



Oktober 2015  
AK Positionspapier

# TTIP: Nachhaltigkeitskapitel (DS 1536/15 vom 30.09.2015)

## Wir über uns

**Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,4 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft.**

**Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.**

### **Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich**

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 750.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,4 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Rudi Kaske  
Präsident

Werner Muhm  
Direktor

## Die Position der AK im Einzelnen

Der Kommissionsvorschlag für das Nachhaltigkeitskapitel enthält ausschließlich unverbindliche Maßnahmen zum Informationsaustausch und zur Kooperation. Im Grunde werden nur bestehende Verpflichtungen im Rahmen der ILO-Kernarbeitsnormen wiederholt, bestätigt und aufgelistet.

Die BAK bedauert, dass der Vorschlag der EU-Kommission das **Ratifizierungserfordernis** der ILO-Kernarbeitsnormen nicht einmal als Zielsetzung vorsieht. Die BAK ersucht das BMWFW auf die Einhaltung dieser fundamentalen Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechte entsprechend der internationalen Verpflichtungen gegenüber den USA zu bestehen.

Die BAK verweist in diesem Zusammenhang auf den Beschluss des Ständigen EU-Unterausschusses in Angelegenheiten der Europäischen Union des Hauptausschusses des Nationalrates vom 15. Jänner 2013 und die Entschließung des Nationalrates vom September 2014. Diese Mindestnormen sind einzuhalten und durch unabhängiges Monitoring sicherzustellen. Für den Fall der Verstöße gegen diese Mindestnormen ist in letzter Konsequenz das Streitbeilegungsverfahren des Freihandelsabkommens anzuwenden.

Die BAK spricht sich zudem für die Streichung der Passage über die „**Anwendung des risikobasierten Vorsorgeprinzips**“ aus. Die BAK ist strikt gegen jegliche Aushöhlungsversuche des Vorsorgeprinzips.

Eine gesamthafte Beurteilung des Nachhaltigkeitskapitels ist nicht möglich, da Vorschläge für Bestimmungen zu folgenden Elementen bzw. üblichen Instrumenten wie die **Strukturen und die Institutionen für die Zusammenarbeit** im Bereich Arbeitsstandards, die **Berichtspflicht** über den Umsetzungsstand der ILO-Kernarbeitsnormen, Bestimmungen für ein **Beschwerdewesen** (über die Verletzung der Vertragsbestimmungen, Mediation), ein **Durchsetzungsmechanismus** bzw. ein Hinweis auf ein Streit-schlichtungsverfahren oder Sanktionsmechanismen noch ausständig sind.

### Hintergrund

#### Umsetzung der Arbeitsstandards und gewerkschaftliche Situation in den USA

Eines der wichtigsten Themen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ist die Einhaltung von Mindestarbeitsnormen, um das sogenannte „Race to the bottom“ – den Wettbewerb der Arbeitsbedingungen nach unten – zu vermeiden.

Die USA sind völkerrechtlich verpflichtet, alle acht ILO-Kernarbeitsnormen zu ratifizieren, umzusetzen und einzuhalten. Die US-Regierung leitet jedoch keine ILO-Konventionen zur Ratifikation an den Senat weiter, wenn damit eine Gesetzesänderung auf der föderalen und subföderalen Ebene verbunden wäre. Daher haben die USA bisher **lediglich zwei der insgesamt acht ILO-Mindestarbeitsnormen ratifiziert**: die Abschaffung der Zwangsarbeit (Nr 105, 1957) und das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr 182, 1999).

Die übrigen ILO-Kernarbeitsnormen wurden als mit den US-Gesetzen und der Praxis konfligierend identifiziert, sodass diese Konventionen nicht dem Senat zur Ratifikation zugestellt werden. Insbesondere die beiden Gewerkschaftsrechte – die Freiheit Gewerkschaften zu gründen (Nr 87, 1948) und die Kollektivvertragsfreiheit (Nr 98, 1949) – würden eine weitgehende Revision der bestehenden Prinzipien des US-Arbeitsrechts erfordern, um diesen Mindeststandards zu entsprechen (ILO, Issue Analysis – U.S. Ratification of ILO Core Labor Standards, April 2007).

Diese beiden Konventionen sind der BAK aus grundsätzlicher und nicht zuletzt auch aus verteilungspolitischer Perspektive ein besonderes Anliegen. Darüber hinaus haben die USA das Übereinkommen zur Zwangsarbeit (Nr 29, 1930), das Übereinkommen über die gleiche Entlohnung (Nr 100, 1951), das Übereinkommen über die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (Nr 111, 1958) und das Übereinkommen über das Mindestalter der Zulassung zur Beschäftigung (Nr 138, 1973) noch nicht ratifiziert.

