der Durchführung bestehender Abkommen

Mercosur Abkommen (1991)

Mercosur steht für den Gemeinsamen Markt Südamerikas. Dessen Mitglieder sind Argentinien, Brasilien, Paraguay, Uruguay und Venezuela; assoziierte Staaten sind außerdem Bolivien, Chile, Ecuador, Kolumbien und Peru. Dieses Abkommen sieht Kommissionen zu Arbeitskosten, Implikationen der wirtschaftlichen Integration auf Beschäftigung, Mobilität, Berufsausbildung, und Sozialversicherung vor. Es enthält eine Liste von ILO Abkommen, die ratifiziert werden können. Es gibt ein eigenes Forum (Wirtschaftliches und Soziales Konsultativforum) zu Arbeitsangelegenheiten, das auch „soziale Akteure“ einbeziehen möchte (Grandi 2009: 22). Parallel dazu erfolgte die Verabschiedung der „MERCOSUR Social Labour Declaration“ mit Mindestarbeitsstandards, welche die Staaten einhalten sollen.

North American Agreement on Labor Cooperation (1993)

Das North American Agreement on Labor Cooperation, kurz NAALC, ist das älteste und wahrscheinlich das am intensivsten untersuchte Arbeitsrechte-Nebenabkommen. Unterzeichnet wurde es im September 1993 durch die Präsidenten von Mexiko, den Vereinigten Staaten und Kanada. Es verfügt über einen eigenen Streitbeilegungsmechanismus. Die Mehrheit der Untersuchungen kommt allerdings zu tendenziell negativen Ergebnissen, was die greifbaren Verbesserungen von Arbeitsbedingungen betrifft (Polaski 2004, Dumbois 2006, Müller/Scherrer 2007). Zwischen 1994 und 2002 wurden 25 Beschwerden eingebracht, 15 gegen Mexiko, 8 gegen die USA, und 2 gegen Kanada. Die meisten wurden vor 2000 eingereicht; seitdem ist eine gewisse Ermüdung („submission fatigue“) eingetreten (Greven 2005).

FHA USA – Jordanien (2000)

Dieses FHA ist das erste US-Abkommen, das Fragen der ArbeitnehmerInnenrechte in das Streitbeilegungssystem des Abkommens selbst integriert (Art. 17). Es gilt als eines der rigoro-

⁶ Außer wenn sich das Abkommen ausschließlich auf die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik bezieht (Art. 218, par. 6 des Vertrags von Lissabon).

sesten Abkommen und macht keinerlei Unterschied zwischen Handels- und Arbeitsrechtsagen- den: das Streitbeilegungsorgan („Dispute Settlement Panel“) kann verfügen, dass die Be- schwerdepartei Handelspräferenzen zurückzieht oder andere geeignete Maßnahmen trifft, bis das konforme Verhalten eintritt.

EU – CARIFORUM Abkommen (2008)

Dieses Abkommen zwischen der EU und 15 karibischen Staaten (Antigua und Barbuda, Baha- mas, Barbados, Belize, Dominica, Dominikanische Republik, Grenada, Guyana, Haiti, Jamaika, St. Christoph und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Suriname, Trinidad und Tobago) enthält das Bekenntnis zu den Kernarbeitsnormen und zur Erklärung des ECOSOC der UN aus 2006 unter dem Titel „Vollbeschäftigung und Menschenwürdige Arbeit für alle“ (Art. 191).

Das Streitbeilegungssystem sieht im Fall der Nichterfüllung der Kernarbeitsnormen vor, dass die beschwerdeführende Partei unter Berücksichtigung von Kapazitätsfaktoren „geeignete Maßnahmen“ ergreifen darf, die die Erfüllung des Abkommens am wenigsten beeinträchtigen. Das heißt aber, dass keine Aussetzung der Handelserleichterungen möglich ist. Der gemein- same Cariforum-EU Rat kann zu allen Angelegenheiten des Abkommens bindende Entschei- dungen treffen (Art 229). Weiters gibt es eine Cariforum-EU parlamentarische Kommission für gemeinsamen Austausch (Art. 231) und eine Konsultativkommission der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner, wissenschaftlicher Einrichtungen und Wirtschaftspartnern, um Dialog und Koope- ration zu fördern. (Art. 232).

Allgemeines Zollpräferenzsystem, APS und APS+ (2009-2011, verlängerbar)

Das APS ist ein Präferenzsystem der EU für Staaten, die spezifische Kriterien erfüllen, unter anderem die Einhaltung der Kernarbeitsnormen. Damit erhalten sie tarifreduzierten Warenzu- gang in die Europäische Union, d.h. entweder eine gänzliche Zollbefreiung oder Zollsenkungen für zollpflichtige Produkte. Im Januar 2006 ist eine neuartige Zollbefreiungsregelung, das APS+ in Kraft getreten. Diese sichert Entwicklungsländern zusätzliche Handelsvorteile zu. Die betref- fenden Länder müssen dafür die 16 Rahmenabkommen zu Menschenrechten und Arbeitneh- merrechten sowie 11 Abkommen zu Good Governance und zum Umweltschutz unterzeichnen und wirksam umsetzen. Es gibt die Möglichkeit, bei schwerwiegenden Arbeitsrechtsverletzun- gen dieses Präferenzsystem auszusetzen. Dies wurde bisher bei Weißrussland, Burma und Sri Lanka durchgeführt.

EU – Korea Abkommen (Inkrafttreten voraussichtlich 2010/2011)

Hierbei handelt es sich um das erste EU Abkommen mit einem Nachhaltigkeitskapitel, welches voraussichtlich erst mit Ende 2010 bzw. Anfang 2011 in Kraft treten wird (Interview GD Handel 2010). Das Nachhaltigkeitskapitel (Kapitel 13) bezieht sich auf die ILO Kernarbeitsnormen mit dem Bekenntnis der Vertragsparteien, „continued and sustained efforts towards ratifying the remaining ILO core conventions“ zu machen. Diese sehr zögerliche Formulierung nimmt darauf Bezug, dass Korea nur 4 der 8 Kernkonventionen ratifiziert hat.⁷ Damit ist nicht klar, welche konkreten Schritte Korea unternehmen wird, um die anderen Kernkonventionen zu ratifizieren.

⁷ Das sind folgende Konventionen: No. 87 and 98 zu Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivver- handlungen, und die Konventionen No. 29 and 105 über die effektive Abschaffung von Zwangsarbeit. Bezüglich der Liste des aktuellen Ratifikationsstandes der Kernarbeitsnormen siehe <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm> (12. Februar 2010).

Das Abkommen enthält die "Non-Lowering Standards Clause" (Definition siehe S. 10), aber auch die Bestimmung, dass der Schutz von ArbeitnehmerInnenrechten nicht für protektionistische Zwecke herangezogen wird. Ein positiver Aspekt des Abkommens ist die Möglichkeit, ein sogenanntes "Civil Society Forum" (Art. 13.13) einzurichten. Dieses Forum trifft sich einmal im Jahr, um Aspekte nachhaltiger Entwicklung von Handelsbeziehungen" zu besprechen. Mehr wird über die Funktions- und Wirkungsweise des Forums nicht bekannt. Das Abkommen sieht bloß vor, dass weitere Details innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Abkommens von den Vertragsparteien festgelegt werden. Es bleibt unklar, wie der Dialog innerhalb des Forums die Umsetzung des Abkommens beeinflussen wird. Die einzige inhaltliche Bezugnahme bleibt sehr vage: "[t]he Parties can present an update on the implementation of this Chapter to the Civil Society Forum. The views, opinions or findings of the Civil Society Forum can be submitted to the Parties directly or through the Domestic Advisory Group(s)."⁸

Der Schwachpunkt des Nachhaltigkeitskapitels liegt in seinen Umsetzungsmechanismen. Es sind nur Regierungskonsultationen und wenn diese fehlschlagen, die Einholung der Meinung eines ExpertInnenkomitees vorgesehen. Es besteht keine Struktur, um die Vorschläge des Komitees verbindlich umzusetzen, zum Bericht heißt es nur "[t]he parties shall make their best efforts to accommodate [it]" (Art. 13.15. (2)). Das heißt, dass die Bestimmungen des Nachhaltigkeitskapitels vom Streitbeilegungsverfahren ausgenommen sind, im Gegensatz zu den eigentlichen Handelsbestimmungen, die Sanktionen (zum Beispiel die Erhöhung der Tarifsätze) im Fall der Nichterfüllung der Entscheidung des Streitbeilegungsorgans vorsehen. Eine ausgewogene Struktur von Kapazitätenunterstützung, Anreizen und Sanktionsmöglichkeiten hätte die Glaubwürdigkeit und Effektivität des Nachhaltigkeitskapitels erhöht. Allerdings entspricht dieses Vorgehen auch der Strategie der Europäischen Kommission, die eine Verknüpfung der Verletzung von ArbeitnehmerInnenrechten mit Sanktionen ablehnt (Interview GD Handel 2010).

3. Good Practice Elemente bestehender Abkommen

USA – Kambodscha Textilabkommen (1999)

Im Rahmen dieses Abkommens wurde ein Programm zur Umsetzung und Förderung verbesserter Arbeitsbedingungen ins Leben gerufen. Dieses sogenannte "Better Factories" Programm (gestartet 2001) hat zwei Hauptcharakteristika: zum Einen sieht es positive Anreize zur Erfüllung von ArbeitnehmerInnenrechten, zum Anderen die Monitoringfunktion der ILO vor. Alle Fabriken des kambodschanischen Textil- und Bekleidungssektors – abgesehen von einigen Zulieferern – werden registriert und durch ein lokales Monitoring-Team in einem 10-Monatszyklus überwacht. Resultate dieser Überwachung sind Monitoringberichte der Fabriksbesuche und ein öffentlich zugänglicher zusammenfassender Bericht. Dieser Berichtsprozess wird durch ein eigenes Computersystem ermöglicht und Großfirmen bzw. Zulieferern zugänglich gemacht. Kambodscha wurde im Rahmen des Handelsabkommens eine bestimmte Einfuhrquote garantiert (9% pro Jahr in den ersten 3 Jahren und 18% im darauffolgenden Jahr 2004), die Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen folgend, entsprechend jährlich erhöht werden konnte – ein bis dahin einmaliges System von direkter Verknüpfung positiver Quotenanreize mit der Umsetzung von Arbeitsrechten.⁹

⁸ Siehe Art. 13.13. (3).

⁹ Polaski, S., *Protecting Labor Rights Through Trade Agreements; An Analytical Guide* (2004), 21f, and Wells, D., "Best Practice" in the Regulation of International Labor Standards: Lessons of the U.S.-Cambodia Textile Agreement (2006), 363.

Zwei Problemfelder wurden im Lauf des Projekts identifiziert und gelöst. Das Programm basierte auf freiwilliger Teilnahme der Unternehmen, die Quotenerhöhung wurde aber basierend auf der Gesamtsituation des Sektors Kambodscha an sich zugestanden. Damit ergab sich das so genannte „Trittbrettfahrer-Syndrom“ mit Vorteilen für diejenigen, die am Programm nicht teilnahmen. Die kambodschanische Regierung führte daraufhin Gesetzgebung ein, welche die Zahl der verfügbaren Exportlizenzen auf die Zahl der Programmteilnehmer reduzierte. Dies führte zu einer kompletten Erfassung des Sektors. Das zweite Problem bestand in der Berichtslegung zu den Fortschritten bei den Arbeitsbedingungen. Die Berichtsform war nicht festgelegt, beispielsweise in der wichtigen Frage, ob es fabrikspezifische Resultate geben sollte. Die Berichtslegung wurde dann folgendermaßen festgelegt: Ein erster Bericht veröffentlichte Resultate für alle untersuchten Fabriken. Der zweite Bericht gab eine Synthese und Überblick über die untersuchten Probleme ohne spezifische Fabriken zu nennen. Solche, die Arbeitsrechtsverletzungen nach einer bestimmten Zeit nicht beseitigten, wurden im folgenden Bericht namentlich genannt. So wurden entscheidende Fortschritte in Richtung erhöhter Transparenz gemacht.

Das “Better Factories Cambodia” Programm wurde von vielen AkteurInnen als erfolgreich – von einigen sogar als die in diesem Bereich erfolgreichste Initiative – gewertet. Neben diesen Erfolgen wurden auch Unzulänglichkeiten registriert. Bei einigen Arbeitsrechten wie Gewerkschaftsfreiheit, angemessenen Löhnen und Arbeitszeit wurden weiterhin ungenügende Fortschritte erzielt. Lokale Gewerkschaften schlagen hier vor, Großeinkäufer voll in das Programm zu integrieren und damit sie betreffende Berichte auch öffentlich zu machen um zu zeigen, welche Konsequenzen deren Einkaufspraktiken auf Arbeitsrechte in den kambodschanischen Fabriken haben.¹⁰ Im Jahr 2008 begannen ILO und die International Finance Corporation (Teil der Weltbankgruppe) das “Better Work” Programm mit dem Ziel, die Erfahrungen in Kambodscha in anderen Staaten wie Jordanien, Vietnam, Haiti, Indonesien, China, Bangladesch, Pakistan, Indien, Nicaragua und Marokko zu wiederholen. Das Programm soll auch um andere Branchen wie den Tourismus und Elektroniksektor erweitert werden.¹¹ Bei dieser Erweiterung wird entscheidend sein, die verbleibenden Kritikpunkte befriedigend zu lösen. So sollten alle relevanten lokalen Akteure wie Gewerkschaften, Arbeitsinspektorate, NGOs, und staatliche Stellen in den Prozess involviert werden, und die Zusammenhänge zwischen den Einkaufspraktiken der Großeinkäufer und Arbeitsrechtsverletzungen klar aufgezeigt werden. Ein zentrales Ziel sollte der Aufbau von lokalen Kapazitäten sein, um längerfristig das ILO Monitoring durch das staatliche Arbeitsinspektorat zu ersetzen.¹²

ASEAN Abkommen (1995)

Der Verband Südostasiatischer Nationen, kurz ASEAN (vom engl. Association of Southeast Asian Nations), ist ein Zusammenschluss von zehn südostasiatischen Staaten, nämlich Brunei, Kambodscha, Indonesien, Laos, Malaysia, Myanmar, Philippinen, Singapur, Thailand und Vietnam. Das Abkommen enthält einen Umsetzungsplan zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der die ASEAN Staaten verpflichtet, eine Checkliste anhand der bestehenden ILO Standards und Good Practice zu erstellen. Weiters vorgesehen ist die Kooperation mit der ILO in diesen Fragen, dafür wurde ein eigenes Memorandum of Understanding zwischen ASEAN und

¹⁰ Miller, D./Aprill, C./Certeza, R./Nuon, V. (2007) 'Business as Usual' – Governing the Supply Chain in Clothing Post MFA Phase-Out. The Case of Cambodia.

¹¹ Better Work (2009): The Better Work Programme, Stage II, July 2009 – June 2012, Genf, März 2009, http://www.betterwork.org/public/global/copy_of_index/files/fileinnercontentproxy.2009-04-27.8653403652 (9. April 2010).

¹² Lukas, K./Plank, L./Staritz, C., Securing Labour Rights in Global Production Networks, Vienna 2010.

der ILO¹³ abgeschlossen (ILO 2009: 72). Dieses Memorandum sieht Kooperation in den folgenden Bereichen vor: Austausch relevanter Information, inklusive Good Practice; Kooperation bei relevanten Projekten und Programmen zB bezüglich der Auswirkungen von Handelsabkommen auf Beschäftigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, HIV/AIDS, usw.; Kooperation bei Studien, inklusive Statistiken; Teilnahme an spezifischen Meetings; und Kooperation in allen anderen Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse.¹⁴

Handelsabkommen USA – Chile (2004)

Dieses Abkommen enthält eines der progressiveren Sozialkapitel, ähnlich dem USA – Jordanien Abkommen, für den Bereich Mindestlohn ist allerdings nur die nationale Umsetzung vorgesehen, nicht das weitergehende Standard-Setting (Art. 18.8). Das Instrument der Streitbeilegung ist in Arbeits- und Handelsbelangen gleich. Die Gründe dafür reichen vom Druck von Gewerkschaften und NGOs bis zu Präferenz eines bilateralen Systems mit unabhängigen Panels zu unilateralen Sanktionen durch US Gerichte (Grandi 2009: 28). Die Kernbestimmung dieses Kapitels ist die Einhaltung nationalen Arbeitsrechts, basierend auf den Standards der Kernarbeitsnormen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Mindestlohn, und angemessene Arbeitszeit. Das Souveränitätsprinzip wird betont, auch justiziell: keine Gerichtsurteile dürfen auf Grund von Bestimmungen des Abkommens wieder aufgerollt oder revidiert werden. Das Abkommen enthält einen relativ umfassenden „Labor Cooperation Mechanism“ (Annex 18.5). Im Fall von Konflikten gibt es die Möglichkeit zu ExpertInnenbeziehung („specialists“), „good offices“, Mediation und Beratung. Der Konsultationsmechanismus kann schnell hergestellt werden (15 Tage) und es gibt Fristen zur Entscheidung (für Konsultationen 75 Tage, für Beratung und/oder Mediation 30 Tage).

Bei Konflikten müssen zuerst Konsultationen aufgenommen werden, bevor es zur Streitbeilegung kommen darf. Die Streitbeilegung folgt größtenteils der in Handelssachen. Kommt es zu keiner Einigung nach den Berichten des Panels oder hält sich eine der Parteien nicht daran, kann das Panel Kompensationsmaßnahmen (Geldstrafen) mit einer jährlichen Grenze von 15 Millionen US\$ verhängen. Folgende Kriterien sind dabei zu berücksichtigen: die Auswirkungen auf den Handel zwischen den Vertragsstaaten; die Dauer und Beharrlichkeit der Nichterfüllung; die Gründe für die Nichterfüllung (inklusive technische Kapazitäten); der Grad der erwartbaren Erfüllung (inkl. beschränkte Ressourcen); die Bemühungen zur Erfüllung; andere relevante Faktoren. Im Fall der Nichtzahlung kann die andere Partei Handelspräferenzen suspendieren.

Hinsichtlich der Einbindung der Zivilgesellschaft wurde ein Nationales Konsultativkomitee eingerichtet, und es gibt die Möglichkeit von „amicus curiae“ Eingaben sowohl in Konfliktfällen (Art. 22.10(d)) als auch bei der Zahlung von Geldstrafen die Möglichkeit von Vorschlägen hinsichtlich der Nutzung dieser Gelder (Grandi 2009: 30). Bei Nichtzahlung können Handelspräferenzen zurückgezogen werden.

Chile hat seit Beginn seiner Verhandlungen im Bereich Marktliberalisierung zahlreiche Aktivitäten gesetzt, darunter so genannte „briefing rooms“, um die Zivilgesellschaft einzubeziehen. Damit wurde erreicht, dass nicht nur Wirtschaftsinteressen sondern auch die Belange der übrigen Bevölkerung wahrgenommen wurden, und es eine weit höhere Akzeptanz von bilateralen Handelsabkommen gibt als in anderen Ländern (Grandi 2009: 24).

¹³ Text unter <http://www.aseansec.org/20686.htm> (18.5. 2010).

¹⁴ Siehe Art. 1 des MoU.

Handelsabkommen Kanada – Chile (2004)

Das Abkommen enthält einen Arbeitsplan zu Informations- und Wissensaustausch bezüglich Arbeitsbeziehungen, Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Ausbildungsmaßnahmen und soziale Sicherheit unter Teilnahme der Sozialpartner. Bisher wurde keine formelle Beschwerde eingebracht (Stand November 2009), allerdings wurden informelle Kontakte genutzt, um konkrete Fälle zu lösen (Grandi 2009: 28). Das Abkommen enthält verschiedene Arten von Mediations- bzw. Streitbeilegungsmechanismen, abhängig von der Art des Rechts: bei Handelsstreitigkeiten wird die Strafe der geschädigten Vertragspartei gezahlt, im Fall einer Arbeitsrechtsstreitigkeit wird der Betrag in einen Fonds zur Verbesserung der Arbeitsrechtsverwaltung eingezahlt. Dies entspricht auch Vorschlägen von Human Rights Watch, als einem Weg, um mit Nichtumsetzung mangels technischer Kapazitäten zu begegnen (Human Rights Watch 2002).

Handelsabkommen Kanada – Peru (2009)

Das Abkommen erlaubt Beschwerden der Öffentlichkeit in beiden Staaten zu Fragen der Übereinstimmung bzw. Umsetzung nationaler Gesetzgebung hinsichtlich der ILO Standards. Ein unabhängiges ExpertInnen-Panel geht dieser Beschwerde nach und kann den verletzenden Staat zur Zahlung von bis zu \$15 Millionen jährlich in einen Kooperationsfonds für die Umsetzung entsprechender Programme verpflichten um sicherzustellen, dass identifizierten Probleme beseitigt werden. Das Abkommen sieht relativ kurze Entscheidungsfristen vor, beispielsweise 30 Tage um zu entscheiden, ob die Verletzung mit Handel in Verbindung steht (Art. 15.1 (b)).

Kanada – EU Abkommensentwurf (in Verhandlung)

Derzeit befindet sich die EU in Verhandlungen zu einem Freihandelsabkommen mit Kanada. Bezüglich ArbeitnehmerInnenrechten gehen die Vorschläge Kanadas¹⁵ weiter als die der EU. Einerseits gibt Kanada eine breitere Palette an Rechten vor (neben den Kernarbeitsnormen Bestimmungen zu Mindestlohn, Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, und Nichtdiskriminierung von MigrantInnen). Andererseits schlägt Kanada die Behandlung von ArbeitnehmerInnenrechten gleichberechtigt mit Handelsagenden in Sachen Streitbeilegung vor. Sanktionen können sich bis zu einem jährlichen Betrag von 15 Millionen Dollars bewegen. Der Kanadaentwurf ist eine wichtige Referenz um zu zeigen, welche Möglichkeiten es bezüglich Standards und Strukturen der Umsetzung gibt. Es handelt sich hierbei sicherlich um eine Maximalvariante, bei der anzunehmen ist, dass sie im Lauf des Verhandlungsprozesses zumindest teilweise verwässert werden wird.

4. Schlussbemerkungen

Obwohl es noch immer eine Reihe von Staaten gibt, die Arbeits- und Sozialstandards nicht mit Handelsagenden verknüpft sehen wollen, geht der international Trend auf der Ebene bilateraler Abkommen in Richtung einer größeren Akzeptanz solcher Standards in Handelsabkommen (Grandi 2009: 33, ILO 2009: 63). Die Veröffentlichung der ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998, das die Kernarbeitsnormen enthält, hat auch in Handelsabkommen zu einem vermehrten Bezug auf ILO Standards geführt. Einige Abkommen, beispielsweise das FTA Kanada – Chile bzw. USA – Jordanien nehmen auch auf zusätzliche Rechte Bezug, nämlich Mindestlohn, Arbeitszeit und Gesundheit & Sicherheit am

¹⁵ Konsolidierter Entwurf vom 13. Jänner 2010.

Arbeitsplatz. Einige wenige enthalten Bezüge zum Schutz von migrantischen ArbeitnehmerInnen (siehe Entwurfstext Kanada – EU). Manche Abkommen betonen auch die Einhaltung von fairen, ausgewogenen und transparenten prozeduralen Regeln, beispielsweise die Veröffentlichung und Verbreitung von Arbeitsgesetzgebung (siehe Abkommen EU – Korea und USA – Chile).

In der Zusammenschau gibt es aber weiterhin große Unterschiede in der inhaltlichen und strukturellen Zusammensetzung von bilateralen Handelsabkommen. Das führt auch zu der wenig wünschenswerten Situation von ungleichen Standards und Ebenen der Umsetzung. Wenn ein Staat Vertragspartner mehrerer Abkommen mit unterschiedlichen Standards und Umsetzungsebenen ist, führt das zu dem Ergebnis, dass Staaten mit der Umsetzung von unterschiedlichen Arten von ArbeitnehmerInnenrechten zu tun haben (ILO 2009: 63). Umso wichtiger ist es, einen Minimalstandard zu definieren und umzusetzen, der generell gilt. Die EU wäre eine zentrale Akteurin, um diesen Minimalstandard umzusetzen.

Bezüglich der Mittel zur effektiven Umsetzung der ILO und nationalen Standards gibt es weiterhin große Kontroversen. Die Meinung der Europäischen Kommission ist, dass Sanktionen bei der Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Standards, inklusive der Kernarbeitsnormen, nicht angewandt werden sollen. Grund dafür wäre die Suggestion von Protektionismus durch die Möglichkeit, Handelserleichterungen in diesem Bereich zurückzunehmen. Andere Staaten wie die USA und Kanada folgen diesem Argument nicht und haben bereits seit mehreren Jahren bilaterale Abkommen, die Sanktionen bei der Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Standards vorsehen (siehe beispielsweise die Ausführungen zum USA – Jordanien Abkommen). In diesem Abkommen wie auch in den vorliegenden Vorschlägen für zwei Musterkapitel sind Sanktionen allerdings nur das letzte Mittel, wenn alle anderen Mechanismen der Kooperation und Mediation erschöpft sind. Weiters sind Sanktionen nicht das wichtigste Instrument zur Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Standards, sondern Kapazitätenaufbau von lokalen Akteuren wie Gewerkschaften und Arbeitsinspektoraten und die Umsetzung gezielter Programme zur Förderung von Arbeitsrechten sind zentral (Greven 2005). Der Sanktionsmechanismus ist als Disincentive (negativer Anreiz) zu sehen, sich an arbeitsrechtliche Standards nicht zu halten. Das Ausmaß der Sanktionen hat sich dabei nach dem (auch menschenrechtlichen) Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu orientieren und mit Augenmaß auf die Verletzung der Standards zu reagieren (Polaski 2004). Ebenso wichtig ist auch, Sanktionen zielführend einzusetzen und nicht auch noch den ArbeitnehmerInnen zu schaden, die schon durch die Nichteinhaltung bereits zu Schaden gekommen sind. Daher ist in den Musterkapiteln auch vorgesehen, dass im Fall der Nichteinhaltung Zahlungen zu leisten sind, die einem Fonds zur Förderung der Standards und Kapazitätenaufbau zugutekommen. Erst wenn auch diese Zahlungen nicht geleistet werden, kommen Sanktionen in Form von Rücknahme der Handelserleichterungen zum Tragen. Betont sei an dieser Stelle auch, dass positive Anreize wie die Erhöhung von Handelserleichterungen bei Fortschritten der Implementierung arbeitsrechtlicher Standards nach Vorbild des USA – Kambodscha Textilabkommens gute Erfolge gezeigt haben. Entsprechend wurde dieser Mechanismus im Musterkapitel 1 (EU – Entwicklungsland) aufgenommen.

5. Grundlegende Elemente der Sozialnormen eines Nachhaltigkeitskapitels

Die nachfolgend beschriebenen Bestimmungen stellen die wesentlichen Bestandteile der Sozialnormen in bilateralen Abkommen dar. Die Handelspartner haben einen gewissen Formulierungsspielraum, d.h. die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der Klauseln kann im Einzelfall dem Entwicklungsstand der vertragsschließenden Länder angepasst werden. Im Folgenden wird eine Optimalvariante für den Inhalt eines Sozialabschnitts skizziert, die der Einordnung des jeweiligen Vertragspartners in Industrie- bzw. Entwicklungsland gemäß differenziert ausgestaltet werden sollte. Ein absoluter „Kernbestand“ muss davon aber jedenfalls unberührt bleiben. Die verschiedenen Textkomponenten werden im anschließenden Mustertext farbig gekennzeichnet.

Normativer Rahmen

Die soziale Ausrichtung eines bilateralen Freihandelsabkommens sollte nicht erst und nicht ausschließlich im Sozialteil des Nachhaltigkeitskapitels, sondern bereits in dessen Präambel zum Ausdruck kommen. Diese bildet den normativen Bezug im Allgemeinen und ist eine essentielle Komponente für die Auslegung der folgenden Abschnitte des Abkommens. Im Präambeltext muss die Verpflichtung der Vertragsparteien zum Ausdruck kommen, dem Gebot der ökonomischen und sozialen Kohärenz Rechnung zu tragen.

Da die Präambel nur interpretative Wirkung entfaltet, ist das allgemeine Bekenntnis zu Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, einschließlich des Respekts für die Menschenrechte und die wesentlichen Elemente menschenwürdiger Arbeit, als zentraler Baustein zu Beginn des Abkommenstextes selbst zu verankern. Hierzu bestehen eine Reihe internationaler Normen, insbesondere der ILO und der UNO, die allgemeine Grundsätze, Rechte und praktische Verfahren festlegen und so den normativen Rahmen abstecken. Dazu zählen einerseits die internationalen Menschenrechtsdokumente, welche auch die für die soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung bedeutsamen sozialen Grundrechte enthalten (z.B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, etc.); andererseits die gewichtigen Deklarationen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), nämlich die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Kernarbeitsnormen)¹⁶, die ILO Dreigliedrige Grundsatzerklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik („ILO Tripartite Declaration“)¹⁷ sowie die ILO Deklaration über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung („Social Justice Declaration“)¹⁸ aus 2008. Die acht Kernarbeitsnormen beziehen sich auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit und das Diskriminierungsverbot im Bereich Beschäftigung und Beruf beziehen. Die Dreigliedrige Grundsatzerklärung erwähnt in einem Anhang speziell auf die Problematik der multinationalen Unternehmen zugeschnittenen Konventionen und Empfehlungen und die ILO Deklaration über soziale Gerechtigkeit stellt klar, dass die Verletzung von Kernarbeitsnormen komparative Vorteile nicht legitimieren darf.¹⁹

¹⁶ Siehe Annex zu relevanten internationalen Standards, I.

¹⁷ Supra, II.

¹⁸ Supra, III.

¹⁹ Siehe AK Positionspapier, Ja zu verbindlichem Nachhaltigkeitskapitel! Neue Mitentscheidungskompetenz des Europäischen Parlaments in der Handelspolitik aktiv für Sozial- und Umweltnormen nützen!, März 2010, S. 4f, http://www.akeuropa.eu/includes/mods/akeu/docs/main_report_de_116.pdf (24.03.2010); EGB-/IGB-Erklärung der Gewerkschaftsforderungen im Hinblick auf zentrale Elemente der Kapitel „Nach-

Komplettiert wird das rechtliche Rahmenwerk in den Sozialnormen des Nachhaltigkeitskapitels durch weitere arbeitsbezogene Grundrechte, die sich je nach Entwicklungsstand der vertrags-schließenden Staaten in deren nationalen Gesetzen und Politiken widerspiegeln müssen. Zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen sind ohnehin alle 183 ILO Mitgliedsstaaten verpflichtet. Aber auch die Aufnahme weiterer bedeutender Übereinkünfte in den Vertragstext ist wünschenswert. Dazu gehören die vom Verwaltungsrat der ILO 1993 als vorrangig bestimmte Übereinkommen zu Beschäftigungspolitik, Arbeitsaufsicht und über die Dreigliedrige Beratung („ILO Priority Conventions“)²⁰ und weitere bedeutende Übereinkünfte und Empfehlungen, deren Ratifikation, effektive Umsetzung und praktische Anwendung von den Vertragsparteien ausdrücklich erklärt werden muss. Das sind unter anderem die ILO Konventionen Nr. 155 zum Arbeitsschutz, Nr. 102 über soziale Sicherheit, Nr. 103 über Mutterschutz und Nr. 135 über Arbeitnehmervertreter sowie die Empfehlungen Nr. 193 betreffend die Förderung der Genossenschaften (2002), Nr. 195 betreffend die Entwicklung der Humanressourcen (2004) und Nr. 198 betreffend das Arbeitsverhältnis (2006). Zum Teil werden diese Inhalte auch durch das seitens der ILO seit 1999 propagierte Konzept Menschenwürdiger Arbeit („Decent Work Agenda“)²¹ abgedeckt, das die vier Hauptelemente Rechte am Arbeitsplatz (einschließlich der grundlegenden Arbeitsnormen), produktive, frei gewählte Beschäftigung, sozialer Schutz und Sicherheit sowie sozialer Dialog umfasst. Dazu gehört noch der Aspekt der Gleichstellung in allen vier Bereichen. Trotz ihres langjährigen Bestehens und der respektablen inhaltlichen Tragweite erfährt die Agenda Menschenwürdige Arbeit erst seit der Kurssetzung der Europäischen Union 2006²² in eben dieselbe Richtung entsprechende Beachtung und sollte schon aus diesem Grund jedenfalls ein Kernelement zukünftiger EU Handelsabkommen sein.²³

“Non-Lowering of Standards” Klausel

Dieser auch in der ILO Erklärung 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung zum Ausdruck kommende Grundsatz verpflichtet die Parteien ausdrücklich, die bestehenden arbeits- und sozialgesetzlichen Standards flächendeckend und unter allen Umständen aufrecht zu erhalten. Damit wird der Verwässerung oder gar Aussetzung von Arbeits- und Sozialstandards zum Zweck der Förderung ausländischer Investitionen vorgebeugt. Der Hinweis, dass sie für das gesamte Landesgebiet gültig ist, verhindert, dass es durch das FHA zu einer Produktionssteigerung in so genannten freien Exportzonen kommt. Da es in diesen Zonen regelmäßig zur Aufhebung sogar der grundlegendsten Arbeitsrechte kommt, sind sie generell abzulehnen bzw. die Bestimmungen mit dem Zusatz zu versehen, dass sie auch in FHA gelten. Das Verbot der „Rückentwicklung“ des rechtlichen Schutzniveaus ist auch als „Upholding Levels of Protection“ Klausel bzw. Prinzip der „Non-Retrogression“ bekannt und gilt im Übrigen auch für die Umweltaspekte des Nachhaltigkeitskapitels.²⁴

haltige Entwicklung“ in EU-Verhandlungen zu Freihandelsabkommen (FHA), http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TLC_DE.pdf (25.02.2010).

²⁰ Siehe Annex, IV.

²¹ Siehe Annex, V.

²² Die EU Kommission hat in ihrer Mitteilung vom 24. Mai 2006 [KOM(2006) 249 endgültig] eine integrierte Strategie entwickelt, mit der sie erreichen will, dass die Förderung menschenwürdiger Arbeit in allen innen- und außenpolitischen Bereichen, darunter auch Handel, berücksichtigt wird. Siehe Europäische Kommission, Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=323&langId=de> (29.03.2010).

²³ Siehe AK Positionspapier, S. 4f; EGB-/IGB-Erklärung.

²⁴ Siehe AK Positionspapier, S. 5; EGB-/IGB-Erklärung.

Schildfunktion

Die „Schildfunktion“ ist ein menschenrechtliches Prinzip, das die Menschenrechte als universell anerkannte (Mindest-)Standards vorrangig behandelt. Demgemäß kann ein Staat bei der Umsetzung handelsrechtlicher Bestimmungen, die gegen seine menschenrechtlichen Verpflichtungen aus den durch ihn ratifizierten Konventionen verstoßen, unter Berufung auf diese Bindung der Ausführungen der handelsrechtlichen Bestimmung hintanhaltend.²⁵ Ähnlich gelagert, wenn auch nur „last resort“, sind Ausnahmebestimmungen in Handelsabkommen, z.B. im Falle von Südafrika bezüglich des TRIPS bei der Frage von Generika zur Bekämpfung von HIV/AIDS.

Nachhaltigkeitsprüfung

Im Sozialkapitel sollten Bestimmungen über die Durchführung einer Nachhaltigkeitsprüfung enthalten sowie bereits diejenigen Maßnahmen angeführt sein, die aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfungen ergriffen werden können (Follow-Up-Prozess). Im Rahmen der Untersuchungen müssen sämtliche Aspekte der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Abkommens, etwa die Zugangsmöglichkeiten zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen oder die verschiedenen Strategien zur Erreichung industrieller Entwicklung, berücksichtigt werden. Bei der Bewertung der Auswirkungen des Abkommens sind VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite sowie NGOs, einzubinden. Die Resultate und Empfehlungen der Nachhaltigkeitsprüfung müssen jedenfalls schon vor Verhandlungsbeginn vorliegen und in die Verhandlungen einfließen. Eine fortlaufende, wiederholte Auseinandersetzung mit den Effekten des Abkommens ist ebenso erforderlich.

Monitoring: Umsetzung und Kontrolle²⁶

Zur effektiven Implementierung des Abkommens und zur Überwachung der Einhaltung der darin eingegangenen Verpflichtungen – allen voran die im Rahmen der ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit sowie in den weiteren explizit genannten Übereinkommen verbrieften Pflichten – sollten folgende Umsetzungsmechanismen und -organe vorgesehen werden:

- a. Berichterstattung über den Umsetzungsstand der Arbeits- und Sozialnormen durch ein unabhängiges ExpertInnenkomitee;
- b. Beurteilung von Beschwerden und Ausarbeitung von Empfehlungen durch ExpertInnen;
- c. Konsultativforum für den Informationsaustausch zwischen Regierungen, Sozialpartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern.

a. Der Fortschritt bei der Umsetzung aller im Abkommen fixierten Verpflichtungen soll von den Regierungen beider Vertragsparteien gewissenhaft dokumentiert und darüber in regelmäßigen Abständen berichtet werden. Für diese Aufgabe ist ein weisungsunabhängiges Komitee qualifizierter ExpertInnen einzurichten, dem die ILO mit zumindest einem Mitglied in beratender Funktion angehört. Die Berichterstattung erfolgt auf Basis der von der Regierung bereitgestellten Informationen sowie von Auskünften seitens Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen beider

²⁵ Siehe die Berichte der UNO Hochkommissarin für Menschenrechte, „Liberalization of trade in services and human rights“ (E/CN.4/Sub.2/2002/9), und „Human rights, trade and investment“ (E/CN.4/Sub.2/2003/9).

²⁶ Siehe AK Positionspapier, S. 5f; EGB-/IGB-Erklärung.

Vertragsparteien zu den Bereichen Handel und Soziales. Darüber hinaus sollte eine Sonderberichterstattung zu Spezialthemen oder Problemen vorgesehen (siehe auch sogleich unter b.).

b. Das ExpertInnenkomitee soll auch für Beschwerden zu sozialen Problemen zuständig sein und seine Empfehlungen müssen Teil eines festgelegten Prozesses für die angemessen zügige Bearbeitung der angesprochenen Themen sein, um effektiv gegen die Duldung von Arbeitsrechtsverletzungen durch die vertragsschließenden Regierungen vorzugehen. Sofern also Beschwerden einer Regierung durch die andere Vertragspartei nicht befriedigend oder binnen angemessener Frist (z.B. innerhalb von 2 Monaten) beantwortet und im Diskursweg geklärt werden können, wird die Angelegenheit den unabhängigen ExpertInnen zur Beurteilung vorgelegt. Die Ergebnisse des Komitees sollen neben Berichten und Empfehlungen auch konkrete Vorgaben zur Nachbereitung und Kontrolle enthalten. Nur so wird sichergestellt, dass Regierungen den Einwänden effektiv nachgehen. Gleiches gilt im Hinblick auf offiziell eingereichte Mitteilungen (Beschwerden) der Sozialpartner. Diese sollten in einen ebenso verbindlichen Mechanismus eingebettet werden, der anerkannten ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen- sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen (NGOs) auf beiden Seiten eines FHA die Möglichkeit bietet, derartige Handlungsaufforderungen vorzulegen. Allfällige Überprüfungs-, Anrufungs- und Beschwerdeverfahren bei der ILO sowie andere Kontroll- oder Beschwerdeverfahren nach internationalem Recht bleiben von diesen Mechanismen unberührt.

c. Hinsichtlich der Umsetzung des Abkommens sollte auch der bi-regionale Austausch und Dialog institutionalisiert werden. Abstimmung und Informationsaustausch zwischen den Regierungen der Partnerländer einerseits und ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenorganisationen sowie NGOs andererseits können im Rahmen eines Forums für Handel und Nachhaltige Entwicklung passieren. Das so genannte Konsultativforum sollte zumindest zweimal jährlich tagen und seinen Mitgliedern die Möglichkeit bieten, soziale Angelegenheiten und Probleme öffentlich zu diskutieren. Es muss darin ein klar definiertes, angemessenes Gleichgewicht der drei Mitgliedsgruppen bestehen. Zur weiteren Einbindung der Zivilgesellschaft sollten sich die Vertragsparteien darüber hinaus zur technischen Kooperation in sozialen Angelegenheiten, einschließlich Beratung, Informationsaustausch, und Einrichtung einer gemeinsamen Datenbasis sowie von Beobachtungsstellen verpflichten.

„Non-Execution“ Klausel

Es muss ausdrücklich klargestellt werden, dass im Zusammenhang mit der Implementierung der Sozialnormen des Nachhaltigkeitskapitels die gleichen Vorschriften gelten wie für alle anderen Vertragselemente. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Streitbeilegung, was bedeutet, dass für die Konfliktlösung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten dieselben standardmäßigen Mechanismen zur Anwendung kommen, wie für alle anderen Punkte des Abkommens.

Sanktionen

Idealerweise sollte im Wege der oben angeführten Umsetzungsmechanismen (Konsultationen zwischen den Regierungen, Sozialpartner- und Nichtregierungsorganisationen, Empfehlungen des unabhängigen ExpertInnenkomitees) die Missachtung arbeits- und sozialrechtlicher Verpflichtungen des Abkommens durch eine Vertragspartei ausgeräumt werden können, oder zumindest binnen angemessener Frist eine positive Veränderung eintreten. Ist dies nicht der Fall, sind nach Anwendung der allgemeinen Streitbeilegungsmechanismen Sanktionen in Form von Geldstrafen in entsprechend abschreckender Höhe vorzusehen, wie beispielsweise die Ab-

kommen zwischen Kanada und Chile, Kanada und Peru, oder das NAALC regeln. Gleichzeitig sollten diese Bußgelder denjenigen Sektoren und Bereichen zufließen, in denen die entsprechenden Probleme aufgetaucht sind, um so die dort herrschenden sozialen Standards und Arbeitsbedingungen durch technische und administrative Unterstützung nachhaltig zu verbessern. Die Kooperation mit internationalen Organisationen, allen voran der ILO, ist vorzusehen.

Anreize

Darüber hinaus sollte das Abkommen technische Unterstützung und Entwicklungsunterstützung vorsehen, die – sofern geeignet – mit einer Kooperation mit multilateralen Agenturen und insbesondere der ILO verknüpft ist.²⁷ Zusätzliche Anreize, einschließlich Handelsanreize, könnten gleichfalls enthalten sein.²⁸

²⁷ Siehe dazu das USA – Kambodscha Textilabkommen.

²⁸ Siehe auch EGB-/IGB-Erklärung der Gewerkschaftsforderungen im Hinblick auf zentrale Elemente der Kapitel „Nachhaltige Entwicklung“ in EU-Verhandlungen zu Freihandelsabkommen (FHA), http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TLC_DE.pdf (25.02.2010).

6. Mustertext für Sozialnormen eines Nachhaltigkeitskapitels

Dieses Kapitel präsentiert zwei Mustertexte: eines für EU Verhandlungen mit Entwicklungsländern, und ein zweites für EU Verhandlungen mit Industrieländern. Beide Mustertexte sind aus relevanten Elementen bestehender Abkommen zusammengesetzt. Die Änderungen durch die Autorinnen werden durch eckige Klammern und Fußnotenverweise gekennzeichnet. Die Unterscheidung in zwei Musterkapitel erfolgt, um den unterschiedlichen Anforderungen und Kapazitäten bezüglich Standardsetzung und Implementierung dieser Ländergruppen gerecht zu werden.²⁹ Hierbei wird auch auf den möglichen Verhandlungsspielraum der EU eingegangen. Bezüglich Standards und Umsetzungsmechanismen werden in der Form eines Ampelsystems Minimalanforderungen (rot), durchschnittliche Anforderungen (gelb) und Maximalanforderungen (grün) dargestellt. Das folgende Diagramm illustriert den Spielraum, den die farbig unterlegten Teile darstellen:

	EL		IL
Standards			
	Kernarbeitsnormen + Priority Conventions		Kernarbeitsnormen + Priority Conventions
	Priority Conventions		Mindestlohn, Arbeitszeit, Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz, Nichtdiskrimi- nierung von MigrantInnen
	Decent Work Agenda		Decent Work Agenda
Umsetzungsmechanismen			
	Sozialnormen Teil der Streitbeilegung		Sozialnormen Teil der Streit- beilegung
	Programm zur Verbes- serung von Arbeitsbe- dingungen		

Die nicht farbig unterlegten Textpassagen stellen Standardformulierungen in Nachhaltigkeitskapiteln dar, die – neutral bzw. unumstritten – in der vorliegenden Form in einer Vielzahl bestehender Abkommen enthalten sind. An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass nicht der komplette, größtmögliche Umfang eines Subkapitels in FHA dargestellt wird, sondern ausschließlich jene Sozialnormen, die von den Verfasserinnen der Studie als zentrale, integrierende Bestandteile eines solchen Kapitels aufgenommen wurden.

²⁹ Von der Kategorisierung nach bestimmten Regionen oder einzelnen Ländern wurde abgesehen, um das Musterkapitel einerseits handhabbar und praktikabel zu machen, andererseits um nicht eine Zersplitterung von Standards und Implementierungsmechanismen herbeizuführen, die sowohl theoretisch als auch praktisch problematisch wäre.

EU – Entwicklungsland

Nachhaltigkeitskapitel

Präambel: Kontext und Ziele³⁰

1. Unter Hinweis auf die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung 1992, die Agenda 21 über Umwelt und Entwicklung, die Johannesburg-Erklärung zu nachhaltiger Entwicklung und Plan zur Umsetzung 2002, die Ministerielle Erklärung des UNO Wirtschafts- und Sozialrats über Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit 2006, [die UNO-Konvention über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte]³¹ und die ILO Erklärung 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, erkennen die Parteien an, dass es sich bei der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie beim Umweltschutz um unabhängige und sich gegenseitig verstärkende Bestandteile nachhaltiger Entwicklung handelt. Darüber hinaus bekräftigen sie ihre Zusage, die Entwicklung internationalen Handels derart zu fördern, dass sie einen Beitrag zum Ziel nachhaltiger Entwicklung für das Wohl gegenwärtiger und zukünftiger Generationen leistet. Die Parteien unterstreichen insbesondere den Vorteil, handelsbezogene Beschäftigungs- und Umweltfragen als Teil eines globalen Ansatzes zu Handel und nachhaltiger Entwicklung zu berücksichtigen und [werden]³² dafür sorgen, dass die Ziele nachhaltiger Entwicklung auf jeder Ebene ihrer Handelsbeziehungen integriert und reflektiert werden.
2. Dementsprechend und durch die Umsetzung dieses Kapitels, streben die Parteien an:
 - a. nachhaltige Entwicklung durch verbesserte Koordination und Integration von Beschäftigungs-, Umwelt- und Handelspolitik und -maßnahmen zu fördern;
 - b. den Dialog und die Kooperation zwischen den Parteien im Hinblick auf die Entwicklung und Verbesserung ihrer Handels- und Wirtschaftsbeziehungen derart zu fördern, dass sie die Arbeits- und Umweltschutzmaßnahmen und Standards unterstützen;
 - c. die Einhaltung und Durchsetzung von multilateralen Arbeits- und Umweltvereinbarungen und nationalen Rechtsvorschriften zu verbessern;
 - d. die Instrumente für eine bessere Regulierung von Handels-, Beschäftigungs- und Umweltfragen, wie zum Beispiel Folgenabschätzungen und Konsultationen mit Interessengruppen voll auszuschöpfen, und Unternehmen, Zivilgesellschaftsorganisationen und BürgerInnen zu bestärken, Praktiken zu entwickeln und umzusetzen, die einen Beitrag zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele leisten;
 - e. die öffentliche Konsultation und Teilnahme an der Diskussion nachhaltiger Entwicklungsfragen, die sich aus diesem Abkommen ergeben und die Entwicklung einschlägiger nationaler Rechtsvorschriften und Politik zu fördern.

Artikel 1: Begriffsbestimmungen³³

Zum Zweck dieses Kapitels beinhaltet "Arbeit" die Fragen und Themen, die für die strategischen Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation relevant sind.

³⁰ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

³¹ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

³² Änderung durch das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

³³ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

Artikel 2: Multilaterale Arbeitsstandards und -abkommen

1. Die Parteien anerkennen den Wert internationaler Kooperation und Abkommen zu Beschäftigungs- und Arbeitsangelegenheiten als eine Reaktion der internationalen Gemeinschaft auf die sich aus der Globalisierung ergebenden wirtschaftlichen, beschäftigungsbezogenen und sozialen Herausforderungen und Möglichkeiten. Dementsprechend verpflichten sie sich zur gegenseitigen Beratung und Kooperation hinsichtlich handelsbezogener Arbeits- und Beschäftigungsfragen von beidseitigem Interesse.³⁴
2. Die Parteien bekräftigen die Verpflichtung gemäß der *Ministeriellen Erklärung des UNO Wirtschafts- und Sozialrates über Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit 2006*, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle als ein Schlüsselement nachhaltiger Entwicklung für alle Länder und als ein vorrangiges Ziel internationaler Kooperation anzuerkennen und die Entwicklung internationalen Handels auf eine solche Weise zu unterstützen, dass sie der Vollbeschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit für alle, einschließlich Männern, Frauen und junger Menschen förderlich ist.³⁵

3. Gemäß ihren Verpflichtungen als Mitglieder der ILO und der *ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen*, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung 1998 verabschiedet wurde, verpflichten sich die Parteien, die grundlegenden Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Dementsprechend wird jede Partei, soweit noch nicht geschehen, die entsprechenden grundsätzlichen ILO Konventionen über

- a. die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifvertragsverhandlungen,
- b. die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- c. die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit und
- d. die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz

ratifizieren sowie wirksam und flächendeckend in ihren Gesetzen und Praktiken umsetzen.³⁶

4. Gemäß der Entscheidung des ILO Entscheidungsgremiums 1994 verpflichten sich die Parteien darüber hinaus, die folgenden Rechte am Arbeitsplatz zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Jede Partei, soweit noch nicht geschehen, wird die entsprechenden vorrangigen ILO Konventionen über Arbeitsaufsicht, Dreigliedrige Beratung und Beschäftigungspolitik ratifizieren und wirksam und flächendeckend in ihren Gesetzen und Praktiken umsetzen.³⁷

5. Gemäß den vier strategischen Zielen der ILO Agenda für Menschenwürdige Arbeit verpflichten sich die Parteien, die grundsätzlichen Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und die internationalen Arbeitsstandards, Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten, den sozialen Schutz und soziale Sicherheit sowie den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen.³⁸

³⁴ EU-Korea.

³⁵ EU-Korea.

³⁶ EU-Korea.

³⁷ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

³⁸ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

Artikel 3: Aufrechterhaltung des Schutzniveaus³⁹

1. Die Parteien stimmen darin überein, dass es unangebracht ist, Handel oder ausländische Direktinvestitionen durch die Reduzierung des Schutzniveaus von nationalem Arbeitsrecht und Arbeitsübereinkommen zu fördern.
2. Die Parteien werden den in ihren Gesetzen verankerten Arbeitsschutz nicht schwächen oder reduzieren, um Handel oder ausländische Direktinvestitionen durch den Verzicht auf oder die Schwächung ihrer Gesetze, oder durch das Angebot des Verzichts auf oder der Schwächung ihrer Gesetze und Vorschriften oder Richtlinien auf eine Weise, die den Handel oder Investitionen zwischen den Parteien beeinflusst, zu begünstigen.
3. Die Parteien werden es nicht verabsäumen, ihre Arbeitsrechtsgesetzgebung durch nachhaltige oder wiederkehrende Handlungen oder Untätigkeit auf eine Weise, die den Handel zwischen den Parteien oder ausländische Direktinvestitionen beeinflusst, wirksam durchzusetzen.
4. Die Parteien werden es nicht verabsäumen, ihre durch ihre internationalen Menschenrechtsverpflichtungen umgesetzte Arbeitsrechtsgesetzgebung in Fällen, wo andere Bestimmungen dieses Abkommens diese Verpflichtungen beeinträchtigen, wirksam durchzusetzen.⁴⁰

Artikel 4: Staatliche Durchsetzungsmaßnahmen⁴¹

1. Gemäß Artikel 7 wird jede Partei die Einhaltung ihrer Arbeitsrechtsgesetzgebung fördern und durch entsprechende staatliche Maßnahmen wirksam durchsetzen, beispielsweise durch:
 - a. Einrichtung und Unterhaltung effektiver Arbeitsinspektorate, einschließlich Bestellung und Ausbildung von InspektorInnen;
 - b. Überwachung der Einhaltung und Überprüfung vermuteter Verletzungen, einschließlich Inspektionen vor Ort;
 - c. Erfordernis von Aufzeichnungen und Berichtslegung;
 - d. Förderung der Einrichtung von Arbeitnehmergremien zur Behandlung von arbeitsrechtlichen Vorschriften am Arbeitsplatz;
 - e. Bereitstellung oder Förderung von Mediations- und Schlichtungsdiensten; und
 - f. rechtzeitige Einleitung von Verfahren, um entsprechende Sanktionen aufzuerlegen oder Rechtsmittel für Verletzungen des Arbeitsrechts einbringen zu können.
2. Jede Partei stellt sicher, dass ihre zuständigen Behörden gesetzeskonform alle Gesuche eines/r Arbeitgebers/in, Arbeitnehmers/in oder deren VertreterIn oder anderer interessierter Personen auf eine Untersuchung eines angeblichen Verstoßes des Arbeitsrechts der Partei entsprechend berücksichtigen.
3. Eine Entscheidung, die eine Partei in Bezug auf die Verteilung der Durchsetzungsmittel trifft, darf kein Grund dafür sein, die Vorschriften dieses Kapitels nicht einzuhalten. Jede Partei behält sich das Recht vor, begründete und im guten Glauben getroffene Ermessensentscheidungen in Bezug auf die Zuweisung von Mitteln zur Durchsetzung der in

³⁹ EU-Korea.

⁴⁰ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte; bezüglich der Schildfunktion siehe Seite 10.

⁴¹ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010), Kanada-Chile.

Kapitel 1 enthaltenen grundsätzlichen Arbeitsrechtsgesetzgebung zu treffen, vorausgesetzt, dass die Ausübung eines solchen Ermessens und derartiger Entscheidungen nicht im Gegensatz zu den Verpflichtungen aus diesem Kapitel stehen.

Artikel 5: Maßnahmen von Privatpersonen⁴²

Jede Partei stellt sicher, dass gemäß ihrer Arbeitsrechtsgesetzgebung eine Person mit einem anerkannten Interesse in einer bestimmten Angelegenheit Zugang zu Verwaltungs- oder schiedsgerichtlichen Verfahren hat, die den Rechten, die durch ein derartiges Gesetz geschützt werden, Geltung verschaffen, einschließlich der Gewährung wirksamer Rechtsmittel gegen alle Verletzungen eines derartigen Gesetzes.

Artikel 6: Verfahrensrechtliche Garantien⁴³

1. Jede Partei stellt sicher, dass ihre Verwaltungs-, gerichtsähnlichen, gerichtlichen und arbeitsgerichtlichen Verfahren für die Durchsetzung ihres Arbeitsrechts fair, gerecht und transparent sind. Zu diesem Zweck wird jede Partei vorsehen, dass
 - a. derartige Verfahren rechtsstaatlichen Prinzipien entsprechen;
 - b. alle Anhörungen in derartigen Verfahren der Öffentlichkeit zugänglich sind, mit Ausnahme solcher Fälle, wo die Durchführung eines fairen Verfahrens etwas anderes vorschreibt;
 - c. die Parteien solcher Verfahren das Recht haben, ihre betreffenden Positionen zu unterstützen oder zu verteidigen und ihre Informationen oder Beweise vorzulegen; und
 - d. derartige Verfahren nicht unnötig kompliziert werden und keine unangemessenen Gebühren, zeitlichen Begrenzungen oder ungerechtfertigten Verzögerungen mit sich bringen.
2. Jede Partei sieht vor, dass endgültige Entscheidungen in derartigen Verfahren in jedem Fall gesondert behandelt werden:
 - a. Die Entscheidungen müssen schriftlich und [unter Angabe]⁴⁴ der Gründe, auf denen sie beruhen, gemacht werden;
 - b. sie müssen den Verfahrensparteien und der Öffentlichkeit ohne unangemessene Verzögerung zur Verfügung gestellt werden und im Einklang mit dem Gesetz stehen; und
 - c. sie müssen auf den Informationen oder Beweisen basieren, auf Grund derer den Parteien die Gelegenheit geboten wurde angehört zu werden.
3. Jede Partei stellt sicher, dass gegebenenfalls Parteien in derartigen Verfahren nach dem Gesetz das Recht haben, ein Nachprüfungsverfahren einzuleiten und, wo es gerechtfertigt ist, die Berichtigung der endgültigen Entscheidung fordern können.
4. Jede Partei stellt sicher, dass Tribunale, die derartige Verfahren durchführen oder überprüfen, unparteiisch und unabhängig sind und kein wesentliches Interesse am Ausgang der Angelegenheit haben.
5. Jede Partei sieht vor, dass die Parteien bei Verwaltungs-, gerichtsähnlichen, gerichtlichen und arbeitsgerichtlichen Verfahren Zugang zu Rechtsmitteln haben, um die Durchsetzung ihrer Arbeitsrechte zu erwirken. Derartige Rechtsmittel können, falls

⁴² Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁴³ Kanada-Chile.

⁴⁴ Änderung durch das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

zutreffend, Anordnungen, die Einhaltung von Vereinbarungen („compliance agreements“), Geldstrafen, Strafen, Inhaftierung, gerichtliche Verfügungen oder unerwartete Betriebsschließungen beinhalten.

6. Jede Partei kann, falls geeignet, Stellen, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen verteidigen, („labour defence offices“) einrichten oder unterhalten, um ArbeiterInnen und ihre Organisationen zu repräsentieren oder zu beraten.
7. Nichts in diesem Artikel darf so ausgelegt werden, dass von einer Partei verlangt wird, ein Rechtssystem einzurichten oder eine Partei daran zu hindern, ein Rechtssystem für die Durchsetzung ihres Arbeitsrechts einzurichten, das sich von ihrem System für die allgemeine Durchsetzung von Gesetzen im Allgemeinen unterscheidet.

Artikel 7: Durchsetzungsprinzip⁴⁵

Nichts in diesem Abkommen darf auf eine solche Art und Weise ausgelegt werden, dass die Behörden einer der Parteien ermächtigt werden, Durchsetzungshandlungen auf dem Gebiet der anderen Partei durchzuführen.

Artikel 8: Transparenz⁴⁶

1. Die Parteien vereinbaren gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitsbedingungen zu schützen und die den Handel zwischen den Parteien betreffen, auf transparente Weise zu entwickeln, einzuführen und umzusetzen, einhergehend mit entsprechender und rechtzeitiger Kommunikation und Beratung mit nicht-staatlichen Akteuren [Sozialpartner, NGOs]⁴⁷ und dem Privatsektor [mit ausreichender Zeit, damit Kommentare gemacht und berücksichtigt werden können].⁴⁸
2. Die Parteien werden das öffentliche Bewusstsein im Hinblick auf die Arbeitsrechtslage fördern.⁴⁹

Artikel 9: Die nachhaltige Entwicklung begünstigender Handel⁵⁰

1. Die Parteien bestätigen, dass der Handel alle Formen nachhaltiger Entwicklung fördern wird. Die Parteien erkennen die positive Rolle an, die Kernarbeitsnormen und menschenwürdige Arbeit bei wirtschaftlicher Leistung, Innovation und Produktivität spielen, und sie heben den Wert größerer Politikkohärenz zwischen Handelspolitik auf der einen und Beschäftigungs- und Arbeitspolitik auf der anderen Seite hervor.
2. Die Parteien streben an, den Warenhandel, der zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt zu erleichtern und zu fördern, einschließlich der Waren, die fairem und ethischem Handel unterliegen und solchen, die mit sozialer Verantwortung der Unternehmen und Rechenschaft verbunden sind.

Artikel 10: Überprüfung der Nachhaltigkeitseffekte⁵¹ und Überwachung des Abkommens⁵²

1. Die Parteien verpflichten sich durch Einsatz ihrer entsprechenden partizipativen Prozesse und Institutionen sowie durch solche, die unter diesem Abkommen eingerichtet wurden – zum Beispiel handelsbezogene nachhaltige Folgenabschätzung –

⁴⁵ Kanada-Chile.

⁴⁶ EU-Korea.

⁴⁷ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁴⁸ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁴⁹ USA-Chile.

⁵⁰ EU-Korea; Titel geändert von Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Originaltitel: Handelsbegünstigende nachhaltige Entwicklung.

⁵¹ EU-Korea.

⁵² Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

zur Überprüfung, Überwachung und Abschätzung der Folgen der Umsetzung dieses Abkommens über nachhaltige Entwicklung, einschließlich der Förderung menschenwürdiger Arbeit. [Die erste dieser Folgenabschätzungen muss stattfinden, bevor die Verhandlungen zwischen den Parteien aufgenommen werden].⁵³

2. Um die effektive Umsetzung dieses Abkommens zu garantieren und um die Einhaltung der hierin enthaltenen Rechte und Standards zu überprüfen, wird das Umsetzungsverfahren von den Parteien ordnungsgemäß dokumentiert und darüber berichtet. Zusätzlich zu den Aufgaben, die in Artikel 14 (Regierungskonsultationen) und Artikel 16 (Streitbeilegung) festgelegt sind, wird das Expertengremium für die Überwachung verantwortlich sein. Die Berichte des Expertengremiums stützen sich auf Informationen, die von den Parteien und anderen interessierten Kreisen, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und NGOs zur Verfügung gestellt werden.

Artikel 11: Kooperation⁵⁴

In Anerkennung der Bedeutung einer Zusammenarbeit bei handelsbezogenen Aspekten von Sozialpolitik verpflichten sich die Parteien, die in Annex 1 spezifizierten kooperativen Maßnahmen einzuleiten, um die Ziele dieses Abkommens zu erreichen.

Artikel 12: Programme zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen⁵⁵

1. Partei X (Regierung des Entwicklungslands) wird die Umsetzung eines Programms zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in (den) Sektor(en) X, einschließlich international anerkannter Kernarbeitsnormen, durch die Anwendung nationalen Arbeitsrechts unterstützen.
2. Die Parteien werden mindestens zwei Konsultationen pro Abkommensjahr durchführen, um Arbeitsnormen, spezifische Maßstäbe und die Umsetzung dieses Programms zu diskutieren.
3. Auf der Basis dieser Konsultationen und anderer Informationen hinsichtlich der Umsetzung dieses Programms und seiner Ergebnisse, wird die Europäische Union am 1. Dezember einer jeden Abkommensperiode, beginnend am 1. Dezember des Jahres, das auf das Inkrafttreten des Abkommens folgt, bestimmen, ob die Arbeitsbedingungen in (den) Sektor(en) X die Arbeitsgesetze und Arbeitsnormen erfüllen. Wenn die Europäische Union eine positive Feststellung macht, werden die spezifischen Grenzwerte, auf die sich die Parteien geeinigt haben, um X Prozent für das auf die Bescheinigung folgende Abkommensjahr erhöht. Jede nach diesem Absatz gewährte Erhöhung bleibt nur für ein weiteres Abkommensjahr in Kraft, wenn die Europäische Union eine positive Feststellung bis zum 1. Dezember des vorhergehenden Abkommensjahres getroffen hat. Falls, [nach einer bejahenden Feststellung des Streitschlichtungsgremiums],⁵⁶ die Regierung von X es versäumt hat, wichtige Schritte zu unternehmen, um eine bedeutende Änderung in den Arbeitsbedingungen herbeizuführen, kann die Europäische Union eine solche Erhöhung widerrufen.
4. Die Regierung von X wird um Finanzierung für dieses Programm ansuchen, einschließlich Mitteln vom/von den fraglichen Sektor(en) und von internationalen Organisationen. Die Europäische Union wird die Regierung von X bei der Erlangung von finanziellen Mitteln unterstützen.

⁵³ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁵⁴ EU-Korea.

⁵⁵ Basiert auf US-Kambodscha Textilabkommen.

⁵⁶ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

Artikel 13: Institutioneller Mechanismus⁵⁷

1. Jede Partei richtet eine Stelle innerhalb ihrer Verwaltung ein, die als Anlaufstelle für die andere Partei zum Zweck der Umsetzung dieses Kapitels dient.
2. Die Parteien richten einen Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung ein. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird aus höheren Beamten innerhalb der Administration der Parteien bestehen.
3. Der Ausschuss tritt im ersten Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Abkommens zusammen und danach so oft, wie es für nötig gehalten wird, um die Umsetzung dieses Kapitels, einschließlich kooperativer Handlungen gemäß Annex 1, zu beaufsichtigen.
4. Jede Partei wird eine Inländische Beratergruppe für Arbeitsfragen einrichten, die dafür verantwortlich ist, bei der Umsetzung dieses Kapitels beratend zur Seite zu stehen. [Zusätzlich zu den höheren BeamtInnen]⁵⁸ besteht die Inländische Beratergruppe aus unabhängigen repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft in einer ausgewogenen Repräsentation von Arbeits-, [nicht-staatlichen]⁵⁹ und Wirtschaftsorganisationen sowie anderer relevanter Interessensgruppen.
5. Mitglieder der Inländischen Beratergruppe einer jeden Partei treffen sich im Forum der Zivilgesellschaft, um einen Dialog über nachhaltige Entwicklungsaspekte von Handelsbeziehungen zwischen den Parteien zu halten. Sofern von den Parteien nichts anderes vereinbart wird, wird sich das Forum der Zivilgesellschaft einmal im Jahr treffen. Basierend auf der Entscheidung des Ausschusses für Handel und Nachhaltige Entwicklung vereinbaren die Parteien im Hinblick auf die Tätigkeit des Forums der Zivilgesellschaft, sich nicht später als ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Abkommens zu treffen.
6. Die Inländische Beratergruppe wählt ihre VertreterInnen aus ihren Mitgliedern in einer ausgewogenen Repräsentation der relevanten Interessensgruppen, wie in Artikel 13(4) festgelegt, aus. Die Parteien unterrichten das Forum der Zivilgesellschaft über den gegenwärtigen Stand der Umsetzung dieses Kapitels. Die Ansichten, Meinungen oder Ergebnisse des Forums [werden]⁶⁰ den Parteien direkt oder durch die Inländische Beratergruppe übermittelt.

Artikel 14: Regierungskonsultationen⁶¹

1. Die Parteien bemühen sich stets, eine Einigung im Hinblick auf die Auslegung und Anwendung dieses Abkommens zu erzielen und alles in ihrer Macht stehende zu tun, um eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung aller Angelegenheiten, die seine Umsetzung beeinträchtigen könnten, zu finden. Die Parteien werden sicherstellen, dass die Lösung die Aktivitäten der ILO oder relevanter multilateraler Umweltorganisationen oder Gremien widerspiegelt, um eine größere Kooperation und einen Zusammenhang zwischen der Arbeit der Parteien und diesen Organisationen herzustellen. Wo angebracht, können die Parteien gemäß dem Abkommen diese Organisationen oder Gremien um Rat bitten.⁶²
2. Jede der beiden Parteien kann um Konsultationen mit der jeweils anderen Partei ansuchen, um Angelegenheiten zu besprechen, die die Ausführung oder die Auslegung dieses Abkommens betreffen. Wenn eine Partei um entsprechende Konsultationen ansucht, wird die andere Partei angemessene Möglichkeiten für derartige Konsultationen bereitstellen und sofort auf die Bitte nach Konsultationen reagieren und etwaige Konsultationen in gutem Glauben aufnehmen.

⁵⁷ EU-Korea.

⁵⁸ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁵⁹ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶⁰ Änderung vorgenommen durch Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶¹ US-Jordanien.

⁶² EU-Korea.

Artikel 15: Expertengremium⁶³

1. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, kann eine Partei 90 Tage nach Erhalt der Bitte um Konsultation gemäß Artikel 14 um Einberufung eines Expertengremiums bitten, um die Angelegenheit zu prüfen, die durch Regierungskonsultationen nicht zufriedenstellend gelöst wurde. Die Parteien können dem Expertengremium entsprechende Anträge vorlegen. Das Expertengremium wird nach eigenem Ermessen Informationen und Rat von beiden Parteien, der Inländischen Beratergruppe oder von internationalen Organisationen gemäß Artikel 14 einholen. Das Expertengremium wird innerhalb von zwei Monaten nach dem Antrag einer Partei einberufen.
2. Das Expertengremium, das sich gemäß dem in Absatz 3 festgelegten Verfahren zusammensetzt, bringt seine Erfahrung und Kenntnisse bei der Umsetzung dieses Kapitels ein. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, legt das Expertengremium den Parteien innerhalb von 90 Tagen nach Bestellung des/der letzten Experten/in einen Bericht vor. Die Parteien unternehmen alle Anstrengungen, um den Rat und die Vorschläge des Expertengremiums bei der Umsetzung dieses Kapitels zu berücksichtigen. Die Umsetzung der Vorschläge des Expertengremiums wird durch den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung kontrolliert. Der Bericht des Expertengremiums wird der Inländischen Beratergruppe der Parteien zur Verfügung gestellt.
3. Bei Inkrafttreten dieses Abkommens einigen sich die Parteien auf eine Liste von mindestens 15 Personen mit Erfahrung in den von diesem Kapitel behandelten Fragen, von denen mindestens fünf jeder Partei einem anderen Staat als dem eigenen angehören, die dem Expertengremium als Vorsitz dienen. [Mindestens einer dieser ExpertInnen ist eine VertreterIn der ILO.]⁶⁴ Die ExpertInnen sind unabhängig von einer Partei oder Organisation und dürfen keine Anweisungen von einer Partei oder Organisation entgegennehmen, die in der Inländischen Beratergruppe vertreten ist. Jede Partei wählt innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Aufforderung zur Gründung eines Expertengremiums eine/n Experten/in von der Liste der ExpertInnen aus. Wenn eine Partei es versäumt, seine/n Experten/in innerhalb der vorgegebenen Periode auszuwählen, bestimmt die andere Partei eine/n Staatsangehörige/n der Partei, die es versäumt hat, eine/n Experten/in aus der Expertenliste auszuwählen. Die zwei gewählten ExpertInnen entscheiden, wer den Vorsitz übernehmen wird. Diese Person darf nicht Staatsangehörige/r einer der beiden Parteien sein.

Artikel 16: Streitbeilegung⁶⁵

1. Die Parteien bemühen sich durch Konsultationen gemäß Artikel 14 eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu erreichen, falls
 - a. sich Streitigkeiten im Hinblick auf die Auslegung dieses Abkommens ergeben;
 - b. eine Partei der Meinung ist, dass die jeweils andere Partei es versäumt hat, ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen;
 - c. eine Partei der Meinung ist, dass Maßnahmen, die von der jeweils anderen Partei ergriffen werden, ernsthaft die Ausgeglichenheit der Handelsvorteile gemäß diesem Abkommen verzerren oder die grundsätzlichen Ziele dieses Abkommens beträchtlich unterwandern.
2. Eine Partei, die Konsultationen gemäß Paragraph 1 anstrebt, soll einen Antrag auf Konsultation bei der unter Artikel 13(1) vorgesehenen Anlaufstelle einreichen. Wenn es den Parteien nicht gelingt, eine in Paragraph 1 beschriebene Angelegenheit innerhalb

⁶³ EU-Korea.

⁶⁴ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶⁵ US-Jordanien.

von 60 Tagen nach Vorlage eines solchen Antrages durch Konsultationen zu lösen, können beide Parteien die Angelegenheit an den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung weiterleiten, der daraufhin zusammengerufen wird und sich bemüht, die Streitigkeit zu schlichten.

3. Wenn eine an den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung weitergeleitete Angelegenheit nicht innerhalb von 90 Tagen nach Vorlage, oder einem anderen vom Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung bestimmten Zeitraum gelöst werden kann, können beide Parteien die Angelegenheit an ein Streitschlichtungsgremium weiterleiten. Sofern von den Parteien nichts anderes vereinbart wurde, wird das Gremium aus drei Mitgliedern [von der Expertenliste bestehen]⁶⁶: Jede Partei wird ein Mitglied bestellen; die zwei so bestellten Mitglieder werden ein drittes Mitglied wählen, das als Vorsitzende/r eingesetzt wird.
4. Das Gremium wird innerhalb von 90 Tagen nach der Wahl des dritten Mitglieds den Parteien einen Bericht vorlegen, der die Ergebnisse seiner Untersuchungen enthält. Der Bericht wird auch darüber aufklären, ob das Gremium zu dem Schluss gekommen ist, dass eine der beiden Parteien es versäumt hat, ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen oder ob eine der beiden Parteien eine Maßnahme ergriffen hat, die ernsthaft die Ausgeglichenheit der Handelsvorteile gemäß diesem Abkommen verzerrt oder die grundsätzlichen Ziele dieses Abkommens beträchtlich unterwandert. [Zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Unterlagen der Parteien, kann das Gremium auch weitere relevante Informationen berücksichtigen und Meinungen sachverständiger BeraterInnen anderer interessierter Parteien hinzuziehen.]⁶⁷ Falls das Gremium zu der Meinung kommt, dass eine der beiden Parteien es versäumt hat, ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen, kann es auf Antrag der Parteien Vorschläge zur Lösung oder Schlichtung des Streitfalles machen. Der Bericht des Gremiums ist unverbindlich.
5. Falls ein Gremium in seinem Bericht feststellt, dass es die beschuldigte Partei anhaltend versäumt hat, ihre Arbeitsstandards effektiv durchzusetzen, können sich die Parteien auf einen zufriedenstellenden Plan einigen, der mit den Feststellungen und Empfehlungen des Gremiums [übereinstimmt].^{68 69}
6. Falls sich die Parteien gemäß Paragraph 5 nicht innerhalb von 60 Tagen nach Datum des Gremiumsberichts auf einen Aktionsplan einigen können oder falls sich die Parteien nicht einigen können, ob die beschuldigte Partei den vereinbarten Aktionsplan gemäß Paragraph 5 vollständig umsetzt, können beide Parteien durch einen schriftlichen Antrag bei der jeweils anderen Partei darum ansuchen, dass das Gremium wieder zusammenkommt. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird nach Erhalt des Antrags der jeweils anderen Partei⁷⁰ dieses wieder einberufen.
7. Falls die Parteien
 - a. sich nicht auf einen Aktionsplan geeinigt haben, kann keine der Parteien gemäß Paragraph 6 früher als 60 Tage oder später als 120 Tage nach Datum des Gremiumsberichts einen Antrag stellen.
 - b. sich auf einen Aktionsplan einigen, kann ein Antrag gemäß Paragraph 6 nicht früher als 180 Tage nach Datum des Aktionsplans gestellt werden.
8. In Fällen, in denen ein Gremium gemäß Paragraph 7 wieder zusammengekommen ist, kann es

⁶⁶ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶⁷ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶⁸ Änderung vorgenommen durch Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁶⁹ Gründet sich auf Kanada-Chile.

⁷⁰ Gründet sich auf Kanada-Chile.

- a. bestimmen, ob ein von der beschuldigte Partei vorgeschlagener Aktionsplan ausreicht, um der anhaltenden Nicht-Durchsetzung entgegenzuwirken und,
 - (i) falls dies der Fall ist, dem Plan zustimmen oder,
 - (ii) falls dies nicht der Fall ist, einen solchen Plan aufstellen, der mit den Gesetzen der beschuldigten Partei vereinbar ist und,
 - b) wo es gerechtfertigt ist, eine Geldstrafe gemäß Artikel 17 verhängen.
9. Falls das Streitschlichtungsgremium nach diesem Abkommen oder ein anderer anwendbarer internationaler Streitschlichtungsmechanismus gemäß einem Abkommen, dem beide Parteien unterliegen, von einer Partei mit Bezug auf eine Angelegenheit angerufen wird, ist der angerufene Mechanismus ausschließlich für diese Angelegenheit zuständig.
10. Falls ein derartiger Mechanismus aus verfahrensrechtlichen Gründen oder Gründen der Zuständigkeit in einer Angelegenheit, in der eine Partei einen derartigen Mechanismus angerufen hat, nicht in der Lage ist, die nötigen Tatsachenfeststellungen zu treffen, kann Paragraph 9 nicht so ausgelegt werden, um die Partei daran zu hindern, einen anderen Mechanismus im Hinblick auf eine derartige Behauptung anzurufen.
11. 180 Tage nach Inkrafttreten dieses Abkommens werden die Parteien Diskussionen bezüglich der Erstellung von Regeln für die Wahl und das Vorgehen der Mitglieder des Gremiums auf der Basis von Artikel 16(3) und der vorgegebenen Verfahrensordnung für solche Gremien diskutieren. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird die diesbezüglichen Vorschriften erlassen.

Artikel 17: Geldstrafen⁷¹

1. Eine Geldstrafe beträgt nicht mehr als 15 Millionen Dollar (U.S.) oder den entsprechenden Wert in der Währung der beschuldigten Partei.
2. Bei Festsetzung der Geldstrafe berücksichtigt das Gremium Folgendes:
 - a. das Ausmaß und die Dauer des Versäumnisses der Partei, ihre Arbeitsstandards wirksam durchzusetzen;
 - b. das Ausmaß der Durchsetzung, das man vernünftigerweise aufgrund der begrenzten Ressourcen erwarten kann;
 - c. die Gründe, falls vorhanden, die die Partei vorbringt, um zu erklären, warum sie den Aktionsplan nicht vollständig implementiert;
 - d. die von der Partei unternommenen Anstrengungen, die Nicht-Durchsetzung nach dem endgültigen Bericht des Gremiums in Angriff zu nehmen; und
 - e. etwaige andere relevante Faktoren.
3. Alle Geldstrafen werden in der Währung der beschuldigten Partei in einen vom Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung eingerichteten Fonds eingezahlt. Auf Anweisung des Ausschusses werden diese Gelder dazu benutzt, die Durchsetzung des Arbeitsrechts im Land der beschuldigten Partei im Einklang mit seiner Gesetzgebung zu verbessern.

⁷¹ Grundet sich auf Kanada-Chile und Kanada-EU (Kanada Entwurf).

Artikel 18: Aussetzung von Leistungen⁷²

1. In Fällen, in denen es eine Partei versäumt, eine Geldstrafe innerhalb von 180 Tagen nachdem sie durch ein Gremium verhängt wurde, zu zahlen
 - a. gemäß Artikel16(7)(a) oder
 - b. gemäß Artikel16(7)(b),

kann eine beschwerdeführende Partei gemäß Paragraph 4 die im Abkommen vereinbarten Leistungen an die beschuldigte Partei aussetzen, wobei der jeweilige Betrag nicht größer sein darf als die verhängte Geldstrafe.

2. In Fällen, in denen eine Partei etwaige Leistungen gemäß Paragraph 1(a) oder (b) ausgesetzt hat, wird der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung nach Zustellung einer schriftlichen Aufforderung durch die beschuldigte Partei an die jeweils andere Partei und den Ausschuss das Gremium wieder einberufen, um festzustellen, ob die Geldstrafe bezahlt oder eingezogen wurde, beziehungsweise ob die beschuldigte Partei den Aktionsplan vollständig umgesetzt hat. Das Gremium wird seinen Bericht innerhalb von 45 Tagen nach seinem Zusammentreffen vorlegen. Falls das Gremium feststellt, dass die Geldstrafe bezahlt oder eingezogen wurde, oder dass die beschuldigte Partei dabei ist, den Aktionsplan vollständig umzusetzen, wird die Aussetzung der Leistungen je nach Lage des Falles gemäß Paragraph 1(a) oder (b), beendet.
3. Auf den schriftlichen Antrag der beschuldigten Partei, der der jeweils anderen Partei und dem Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung vorgelegt wird, beruft der Ausschuss das Gremium wieder ein, um festzustellen, ob die Aussetzung der Leistungen durch die beschwerdeführende Partei oder Parteien gemäß Paragraph 1 oder 2 deutlich unverhältnismäßig ist. Der Ausschuss legt den Streitparteien den seinen Entschluss enthaltenden Bericht innerhalb von 45 Tagen nach Antragstellung vor.
4. Bei der Überlegung, welcher Tarif oder welche andere Leistung gemäß Artikel 18(1) ausgesetzt werden sollte
 - a. wird die beschwerdeführende Partei zunächst anstreben, Leistungen in dem gleichen Bereich oder den gleichen Bereichen auszusetzen, in denen es die beschuldigte Partei langfristig versäumt hat, ihre Arbeitsstandards wirksam durchzusetzen; und
 - b. wird die beschwerdeführende Partei, die es in Erwägung zieht, dass es nicht praktisch oder wirksam ist, Leistungen in dem gleichen Bereich oder den gleichen Bereichen auszusetzen, Leistungen in anderen Bereichen aussetzen.

Annex 1: Umsetzung und Kooperationsmechanismen

Artikel 19: Kooperationsmaßnahmen⁷³

1. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird, falls geeignet, kooperative Aktivitäten zwischen den Parteien im Hinblick auf folgende Angelegenheiten fördern:

⁷² Grundet sich auf NAALC.

⁷³ Grundet sich auf Kanada-Chile.

- a. Abschaffung der Kinderarbeit;
 - b. die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz;
 - c. WanderarbeiterInnen der Parteien;
 - d. Erschließung des Arbeitskräftepotenzials;
 - e. Arbeitgeberleistungen;
 - f. Soziale Programme für ArbeiterInnen und ihre Familien;
 - g. Arbeitsnormen und ihre Umsetzung;
 - h. Arbeitnehmerschutz
 - i. Gesetzgebung in Bezug auf die Gründung und Tätigkeit von Gewerkschaften, auf das Recht zu Tarifvertragsverhandlungen und die Lösung von Arbeitskonflikten, sowie deren Umsetzung;
 - j. Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und das Recht, Tarifvertragsverhandlungen durchzuführen;
 - k. Formen der Kooperation zwischen ArbeiterInnen, Management und der Regierung;
 - l. die Bereitstellung technischer Unterstützung zur Entwicklung ihrer Arbeitsstandards; und
 - m. alle weiteren Angelegenheiten, auf die die Parteien sich eventuell einigen.
2. Bei Durchführung der in Paragraph 1 erwähnten Aktivitäten können die Parteien im Einklang mit den zur Verfügung stehenden Mitteln einer jeden Partei durch die folgenden Tätigkeiten kooperieren:
- a. Seminare, Schulungen, Arbeitsgruppen und Konferenzen;
 - b. gemeinsame Forschungsprojekte, einschließlich Bereichsstudien;
 - c. technische Unterstützung; und
 - d. weitere Aktivitäten, auf die sich die Parteien eventuell einigen.
3. Die Parteien werden die in Paragraph 1 erwähnten kooperativen Aktivitäten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und legislativen Unterschiede zwischen ihnen durchführen. Sie werden gemeinsam alle Projekte, die unter die in Paragraph 1 erwähnte Kategorie "kooperative Aktivitäten" fallen, auswählen, umsetzen und finanzieren.

Artikel 20: Kooperation mit der Internationalen Arbeitsorganisation⁷⁴

Der Zweck dieses Artikels ist es, die Zusammenarbeit der Parteien des Abkommens und des ILO Büros in Bereichen gemeinsamen Interesses zu erleichtern. Eine derartige Kooperation beinhaltet:

- 1. den Austausch relevanter Informationen, Dokumente, Bücher, Studien, Forschungsergebnisse und Good Practices als Mittel, um die Kooperation und Komplementarität in ihrer Arbeit zu fördern;

⁷⁴ Asean.

2. die Kooperation in der Umsetzung von Programmen und Projekten, einschließlich aber nicht beschränkt auf Arbeitnehmerschutz, HIV/AIDS und den Arbeitsplatz, Beschäftigungsfolgen durch Handelsabkommen, Arbeitsmarktreformen und wirtschaftliche Beziehungen, [das Internationale Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC)],⁷⁵ Jugendbeschäftigung, Berufsausbildung, soziale Sicherheit und Arbeitskräftewanderung;
3. Forschungsstudien, einschließlich Erfassung von Statistiken in Bezug auf Angelegenheiten gegenseitigen Interesses;
4. Repräsentation der Organisation auf der Basis formaler Einladungen;
5. gegenseitige Kooperation bei allen Aspekten, die mit den Zielen beider Organisationen und dem Geist dieses Artikels in Einklang stehen;
6. Kontrolle des Programms wie in Artikel 12 dieses Abkommens dargelegt.⁷⁶

⁷⁵ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁷⁶ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

EU – Industrieland

Nachhaltigkeitskapitel

Präambel: Kontext und Ziele⁷⁷

1. Unter Hinweis auf die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung 1992, die Agenda 21 über Umwelt und Entwicklung, die Johannesburg-Erklärung zu nachhaltiger Entwicklung und Plan zur Umsetzung 2002, die Ministerielle Erklärung des UNO Wirtschafts- und Sozialrats über Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit 2006, [die UNO-Konvention über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte,]⁷⁸ und die ILO Erklärung 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, erkennen die Parteien an, dass es sich bei der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie beim Umweltschutz um unabhängige und sich gegenseitig verstärkende Bestandteile nachhaltiger Entwicklung handelt. Darüber hinaus bekräftigen sie ihre Zusage, die Entwicklung internationalen Handels derart zu fördern, dass sie einen Beitrag zum Ziel nachhaltiger Entwicklung für das Wohl gegenwärtiger und zukünftiger Generationen leistet. Die Parteien unterstreichen insbesondere den Vorteil, handelsbezogene Beschäftigungs- und Umweltfragen als Teil eines globalen Ansatzes zu Handel und nachhaltiger Entwicklung zu berücksichtigen und [werden]⁷⁹ dafür sorgen, dass die Ziele nachhaltiger Entwicklung auf jeder Ebene ihrer Handelsbeziehungen integriert und reflektiert werden.

2. Dementsprechend und durch die Umsetzung dieses Kapitels, streben die Parteien an:
 - a. nachhaltige Entwicklung durch verbesserte Koordination und Integration von Beschäftigungs-, Umwelt- und Handelspolitik und -maßnahmen zu fördern;
 - b. den Dialog und die Kooperation zwischen den Parteien im Hinblick auf die Entwicklung und Verbesserung ihrer Handels- und Wirtschaftsbeziehungen derart zu fördern, dass sie die Arbeits- und Umweltschutzmaßnahmen und Standards unterstützen;
 - c. die Einhaltung und Durchsetzung von multilateralen Arbeits- und Umweltvereinbarungen und nationalen Rechtsvorschriften zu verbessern;
 - d. die Instrumente für eine bessere Regulierung von Handels-, Beschäftigungs- und Umweltfragen, wie zum Beispiel Folgenabschätzung und Konsultationen mit Interessengruppen voll auszuschöpfen, und Unternehmen, Zivilgesellschaftsorganisationen und Bürger zu bestärken, Praktiken zu entwickeln und umzusetzen, die einen Beitrag zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele leisten;
 - e. die öffentliche Konsultation und Teilnahme an der Diskussion nachhaltiger Entwicklungsfragen, die sich aus diesem Abkommen ergeben und die Entwicklung einschlägiger nationaler Rechtsvorschriften und Politik zu fördern.

⁷⁷ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁷⁸ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁷⁹ Änderung durch das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

Artikel 1: Begriffsbestimmungen⁸⁰

Zum Zweck dieses Kapitels beinhaltet "Arbeit" die Fragen und Themen, die für die strategischen Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation relevant sind.

Artikel 2: Multilaterale Arbeitsstandards und -abkommen

1. Die Parteien anerkennen den Wert internationaler Kooperation und Abkommen zu Beschäftigungs- und Arbeitsangelegenheiten als eine Reaktion der internationalen Gemeinschaft auf die sich aus der Globalisierung ergebenden wirtschaftlichen, beschäftigungsbezogenen und sozialen Herausforderungen und Möglichkeiten. Dementsprechend verpflichten sie sich zur gegenseitigen Beratung und Kooperation hinsichtlich handelsbezogener Arbeits- und Beschäftigungsfragen von beidseitigem Interesse.⁸¹
2. Die Parteien bekräftigen die Verpflichtung gemäß der *Ministeriellen Erklärung des UNO Wirtschafts- und Sozialrates über Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit 2006*, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle als ein Schlüsselement nachhaltiger Entwicklung für alle Länder und als ein vorrangiges Ziel internationaler Kooperation anzuerkennen und die Entwicklung internationalen Handels auf eine solche Weise zu unterstützen, dass sie der Vollbeschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit für alle, einschließlich Männern, Frauen und junger Menschen förderlich ist.⁸²

3. Gemäß ihren Verpflichtungen als Mitglieder der ILO und der *ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen*, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung 1998 verabschiedet wurde, verpflichten sich die Parteien, die grundlegenden Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Dementsprechend wird jede Partei, soweit noch nicht geschehen, die entsprechenden grundsätzlichen ILO Konventionen über
 - a. die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifvertragsverhandlungen,
 - b. die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
 - c. die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit und
 - d. die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatzratifizieren sowie wirksam und flächendeckend in ihren Gesetzen und Praktiken umsetzen.⁸³

4. Gemäß der Entscheidung des ILO Entscheidungsgremiums 1994 verpflichten sich die Parteien darüber hinaus, die folgenden Rechte am Arbeitsplatz zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, und jede Partei, soweit noch nicht geschehen, wird die entsprechenden vorrangigen ILO Konventionen über Arbeitsaufsicht, Dreigliedrige Beratung und Beschäftigungspolitik ratifizieren und wirksam und flächendeckend in ihren Gesetzen und Praktiken umsetzen.⁸⁴

5. Die Parteien verpflichten sich, die grundlegenden Rechte am Arbeitsplatz zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, und jede Partei, soweit noch nicht geschehen, ratifiziert und nimmt die entsprechenden grundlegenden ILO Konventionen über

⁸⁰ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁸¹ EU-Korea.

⁸² EU-Korea.

⁸³ EU-Korea.

⁸⁴ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte

- a. akzeptable Mindestbeschäftigungsnormen, wie Mindestlöhne und Überstundenabgeltung, für LohnempfängerInnen, einschließlich solcher, die nicht von einem Tarifabkommen erfasst sind,
- b. die Vermeidung von Arbeitsverletzungen und Berufskrankheiten sowie Entschädigungszahlungen im Falle derartiger Verletzungen und Krankheiten und
- c. die Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für WanderarbeiterInnen wirksam und flächendeckend in ihre Gesetze und Praktiken auf.⁸⁵

Gemäß den vier strategischen Zielen der ILO Agenda für Menschenwürdige Arbeit verpflichten sich die Parteien, die grundsätzlichen Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und die internationalen Arbeitsstandards, Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten, den sozialen Schutz und soziale Sicherheit sowie den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen.⁸⁶

Artikel 3: Aufrechterhaltung des Schutzniveaus⁸⁷

1. Die Parteien stimmen darin überein, dass es unangebracht ist, Handel oder ausländische Direktinvestitionen durch die Reduzierung des Schutzniveaus von nationalem Arbeitsrecht und Arbeitsübereinkommen zu fördern.
2. Die Parteien werden es nicht verabsäumen, ihre Arbeitsrechtsgesetzgebung durch nachhaltige oder wiederkehrende Handlungen oder Untätigkeit auf eine Weise, die den Handel zwischen den Parteien oder ausländische Direktinvestitionen beeinflusst, wirksam durchzusetzen.
3. Die Parteien werden den in ihren Gesetzen verankerten Arbeitsschutz nicht schwächen oder reduzieren, um Handel oder ausländische Direktinvestitionen durch den Verzicht auf oder die Schwächung ihrer Gesetze, oder durch das Angebot des Verzichts auf oder der Schwächung ihrer Gesetze und Vorschriften oder Richtlinien auf eine Weise, die den Handel oder Investitionen zwischen den Parteien beeinflusst, zu begünstigen.
4. Die Parteien werden es nicht verabsäumen, ihre durch ihre internationalen Menschenrechtsverpflichtungen umgesetzte Arbeitsrechtsgesetzgebung in Fällen, wo andere Bestimmungen dieses Abkommens diese Verpflichtungen beeinträchtigen, wirksam durchzusetzen.⁸⁸

Artikel 4: Staatliche Durchsetzungsmaßnahmen⁸⁹

1. Gemäß Artikel 7 wird jede Partei die Einhaltung ihrer Arbeitsrechtsgesetzgebung fördern und durch entsprechende staatliche Maßnahmen wirksam durchsetzen, beispielsweise durch:
 - a. Einrichtung und Unterhaltung effektiver Arbeitsinspektorate, einschließlich Bestellung und Ausbildung von InspektorInnen;
 - b. Überwachung der Einhaltung und Überprüfung vermuteter Verletzungen, einschließlich Inspektionen vor Ort;
 - c. Erfordernis von Aufzeichnungen und Berichtslegung;

⁸⁵ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁸⁶ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte

⁸⁷ EU-Korea.

⁸⁸ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte; bezüglich der Schildfunktion, siehe Seite 10.

⁸⁹ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010), Kanada-Chile.

- d. Förderung der Einrichtung von Arbeitnehmergremien zur Behandlung von arbeitsrechtlichen Vorschriften am Arbeitsplatz;
 - e. Bereitstellung oder Förderung von Mediations- und Schlichtungsdiensten; und
 - f. rechtzeitige Einleitung von Verfahren, um entsprechende Sanktionen aufzuerlegen oder Rechtsmittel für Verletzungen des Arbeitsrechts einbringen zu können.
2. Jede Partei stellt sicher, dass ihre zuständigen Behörden gesetzeskonform alle Gesuche eines/r Arbeitgebers/in, Arbeitnehmers/in oder deren VertreterIn oder anderer interessierter Personen auf eine Untersuchung eines angeblichen Verstoßes des Arbeitsrechts der Partei entsprechend berücksichtigen.
 3. Eine Entscheidung, die eine Partei in Bezug auf die Verteilung der Durchsetzungsmittel trifft, darf kein Grund dafür sein, die Vorschriften dieses Kapitels nicht einzuhalten. Jede Partei behält sich das Recht vor, begründete und im guten Glauben getroffene Ermessensentscheidungen in Bezug auf die Zuweisung von Mitteln zur Durchsetzung der in Kapitel 1 enthaltenen grundsätzlichen Arbeitsrechtsgesetzgebung zu treffen, vorausgesetzt, dass die Ausübung eines solchen Ermessens und derartiger Entscheidungen nicht im Gegensatz zu den Verpflichtungen aus diesem Kapitel stehen.

Artikel 5: Maßnahmen von Privatpersonen⁹⁰

Jede Partei stellt sicher, dass gemäß ihrer Arbeitsrechtsgesetzgebung eine Person mit einem anerkannten Interesse in einer bestimmten Angelegenheit Zugang zu Verwaltungs- oder schiedsgerichtlichen Verfahren hat, die den Rechten, die durch ein derartiges Gesetz geschützt werden, Geltung verschaffen, einschließlich der Gewährung wirksamer Rechtsmittel gegen alle Verletzungen eines derartigen Gesetzes.

Artikel 6: Verfahrensrechtliche Garantien⁹¹

1. Jede Partei stellt sicher, dass die Verfahren, auf die sich Artikel 4 Paragraphen 1(b) und (f) und Artikel 5 beziehen, fair, gerecht und transparent sind. Zu diesem Zweck wird jede Partei vorsehen, dass
 - a. Personen, die derartige Verfahren durchführen, unparteiisch und unabhängig sind und kein Interesse am Ausgang der Angelegenheit haben;
 - b. die Parteien solcher Verfahren das Recht haben, ihre entsprechenden Positionen zu unterstützen oder zu verteidigen und Informationen oder Beweise vorzulegen, wobei die Entscheidung, die sich auf solche Informationen oder Beweise stützt und endgültige Entscheidungen in der Sache schriftlich zu erfolgen haben;
 - c. die Verfahren der Öffentlichkeit zugänglich sind, mit Ausnahme solcher Fälle, wo die Durchführung eines fairen Verfahrens etwas anderes vorschreibt; und
 - d. die Verfahren frei und zügig abgewickelt werden oder wenigstens keine unangemessenen Gebühren oder Verzögerungen mit sich bringen, oder dass zeitliche Begrenzungen die Ausübung der Rechte behindern.
2. Jede Partei sieht vor, den Verfahrensparteien gemäß ihrer Gesetzgebung das Recht einzuräumen, die Nachprüfung oder die Berichtigung der in derartigen Verfahren ausgesprochenen endgültigen Entscheidungen zu verlangen.

⁹⁰ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁹¹ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

Artikel 7: Durchsetzungsprinzip⁹²

Nichts in diesem Abkommen darf auf eine solche Art und Weise ausgelegt werden, dass die Behörden einer der Parteien ermächtigt werden, Durchsetzungshandlungen auf dem Gebiet der anderen Partei durchzuführen.

Artikel 8: Transparenz⁹³

1. Die Parteien vereinbaren gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften Maßnahmen, die darauf abzielen Arbeitsbedingungen zu schützen und die den Handel zwischen den Parteien betreffen, auf transparente Weise zu entwickeln, einzuführen und umzusetzen, einhergehend mit entsprechender und rechtzeitiger Kommunikation und Beratung mit nicht-staatlichen Akteuren [Sozialpartner, NGOs]⁹⁴ und dem Privatsektor [mit ausreichender Zeit, damit Kommentare gemacht und berücksichtigt werden können].⁹⁵
2. Die Parteien werden das öffentliche Bewusstsein im Hinblick auf die Arbeitsrechtslage fördern.⁹⁶

Artikel 9: Die nachhaltige Entwicklung begünstigender Handel⁹⁷

1. Die Parteien bestätigen, dass der Handel alle Formen nachhaltiger Entwicklung fördern wird. Die Parteien erkennen die positive Rolle an, die Kernarbeitsnormen und menschenwürdige Arbeit bei wirtschaftlicher Leistung, Innovation und Produktivität spielen, und sie heben den Wert größerer Politikkohärenz zwischen Handelspolitik auf der einen und Beschäftigungs- und Arbeitspolitik auf der anderen Seite hervor.⁹⁸
2. Die Parteien bestätigen, dass der Handel die nachhaltige Entwicklung fördern wird. Gemäß ihren und in Bezug auf ihre gesetzlichen Rahmenbedingungen wird jede Partei sich bemühen, Handelsströme und Praktiken, die zur Verbesserung menschenwürdiger Arbeit beitragen, zu fördern, insbesondere durch
 - a. die Förderung des Warenhandels unter dem Aspekt ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit, einschließlich Produkten, die fairen und ethischen Handelssystemen unterliegen;
 - b. die Förderung freiwilliger Best Practices sozialer Verantwortung der Unternehmen innerhalb ihrer Gebiete, um den Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen und sozialen Zielen zu verstärken.
3. Die Parteien erkennen die Wichtigkeit an, die besten Möglichkeiten zu ermitteln, um spezifische nachhaltige Entwicklungsfragen auf der Grundlage einer ausgewogenen Beurteilung der wahrscheinlichen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen möglicher Handlungen unter Berücksichtigung der Meinungen von Interessensgruppen anzusprechen.

⁹² Kanada-Chile.

⁹³ EU-Korea/Kanada-EU.

⁹⁴ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

⁹⁵ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010).

⁹⁶ USA-Chile.

⁹⁷ Kanada-EU (Vorschlag Kanada vom 13.1.2010 minus urweltliche Aspekte); Titel vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte geändert, Originaltitel: Trade favouring Sustainable Development.

⁹⁸ EU-Korea.

Artikel 10: Überprüfung der Nachhaltigkeitseffekte⁹⁹ und Überwachung des Abkommens¹⁰⁰

1. Die Parteien verpflichten sich durch Einsatz ihrer entsprechenden partizipativen Prozesse und Institutionen sowie durch solche, die unter diesem Abkommen eingerichtet wurden – zum Beispiel handelsbezogene nachhaltige Folgenabschätzung – zur Überprüfung, Überwachung und Abschätzung der Folgen der Umsetzung dieses Abkommens über nachhaltige Entwicklung, einschließlich der Förderung menschenwürdiger Arbeit. [Die erste dieser Folgenabschätzungen muss stattfinden, bevor die Verhandlungen zwischen den Parteien aufgenommen werden.]¹⁰¹
2. Um die effektive Umsetzung dieses Abkommens zu garantieren und um die Einhaltung der hierin enthaltenen Rechte und Standards zu überprüfen, wird das Umsetzungsverfahren von den Parteien ordnungsgemäß dokumentiert und darüber berichtet. Zusätzlich zu den Aufgaben, die in Artikel 13 (Regierungskonsultationen) und Artikel 15 (Streitbeilegung) festgelegt sind, wird das Expertengremium für die Überwachung verantwortlich sein. Die Berichte des Expertengremiums stützen sich auf Informationen, die von den Parteien und anderen interessierten Kreisen, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und NGOs zur Verfügung gestellt werden.

Artikel 11: Kooperation¹⁰²

In Anerkennung der Bedeutung einer Zusammenarbeit bei handelsbezogenen Aspekten von Sozialpolitik verpflichten sich die Parteien, die in Annex 1 spezifizierten kooperativen Maßnahmen einzuleiten, um die Ziele dieses Abkommens zu erreichen.

Artikel 12: Institutioneller Mechanismus¹⁰³

1. Jede Partei richtet eine Stelle innerhalb ihrer Verwaltung ein, die als Anlaufstelle für die andere Partei zum Zweck der Umsetzung dieses Kapitels dient.
2. Die Parteien richten einen Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung ein. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird aus höheren Beamten innerhalb der Administration der Parteien bestehen.
3. Der Ausschuss tritt im ersten Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Abkommens zusammen und danach so oft, wie es für nötig gehalten wird, um die Umsetzung dieses Kapitels, einschließlich kooperativer Handlungen gemäß Annex 1, zu beaufsichtigen.
4. Jede Partei wird eine Inländische Beratergruppe für Arbeitsfragen einrichten, die dafür verantwortlich ist, bei der Umsetzung dieses Kapitels beratend zur Seite zu stehen. [Zusätzlich zu den höheren BeamtInnen]¹⁰⁴ besteht die Inländische Beratergruppe aus unabhängigen repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft in einer ausgewogenen Repräsentation von Arbeits-, [nicht-staatlichen]¹⁰⁵ und Wirtschaftsorganisationen sowie anderer relevanter Interessensgruppen.
5. Mitglieder der Inländischen Beratergruppe einer jeden Partei treffen sich im Forum der Zivilgesellschaft, um einen Dialog über nachhaltige Entwicklungsaspekte von Handelsbeziehungen zwischen den Parteien zu halten. Sofern von den Parteien nichts anderes vereinbart wird, wird sich das Forum der Zivilgesellschaft einmal im Jahr treffen. Basierend auf der Entscheidung des Ausschusses für Handel und Nachhaltige Entwicklung vereinbaren die Parteien im Hinblick auf die Tätigkeit des Forums der

⁹⁹ EU-Korea.

¹⁰⁰ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹⁰¹ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹⁰² EU-Korea.

¹⁰³ EU-Korea.

¹⁰⁴ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹⁰⁵ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

Zivilgesellschaft, sich nicht später als ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Abkommens zu treffen.

6. Die Inländische Beratergruppe wählt ihre VertreterInnen aus ihren Mitgliedern in einer ausgewogenen Repräsentation der relevanten Interessensgruppen, wie in Artikel 13(4) festgelegt, aus. Die Parteien unterrichten das Forum der Zivilgesellschaft über den gegenwärtigen Stand der Umsetzung dieses Kapitels. Die Ansichten, Meinungen oder Ergebnisse des Forums [werden]¹⁰⁶ den Parteien direkt oder durch die Inländische Beratergruppe übermittelt.

Artikel 13: Regierungskonsultationen¹⁰⁷

1. Die Parteien bemühen sich stets, eine Einigung im Hinblick auf die Auslegung und Anwendung dieses Abkommens zu erzielen und alles in ihrer Macht stehende zu tun, um eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung aller Angelegenheiten, die seine Umsetzung beeinträchtigen könnten, zu finden. Die Parteien werden sicherstellen, dass die Lösung die Aktivitäten der ILO oder relevanter multilateraler Umweltorganisationen oder Gremien widerspiegelt, um eine größere Kooperation und einen Zusammenhang zwischen der Arbeit der Parteien und diesen Organisationen herzustellen. Wo angebracht, können die Parteien gemäß dem Abkommen, diese Organisationen oder Gremien um Rat bitten.¹⁰⁸
2. Jede der beiden Parteien kann um Konsultationen mit der jeweils anderen Partei ansuchen, um Angelegenheiten zu besprechen, die die Ausführung oder die Auslegung dieses Abkommens betreffen. Wenn eine Partei um entsprechende Konsultationen ansucht, wird die andere Partei angemessene Möglichkeiten für derartige Konsultationen bereitstellen und sofort auf die Bitte nach Konsultationen reagieren und etwaige Konsultationen in gutem Glauben aufnehmen.

Artikel 14: Expertengremium¹⁰⁹

1. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, kann eine Partei 90 Tage nach Erhalt der Bitte um Konsultation gemäß Artikel 13 um Einberufung eines Expertengremiums bitten, um die Angelegenheit zu prüfen, die durch Regierungskonsultationen nicht zufriedenstellend gelöst wurde. Die Parteien können dem Expertengremium entsprechende Anträge vorlegen. Das Expertengremium wird nach eigenem Ermessen Informationen und Rat von beiden Parteien, der Inländischen Beratergruppe oder von internationalen Organisationen gemäß Artikel 13 einholen. Das Expertengremium wird innerhalb von zwei Monaten nach dem Antrag einer Partei einberufen.
2. Das Expertengremium, das sich gemäß dem in Absatz 3 festgelegten Verfahren zusammensetzt, bringt seine Erfahrung und Kenntnisse bei der Umsetzung dieses Kapitels ein. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, legt das Expertengremium den Parteien innerhalb von 90 Tagen nach Bestellung des/der letzten Experten/in einen Bericht vor. Die Parteien unternehmen alle Anstrengungen, um den Rat und die Vorschläge des Expertengremiums bei der Umsetzung dieses Kapitel zu berücksichtigen. Die Umsetzung der Vorschläge des Expertengremiums wird durch den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung kontrolliert. Der Bericht des Expertengremiums wird der Inländischen Beratergruppe der Parteien zur Verfügung gestellt.
3. Bei Inkrafttreten dieses Abkommens einigen sich die Parteien auf eine Liste von mindestens 15 Personen mit Erfahrung in den von diesem Kapitel behandelten Fragen, von denen mindestens fünf jeder Partei einem anderen Staat als dem eigenen

¹⁰⁶ Änderung vorgenommen durch Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹⁰⁷ US-Jordanien.

¹⁰⁸ EU-Korea.

¹⁰⁹ EU-Korea.

angehören, die dem Expertengremium als Vorsitz dienen. [Mindestens einer dieser ExpertInnen ist ein Vertreter der ILO.]¹¹⁰ Die ExpertInnen sind unabhängig von einer Partei oder Organisation und dürfen keine Anweisungen von einer Partei oder Organisation entgegennehmen, die in der Inländischen Beratergruppe vertreten ist. Jede Partei wählt innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Aufforderung zur Gründung eines Expertengremiums eine/n Experten/in von der Liste der ExpertInnen aus. Wenn eine Partei es versäumt, seine/n Experten/in innerhalb der vorgegebenen Periode auszuwählen, bestimmt die andere Partei eine/n Staatsangehörige/n der Partei, die es versäumt hat, eine/n Experten/in aus der Expertenliste auszuwählen. Die zwei gewählten ExpertInnen entscheiden, wer den Vorsitz übernehmen wird. Diese Person darf nicht Staatsangehörige/r einer der beiden Parteien sein.

Artikel 15: Streitbeilegung¹¹¹

1. Die Parteien bemühen sich durch Konsultationen gemäß Artikel 13 eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu erreichen, falls
 - a. sich Streitigkeiten im Hinblick auf die Auslegung dieses Abkommens ergeben;
 - b. eine Partei der Meinung ist, dass die jeweils andere Partei es versäumt hat, ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen;
 - c. eine Partei der Meinung ist, dass Maßnahmen, die von der jeweils anderen Partei ergriffen werden, ernsthaft die Ausgeglichenheit der Handelsvorteile gemäß diesem Abkommen verzerren oder die grundsätzlichen Ziele dieses Abkommens beträchtlich unterwandern.
2. Eine Partei, die Konsultationen gemäß Paragraph 1 anstrebt, soll einen Antrag auf Konsultation bei der unter Artikel 12(1) vorgesehenen Anlaufstelle einreichen. Wenn es den Parteien nicht gelingt, eine in Paragraph 1 beschriebene Angelegenheit innerhalb von 60 Tagen nach Vorlage eines solchen Antrages durch Konsultationen zu lösen, können beide Parteien die Angelegenheit an den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung weiterleiten, der daraufhin zusammengerufen wird und sich bemüht, die Streitigkeit zu schlichten.
3. Wenn eine an den Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung weitergeleitete Angelegenheit nicht innerhalb von 90 Tagen nach Vorlage, oder einem anderen vom Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung bestimmten Zeitraum gelöst werden kann, können beide Parteien die Angelegenheit an ein Streitschlichtungsgremium weiterleiten. Sofern von den Parteien nichts anderes vereinbart wurde, wird das Gremium aus drei Mitgliedern [von der Expertenliste bestehen]¹¹²: Jede Partei wird ein Mitglied bestellen; diese zwei bestellten Mitglieder werden ein drittes Mitglied wählen, das als Vorsitzende/r eingesetzt wird.
4. Das Gremium wird innerhalb von 90 Tagen nach der Wahl des dritten Mitglieds den Parteien einen Bericht vorlegen, der die Ergebnisse seiner Untersuchungen enthält. Der Bericht wird auch darüber aufklären, ob das Gremium zu dem Schluss gekommen ist, dass eine der beiden Parteien es versäumt hat, ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen oder ob eine der beiden Parteien eine Maßnahme ergriffen hat, die ernsthaft die Ausgeglichenheit der Handelsvorteile gemäß diesem Abkommen verzerrt oder die grundsätzlichen Ziele dieses Abkommens beträchtlich unterwandert. [Zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Unterlagen der Parteien, kann das Gremium auch weitere relevante Informationen berücksichtigen und Meinung sachverständiger BeraterInnen anderer interessierter Parteien hinzuziehen.]¹¹³ Falls das Gremium zu der Meinung kommt, dass eine der beiden Parteien es versäumt hat,

¹¹⁰ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹¹¹ US-Jordanien.

¹¹² Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

¹¹³ Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

ihren Verpflichtungen gemäß diesem Abkommen nachzukommen, kann es auf Antrag der Parteien Vorschläge zur Lösung oder Schlichtung des Streitfalles machen. Der Bericht des Gremiums ist unverbindlich.

5. Falls ein Gremium in seinem Bericht feststellt, dass es die beschuldigte Partei anhaltend versäumt hat, ihre Arbeitsstandards effektiv durchzusetzen, können sich die Parteien auf einen zufriedenstellenden Plan einigen, der mit den Feststellungen und Empfehlungen des Gremiums¹¹⁴ übereinstimmt.¹¹⁵
6. Falls sich die Parteien gemäß Paragraph 5 nicht innerhalb von 60 Tagen nach Datum des Gremiumberichts auf einen Aktionsplan einigen können oder falls sich die Parteien nicht einigen können, ob die beschuldigte Partei den vereinbarten Aktionsplan gemäß Paragraph 5 vollständig umsetzt, können beide Parteien durch einen schriftlichen Antrag bei der jeweils anderen Partei darum ansuchen, dass das Gremium wieder zusammenkommt. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird nach Erhalt des Antrags der jeweils anderen Partei¹¹⁶ dieses wieder einberufen.¹¹⁷
7. Falls die Parteien
 - a. sich nicht auf einen Aktionsplan geeinigt haben, kann keine der Parteien gemäß Paragraph 6 früher als 60 Tage oder später als 120 Tage nach Datum des Gremiumberichts einen Antrag stellen.
 - b. sich auf einen Aktionsplan einigen, kann ein Antrag gemäß Paragraph 6 nicht früher als 180 Tage nach Datum des Aktionsplans gestellt werden.
8. In Fällen, in denen ein Gremium gemäß Paragraph 7 wieder zusammengekommen ist, kann es
 - a. bestimmen, ob ein von der beschuldigte Partei vorgeschlagener Aktionsplan ausreicht, um der anhaltenden Nicht-Durchsetzung entgegenzuwirken und,
 - (i) falls dies der Fall ist, dem Plan zustimmen oder,
 - (ii) falls dies nicht der Fall ist, einen solchen Plan aufstellen, der mit den Gesetzen der beschuldigten Partei vereinbar ist, und,
 - b. wo es gerechtfertigt ist, eine Geldstrafe gemäß Artikel 16 verhängen.
9. Falls das Streitschlichtungsgremium nach diesem Abkommen oder eine anderer anwendbarer internationaler Streitschlichtungsmechanismus gemäß einem Abkommen, dem beide Parteien unterliegen, von einer Partei mit Bezug auf eine Angelegenheit angerufen wird, ist der angerufene Mechanismus ausschließlich für diese Angelegenheit zuständig.
10. Falls ein derartiger Mechanismus aus verfahrensrechtlichen Gründen oder Gründen der Zuständigkeit in einer Angelegenheit, in der eine Partei einen derartigen Mechanismus angerufen hat, nicht in der Lage ist, die nötigen Tatsachenfeststellungen zu treffen, kann Paragraph 9 nicht so ausgelegt werden, um die Partei daran zu hindern, einen anderen Mechanismus im Hinblick auf eine derartige Behauptung anzurufen.
11. 180 Tage nach Inkrafttreten dieses Abkommens werden die Parteien Diskussionen bezüglich der Erstellung von Regeln für die Wahl und das Vorgehen der Mitglieder des Gremiums auf der Basis von Artikel 15(3) und der vorgegebenen Verfahrensordnung für

¹¹⁴ Gründet sich auf Kanada-Chile.

¹¹⁵ Gründet sich auf Kanada-Chile.

¹¹⁶ Gründet sich auf Kanada-Chile.

¹¹⁷ Gründet sich auf Kanada-Chile.

12. solche Gremien diskutieren. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird die diesbezüglichen Vorschriften erlassen.

Artikel 16: Geldstrafen¹¹⁸

1. Eine Geldstrafe beträgt nicht mehr als 15 Millionen Dollar (U.S.) oder den entsprechenden Wert in der Währung der beschuldigten Partei.
2. Bei Festsetzung der Geldstrafe berücksichtigt das Gremium Folgendes:
 - a. das Ausmaß und die Dauer des Versäumnisses der Partei, ihre Arbeitsstandards wirksam durchzusetzen;
 - b. das Ausmaß der Durchsetzung, das man vernünftigerweise aufgrund der begrenzten Ressourcen erwarten kann;
 - c. die Gründe, falls vorhanden, die die Partei vorbringt, um zu erklären, warum sie den Aktionsplan nicht vollständig implementiert;
 - d. die von der Partei unternommenen Anstrengungen, die Nicht-Durchsetzung nach dem endgültigen Bericht des Gremiums in Angriff zu nehmen; und
 - e. etwaige andere relevante Faktoren.
3. Alle Geldstrafen werden in der Währung der beschuldigten Partei in einen vom Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung eingerichteten Fonds eingezahlt. Auf Anweisung des Ausschusses werden diese Gelder dazu benutzt, die Durchsetzung des Arbeitsrechts im Land der beschuldigten Partei im Einklang mit seiner Gesetzgebung zu verbessern.

Artikel 17: Aussetzung von Leistungen¹¹⁹

1. In Fällen, in denen es eine Partei versäumt, eine Geldstrafe innerhalb von 180 Tagen nachdem sie durch ein Gremium verhängt wurde, zu zahlen
 - a. gemäß Artikel15(7)(a) oder
 - b. gemäß Artikel15(7)(b),kann eine beschwerdeführende Partei gemäß Paragraph 4 die im Abkommen vereinbarten Leistungen an die beschuldigte Partei aussetzen, wobei der jeweilige Betrag nicht größer sein darf als die verhängte Geldstrafe.
2. In Fällen, in denen eine Partei etwaige Leistungen gemäß Paragraph 1(a) oder (b) ausgesetzt hat, wird der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung nach Zustellung einer schriftlichen Aufforderung durch die beschuldigte Partei an die jeweils andere Partei und den Ausschuss das Gremium wieder einberufen, um festzustellen, ob die Geldstrafe bezahlt oder eingezogen wurde, beziehungsweise ob die beschuldigte Partei den Aktionsplan vollständig umgesetzt hat. Das Gremium wird seinen Bericht innerhalb von 45 Tagen nach seinem Zusammentreffen vorlegen. Falls das Gremium feststellt, dass die Geldstrafe bezahlt oder eingezogen wurde, oder dass die beschuldigte Partei dabei ist, den Aktionsplan vollständig umzusetzen, wird die Aussetzung der Leistungen je nach Lage des Falles gemäß Paragraph 1(a) oder (b) beendet.
3. Auf den schriftlichen Antrag der beschuldigten Partei, der der jeweils anderen Partei und dem Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung vorgelegt wird, wird der

¹¹⁸ Gründet sich auf Kanada-Chile und Kanada-EU (Kanada Entwurf).

¹¹⁹ Gründet sich auf NAALC.

Ausschuss das Gremium wieder einberufen, um festzustellen, ob die Aussetzung der Leistungen durch die beschwerdeführende Partei oder Parteien gemäß Paragraph 1 oder 2 deutlich unverhältnismäßig ist. Der Ausschuss legt den Streitparteien den seinen Entschluss enthaltenden Bericht innerhalb von 45 Tagen nach Antragstellung vor.

4. Bei der Überlegung, welcher Tarif oder welche andere Leistung gemäß Artikel 17(1) ausgesetzt werden sollte
 - a. wird die beschwerdeführende Partei zunächst anstreben, Leistungen in dem gleichen Bereich oder den gleichen Bereichen auszusetzen, in denen es die beschuldigte Partei langfristig versäumt hat, ihre Arbeitsstandards wirksam durchzusetzen; und
 - b. wird die beschwerdeführende Partei, die es in Erwägung zieht, dass es nicht praktisch oder wirksam ist, Leistungen in dem gleichen Bereich oder den gleichen Bereichen auszusetzen, Leistungen in anderen Bereichen aussetzen.

Annex 1: Umsetzung und Kooperationsmechanismen

Artikel 18: Kooperationsmaßnahmen¹²⁰

1. Der Ausschuss für Handel und Nachhaltige Entwicklung wird, falls geeignet, kooperative Aktivitäten zwischen den Parteien im Hinblick auf folgende Angelegenheiten fördern:
 - a. Abschaffung der Kinderarbeit;
 - b. die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz;
 - c. WanderarbeiterInnen der Parteien;
 - d. Erschließung des Arbeitskräftepotenzial;
 - e. Arbeitgeberleistungen;
 - f. Soziale Programme für ArbeiterInnen und ihre Familien;
 - g. Arbeitsnormen und ihre Umsetzung;
 - h. Arbeitnehmerschutz;
 - i. Gesetzgebung in Bezug auf die Gründung und Tätigkeit von Gewerkschaften, auf das Recht zu Tarifvertragsverhandlungen und die Lösung von Arbeitskonflikten, sowie deren Umsetzung;
 - j. Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und das Recht, Tarifvertragsverhandlungen durchzuführen;
 - k. Formen der Kooperation zwischen ArbeiterInnen, Management und der Regierung;
 - l. die Bereitstellung technischer Unterstützung für die Entwicklung ihrer Arbeitsstandards; und

¹²⁰ Gründet sich auf Kanada-Chile.

- m. alle weiteren Angelegenheiten, auf die die Parteien sich eventuell einigen.
2. Bei Durchführung der in Paragraph 1 erwähnten Aktivitäten können die Parteien im Einklang mit den zur Verfügung stehenden Mitteln einer jeden Partei durch die folgenden Tätigkeiten kooperieren:
 - a. Seminare, Schulungen, Arbeitsgruppen und Konferenzen;
 - b. gemeinsame Forschungsprojekte, einschließlich Bereichsstudien;
 - c. technische Unterstützung; und
 - d. weitere Aktivitäten, auf die sich die Parteien eventuell einigen.
 3. Die Parteien werden die in Paragraph 1 erwähnten kooperativen Aktivitäten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und legislativen Unterschiede zwischen ihnen durchführen. Sie werden gemeinsam alle Projekte, die unter die in Paragraph 1 erwähnte Kategorie "kooperative Aktivitäten" fallen, auswählen, umsetzen und finanzieren.

Artikel 19: Kooperation mit der Internationalen Arbeitsorganisation¹²¹

Der Zweck dieses Artikels ist es, die Zusammenarbeit der Parteien des Abkommens und des ILO Büros in Bereichen gemeinsamen Interesses zu erleichtern. Eine derartige Kooperation beinhaltet:

1. den Austausch relevanter Informationen, Dokumente, Bücher, Studien, Forschungsergebnisse und Good Practice als Mittel, um die Kooperation und Komplementarität in ihrer Arbeit zu fördern;
2. die Kooperation in der Umsetzung von Programmen und Projekten, einschließlich aber nicht beschränkt auf Arbeitnehmerschutz, HIV/AIDS und den Arbeitsplatz, Beschäftigungsfolgen durch Handelsabkommen, Arbeitsmarktreformen und wirtschaftliche Beziehungen, [das Internationale Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC)],¹²² Jugendbeschäftigung, Berufsausbildung, soziale Sicherheit und Arbeitskräftewanderung;
3. Forschungsstudien, einschließlich Erfassung von Statistiken in Bezug auf Angelegenheiten gegenseitigen Interesses;
4. Repräsentation der Organisation auf der Basis formaler Einladungen;
5. gegenseitige Kooperation bei allen Aspekten die mit den Zielen beider Organisationen und dem Geist dieses Artikels in Einklang stehen.

¹²¹ Asean.

¹²² Einfügung Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte.

7. Literatur (Auswahl)

Alston, Philip. "Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime." *European Journal of International Law*. Vol. 15, No. 3, 2004

Arestoff-Izzo, Florence/Bazillier, Rémi/Duc, Cindy/Granger-Sarrazin, Clothilde, *The Use, Scope and Effectiveness of Labour and Social Provisions and Sustainable Development Aspects in Bilateral and Regional Free Trade Agreements* (2008), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=mt&catId=89&newsId=480&furtherNews=yes>

Barry, Christian/Reddy, Sanjay R., *International Trade and Labor Standards: A Proposal for Linkage*, *Cornell International Law Journal*, Vol. 39, pp 546-639 (2006), <http://siteresources.worldbank.org/INTDECINEQ/Resources/IntTradenLaborStandards.pdf>

Bartels, Lorand, *Social issues: Labour, environment and human rights*, pp. 342–366: in Lester/Mercurio (eds): *Bilateral and regional trade agreements. commentary and analysis*, Cambridge University Press 2008

Bourgeois, J./Dawar, K./Evenett, S.J., *A comparative analysis of selected provisions in free trade Agreements* (2007), http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2008/march/tradoc_138103.pdf

Buchanan, Ruth/Chaparro, Rusby, *International Institutions and Transnational Advocacy: The Case of the North American Agreement on Labor Cooperation*, CLPE Research Paper No. 22 (2008)

Compa, L./Brooks, T., "The North American Free Trade agreement (NAFTA) and the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC)", in: R. Blanpain (ed.): *Labour law and industrial relations*, Kluwer 2008

Compa, Lance/Trubek, David M., *Trade Law, Labor and Global Inequality*, University of Wisconsin Legal Studies Research Paper No. 1001, November 2005

Craig, John D. R./Lynk Michael S. (eds.), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press 2006

CSACC/CCT/ETUC, *Proposed Social Chapter for an Association Agreement by and between Central America and the European Union*, April 2008

Dawar, Kamala, *Assessing Labour and Environmental Regimes in Regional Trading Arrangements*, SIEL Working Paper No. 55, 2008

Dessewffy, Éva, *Die Neue Handelsagenda der EU: Welchen Stellenwert haben Arbeits- und Umweltstandards?*, WISO 30. Jg. (2007), Nr. 2

Dombia-Henry, C.; Gravel, E., "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 3, pp. 185–206 (2006).

Dumbois, Rainer, *Sozialklauseln in US-Freihandelsabkommen – ein wirksames Mittel internationaler Regulierung?*, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 13/3, 2006

Ebert, Franz/Posthuma, Anne, Rebalancing globalization – The role of labour provisions in existing international trade arrangements and development finance policies, pp. 71-100, in: ILO, World of Work Report (2009)

EGB-/IGB-Erklärung der Gewerkschaftsforderungen im Hinblick auf zentrale Elemente der Kapitel „Nachhaltige Entwicklung“ in EU-Verhandlungen zu Freihandelsabkommen (FHA), http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TLC_DE.pdf

Europäische Kommission, Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer Globalen Welt, KOM(2006) 576 end

European Commission, Regional Workshop on Sustainable Development and Regional Trade Agreements (2007), http://www.sia-acp.org/acp/download/EC-CEMAC_workshop_in_Libreville-final_report_English.pdf

European Commission, The European Union's Generalised System of Preferences (GSP), 2004

Fuchs, Peter, Global Europe – Die neue EU-Handelspolitik im Wahn der Wettbewerbsfähigkeit (2007), http://www.forum-ue.de/fileadmin/userupload/publikationen/aghan_2007_globaleurope.pdf

FTA Watch, bilaterals.org, GRAIN und Médecins Sans Frontières, Fighting FTAs: An international strategy workshop, Bangkok, Thailand, Juli 2006, Ergebnisbericht, <http://www.bilaterals.org/IMG/pdf/Fighting-FTAs-summary-report.pdf>

Grandi, Pablo Lazlo, Trade Agreements and their Relation to Labour Standards. The Current Situation (2009), http://ictsd.org/downloads/2009/11/lazoweb_final_opt.pdf

Granger, Clothilde/Siroen, Jean-Marc, Core Labour Standards in Trade Agreements. From Multilateralism to Bilateralism (2007), http://www.iddri.org/Activites/Conferences-internationales/21102005_CAT&E_siroen_com.pdf

Greven, Thomas, Social Standards in Bilateral and Regional Trade Agreements. Instruments, Enforcement, and Policy Options for Trade Unions (2005), FES Occasional Papers, No. 16

Human Rights Watch, Labor Rights and Trade: Guidance for the United States in Trade Accord Negotiations, Briefing Paper 2002, <http://www.hrw.org/legacy/press/2002/10/laborrights-bck.htm>

Human Rights Watch, A Way Forward for Workers' Rights in US Free Trade Accords, October 2008

Kucera, David, The effects of core workers rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the “conventional wisdom”, ILO Discussion Paper, Geneva 2001, <http://earthmind.net/fdi/ilo/ilo-workers-rights-fdi.pdf>

Kucera, David/Sarna, Ritash, How do Trade Union Rights Affect Trade Competitiveness?, ILO Working Paper No. 39, Geneva 2004

Lukas, Karin, Wirtschaftliche Globalisierung und sozio-ökonomische Menschenrechte – eine Entdeckungsfahrt [Economic globalisation and socio-economic rights: a discovery], pp 159-166, in: Arnim/Deile/Hutter/Kurtenbach/Tessmer, Jahrbuch Menschenrechte, Suhrkamp, Frankfurt 2003,

Lukas, K./Plank, L./Staritz, C., Securing Labour Rights in Global Production Networks, Vienna 2010 (forthcoming)

Miller, D./Aprill, C./Certeza, R./Nuon, V., 'Business as Usual' – Governing the Supply Chain in Clothing Post MFA Phase-Out. The Case of Cambodia (2007)

Müller, Franziska/Scherrer, Christoph, Sozialkapitel in bilateralen Handelsverträgen mit der Europäischen Union (2007), Hans-Böckler-Stiftung, http://www.uni-kassel.de/fb5/globalisation/html/publikationen_online.htm

OECD, International Trade and Core Labour Rights, Paris 2001

OHCHR, Liberalization of trade in services and human rights (E/CN.4/Sub.2/2002/9)

OHCHR, Human rights, trade and investment (E/CN.4/Sub.2/2003/9)

Österreichische Bundesarbeiterkammer, Ja zu verbindlichem Nachhaltigkeitskapitel!, Positionspapier 2009

Peterson, Luke Eric, Human Rights and Bilateral Investment Treaties, 2009, <http://www.dd-rd.ca/site/PDF/publications/globalization/HIRA-volume3-ENG.pdf>

Polaksi, Sandra, Protecting Labor Rights through Trade Agreements: An Analytical Guide (2003), *Journal of International Law and Policy*, July 14, 2004, <http://www.carnegieendowment.org/pdf/files/2004-07-polaski-JILP.pdf>

Stern, Robert M., Labor Standards and Trade Agreements, RSIE Discussion Paper No. 496, 2003.

WEED, Freie Fahrt für freien Handel? (2005), http://www2.weed-online.org/uploads/eed_weed_eu_handelspolitik_multi_bi_2005.pdf

Wells, Don, „Best Practice“ in the Regulation of International Labor Standards: Lessons of the U.S.-Cambodia Textile Agreement, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 27, No. 3, p. 357, 2006, http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_27/issue_3/WellsArticle27-3.pdf

WIDE, The EU-India Free Trade Agreement negotiations: Gender and social justice concerns, September 2009

Witte, J.M., Realizing core labor standards. The potential and limits of voluntary codes and social clauses, 2008, <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/gtz2008-0377en-labor-standards.pdf>

Anhang: relevante internationale Standards

I. ILO Kernarbeitsnormen

Die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ vom Juni 1998 ist eine Konsequenz aus dem Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995, auf dem die internationale Staatengemeinschaft universelle soziale Regeln zur Begleitung der Globalisierung einforderte. Die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Erfüllung ihrer Pflichten werden durch einen regelmäßigen Folgemechanismus überprüft.

Die ILO „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ beziehen sich auf acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden:

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertragsfreiheit

Nr. 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (1948)

Nr. 98: Übereinkommen über die Anwendung des Grundsatzes des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen (1949)

Abschaffung der Zwangsarbeit

Nr. 29: Übereinkommen zur Zwangsarbeit (1930)

Nr. 105: Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

Gleichheit des Entgelts und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Nr. 100: Übereinkommen über die gleiche Entlohnung (1951)

Nr. 111: Übereinkommen über die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (1958)

Verbot der Kinderarbeit

Nr. 138: Übereinkommen über das Mindestalter der Zulassung zur Beschäftigung (1973)

Nr. 182: Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit (1999)

Die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ (1998) geht zurück auf den Weltsozialgipfel 1995 in Kopenhagen und richtet sich an alle ILO-Mitglieder. Diese müssen, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, «allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation» die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand der Erklärung sind, einhalten, fördern und verwirklichen. Diese Verpflichtung gilt für:

- die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Die Staaten müssen zudem jährlich Bericht erstatten. Außerdem können sich Arbeitnehmer/innen, Drittstaaten oder ILO-Delegierte über die Nichtbeachtung der Konventionen durch einzelne Staaten bei der ILO beschweren. Nach einer eingehenden Untersuchung wird ein Bericht mit Empfehlungen und einem Zeitplan für die Umsetzung veröffentlicht.

(Informationsplattform humanrights.ch,

http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/ILO/idcatart_8861-content.html)

II. ILO Dreigliedrige Grundsatzerklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Die ILO hat seit ihrem Bestehen für den Bereich der Arbeitswelt zahlreiche Konventionen erlassen. Die Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977) bezieht sich speziell auf die Problematik der multinationalen Unternehmen und umfasst beinahe alle Bereiche der Arbeitsrechte. In einem Anhang sind verschiedene Konventionen und Empfehlungen erwähnt, welche für die Tripartite Declaration von Bedeutung sind.

Die Deklaration richtet sich an Regierungen und an Unternehmen. Im Vordergrund stehen moralisch-ethische Verpflichtungen und ein ausgebautes Reportingsystem.

(Informationsplattform humanrights.ch,

http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/TNC/Richtlinien/ILO/idcatart_8861-content.html)

III. ILO Erklärung über Soziale Gerechtigkeit für eine Faire Globalisierung

Im Jahr 2008 hat die Internationale Arbeitskonferenz die weit reichende „Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung“ verabschiedet. Diese zielt auf eine neue Strategie zur Stärkung offener Volkswirtschaften und offener Gesellschaften auf der Grundlage von sozialer Gerechtigkeit, produktiver Beschäftigung für alle, nachhaltiger Unternehmensführung und sozialem Zusammenhalt hin. Durch die Erklärung werden Wohlfahrtsgewinne durch Globalisierung anerkannt, die vielen Ländern hohe Wachstumsraten und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglichen. Gleichzeitig sind aber auch in vielen Ländern wachsende Einkommensungleichheit zu beobachten, sowie eine zunehmende Unsicherheit in der Arbeitswelt, die vielfach von hoher Arbeitslosigkeit, einem steigenden informellen Sektor, fortdauernder Armut und ungenügendem Sozialschutz geprägt seien. Um künftig alle Menschen an den Vorteilen der Globalisierung teilhaben zu lassen, fordert die Erklärung verstärkte Bemühungen zur Umsetzung der ILO Agenda für Menschenwürdige Arbeit (s. oben).

(http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_094186/index.htm)

IV. ILO Priority Conventions

Vier ihrer zahlreichen Übereinkommen hat die ILO als „vorrangige“ Instrumente ausgewählt, um die Mitgliedsstaaten verstärkt zur Ratifizierung zu animieren. Die folgenden Konventionen wurden als besonders bedeutend für das Funktionieren des internationalen System der Arbeitsstandards eingestuft:

- Nr. 81 und Nr. 129: Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht;
- Nr. 122: Übereinkommen zur Beschäftigungspolitik; und
- Nr. 144: Übereinkommen über die Dreigliedrige Beratung

V. Agenda Menschenwürdige Arbeit

Überblick über das Konzept „Decent Work“:

- Förderung aller internationaler Arbeitsrechte (inkl. Kernarbeitsnormen)
- produktive und freiwillig gewählte Beschäftigung
- Sozialversicherung (Kranken-, Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge)
- Sozialer Dialog (Staat, Gewerkschaften, Unternehmen)
- horizontal: Gendering

Menschenwürdige Arbeit umfasst vier Hauptelemente: eine produktive, frei gewählte Beschäftigung; das Recht auf Arbeit, einschließlich der grundlegenden Arbeitsnormen; Sozialschutz; den sozialen Dialog. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der Geschlechterdimension in diesen vier Elementen. In jedem der Bereiche bestehen bereits internationale Normen, insbesondere der IAO und der UNO, die allgemeine Grundsätze, praktische Verfahren oder Rechte festlegen. Auf der Grundlage dieser internationalen Normen arbeiten internationale Organisationen derzeit an der Festlegung geeigneter Indikatoren.

Förderung internationaler Arbeitsrechte:

- **8 ILO Kerarbeitsnormen + andere Elemente**
 - Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Übereinkommen Nr. 155; betriebsärztliche Dienste, Übereinkommen Nr. 161; Übereinkommen bezüglich spezifischer Risiken; Entschließung zur Strategie der IAO zum Thema Prävention, CIT, Juni 2003; Ausarbeitung eines Übereinkommens zu einem Rahmen für die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, CIT, Juni 2005);
 - Arbeitsaufsicht und Arbeitsverwaltung (Übereinkommen Nr. 81 und Nr. 150);
 - Festsetzung von Mindestlöhnen und Lohnschutz (Übereinkommen Nr. 26, Nr. 95 und Nr. 131, Empfehlung Nr. 135);
 - Mutterschutz (Übereinkommen Nr. 183, Millennium-Entwicklungsziel 3);
 - Wanderarbeitnehmer (soziale Grundrechte; Übereinkommen Nr. 97 und Nr. 143; Resolution und Aktionsplan zur Beschäftigung von Migrantinnen im Kontext der Globalisierung, CIT, Juni 2004; multilateraler Rahmen der IAO für die Migration von Arbeitnehmerinnen, März 2006).
- **Chancengleichheit:**
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Übereinkommen Nr. 156);
 - berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten (Übereinkommen Nr. 159);
 - Schutz von Eingeborenen (Übereinkommen Nr. 169);
 - Arbeitszeit, Nachtarbeit, Ruhezeiten und Urlaub (mehrere Übereinkommen und Empfehlungen).
- **Spezifische Sektoren:**
 - Seeschifffahrt (2006 konsolidiertes Übereinkommen zur Seeschifffahrt)
 - sektorielle Übereinkommen, insbesondere für Landwirtschaft, Bauwesen, Hotel- und Gaststättengewerbe, Bergbau, Fischerei und Gesundheitsversorgung.

- **Produktive und freiwillige Beschäftigung:**
 - Beschäftigungspolitik (Übereinkommen Nr. 122 und Nr. 168);
 - Globale Agenda für Beschäftigung (vom Verwaltungsrat der IAO im März 2003 verabschiedet);
 - informelle Wirtschaft (Resolution über menschenwürdige Arbeit und informelle Wirtschaft, CIT, Juni 2002);
 - Arbeitsplatzschaffung in KMU (Empfehlung Nr. 189);
 - Förderung von Kooperativen (Empfehlung Nr. 193);
 - Beschäftigung von Jugendlichen: Beschäftigungsnetz für Jugendliche (Youth Employment Network oder YEN: Initiative von Weltbank, UNO und IAO);
 - Resolution und Aktionsplan für die Beschäftigung von Jugendlichen, CIT, Juni 2005;
 - Millenium-Entwicklungsziel 8, Ziel 16: Förderung der produktiven Arbeit und der Arbeit für junge Menschen;
 - Berufliche Orientierung und Bildung (Übereinkommen Nr. 142 über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, und Empfehlung Nr. 195);
 - Beschäftigungsdienstleistungen (Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 181);
 - Sicherheit am Arbeitsplatz (Übereinkommen Nr. 158, Empfehlung Nr. 166).

- **Sozialversicherung**
 - Entschließung, Aktionsplan und Kampagne der IAO zur sozialen Sicherheit und Absicherung aller;
 - Mindestnormen zur sozialen Sicherheit (Übereinkommen Nr. 102, Übereinkommen und Protokolle des Europarats für die Region Europa);
 - Gleichbehandlung und Wahrung der Rechte bei Mobilität (Übereinkommen Nr. 118 und Nr. 157);
 - besondere Berufe: medizinische Betreuung und Krankheitskosten, Renten, Leistungen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit (mehrere Übereinkommen);
 - spezifische Sektoren: insbesondere das 2006 konsolidierte Übereinkommen zur Seeschifffahrt;
 - Millenium-Entwicklungsziele 4, 5 und 6 zur Gesundheit.

- **Sozialer Dialog**
 - Wirksame Förderung von Kollektivverhandlungen (Übereinkommen Nr. 98, Nr. 151 und Nr. 154, Empfehlungen Nr. 91, Nr. 92 und Nr. 163, Erklärung von 1998; Resolutionen der IAO zu kollektiven Arbeitsbeziehungen und sozialem Dialog);
 - Dreigliedrige Beratungen (Übereinkommen Nr. 144 und Nr. 122);
 - Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter im Unternehmen (Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlungen Nr. 94 und Nr. 129).

- **Horizontal: Gendering, „Mainstreaming“ der Chancengleichheit von Männern und Frauen:**
 - Vervollständigung der spezifischen Initiativen wie Gleichbehandlung beim Entgelt und bei der Beschäftigung (Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111);
 - Aktionsplattform von Peking (1995) und Folgemaßnahmen;
 - Millenium-Entwicklungsziel Nr. 3.

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_071241/index.htm

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