In seinem aktuellen globalen Rechtsindex 2015 hält der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ([http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_global\\_rights\\_index\\_2015\\_de.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_de.pdf)) gesetzliche Hindernisse für die Gewerkschaftsgründung fest: *„Selbst wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten in einer geheimen Urabstimmung für eine Gewerkschaftsvertretung ausgesprochen hat, kann der Arbeitgeber die Anerkennung der Gewerkschaft verweigern und die Verhandlungen durch zahlreiche administrative und gerichtliche Manöver verzögern.... Die Gewerkschaften haben weder das Recht, Arbeitgebergelände zu betreten, um die Beschäftigten zu or-*

*ganisieren oder mit ihnen zu sprechen, noch haben sie ein Widerspruchsrecht gegen gewerkschaftsfeindliche Aussagen.“* Damit dokumentiert der IGB die anhaltenden Verstöße gegen die ILO-Konventionen Organisationsrecht (Nr 87, 1948) und die Kollektivvertragsfreiheit (Nr 98, 1949).

Schon 2012 in seinem Bericht über die jährliche Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten beschrieb der IGB die gewerkschaftliche Situation in den USA folgendermaßen: *„Die Arbeitgeber sind in den Vereinigten Staaten extrem gewerkschaftsfeindlich, und da sie über erheblichen Spielraum verfügen, um gewerkschaftliche Organisationsbemühungen zu vereiteln, und die Strafen im Falle gesetzwidriger Repressalien gegen Gewerkschaftssympathisanten unzureichend sind, stoßen die Beschäftigten auf enorme Schwierigkeiten, wenn sie Gewerkschaften gründen wollen. In der Privatwirtschaft sind nur noch weniger als 7% der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, und obwohl derzeit 37% der öffentlich Bediensteten einer Gewerkschaft angehören, steht die Abschaffung oder Beschneidung des Rechtes auf Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst ganz oben auf der Agenda konservativer Republikaner, die gegenwärtig das US-Repräsentantenhaus und die Mehrheit der bundesstaatlichen Legislativen und Gouverneursämter kontrollieren.“*

Ein brisantes Problem stellen die sogenannten **„Right-to-work“**-Gesetze dar, die in rund der Hälfte der US-Bundesstaaten umgesetzt worden sind. In Ohio brachte die Opposition das gewerkschaftsfeindliche Gesetz per Referendum zu Fall. Die Gesetze zielen direkt auf die Finanzen der Gewerkschaften ab. Im System der USA wur-

den traditionell Gewerkschaftsbeiträge von Management und Gewerkschaft ausgehandelt und in Kollektivverträgen festgelegt. Mit Inkrafttreten des „Right-to-work“-Gesetzes sollen die Beiträge zu freiwilligen Leistungen werden. Dennoch sollen die Gewerkschaften die Interessen aller Beschäftigten des Betriebes vertreten, auch jener, die keine Beiträge zahlen. Die Konsequenz ist, dass in allen Bundesstaaten, in denen dieses Gesetz eingeführt wurde, kurzfristig die Mitgliederzahl und damit die Einnahmen der Gewerkschaften schrumpften. Längerfristig sinken aber auch die Löhne und damit die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung. Aber auch der ArbeitnehmerInnenschutz ist mit dem Gesetz zunehmend gesunken. Entsprechend einer Untersuchung des „Center of American Progress“ verdienen ArbeitnehmerInnen in „Right-to-work“-Staaten im Schnitt um 1.500 US\$ im Jahr weniger als in den anderen Staaten. Die BAK sieht dieser Art des Wettbewerbs mittels finanziellen Aushungerns von US-Gewerkschaften und dessen direkten Folgen des Lohndumpings für US-amerikanische ArbeitnehmerInnen – und in weiterer Folge für europäische ArbeitnehmerInnen – mit großer Besorgnis entgegen. Denn auch in der EU nehmen jene Unternehmensinteressen zu, die auf den Wettbewerb um niedrige Lohnkosten zulasten einer gerechteren Einkommensverteilung und eines sozialen Friedens bauen.

### Zu den Bestimmungen im Einzelnen

#### Section II Labour aspects

Artikel 4/2b: Das **Ratifikationserfordernis** der ILO-Mindestarbeitsnormen wird nicht erwähnt, sondern lediglich auf zukünftige Bemühungen in Richtung Ratifikation verwiesen. Keinesfalls darf aus Sicht der BAK auf die Ratifika-

tion der Kernarbeitsnormen verzichtet werden. Es wird hier lediglich auf den Respekt, die Berücksichtigung und effektive Implementierung im gesamten Hoheitsgebiet hingewiesen. Erst durch die Ratifikation der Kernarbeitsnormen entsteht eine völkerrechtliche Verpflichtung zu deren Einhaltung. Gerade in den USA, wo die Gewerkschaftsrechte innenpolitisch unter Druck geraten sind, ist die Bestätigung durch eine Ratifikation und damit eine internationale Verpflichtung zur Wahrung und Einhaltung dieses Menschenrechtes unerlässlich. Die Ratifikation der ILO-Kernarbeitsnormen wird nicht einmal in den Abkommenszielen erwähnt.

Art 4/3a: *“...fostering and promotion of a preventative safety and health culture and the **adoption of risk based and precautionary approaches...**“*: Die BAK spricht sich gegen die Aufnahme dieser Passage aus. Darüber hinaus steht der *„Anwendung des risikobasierten Vorsorgeprinzips“* lediglich die *„Förderung der vorsorgenden Sicherheits- und Gesundheitskultur“* gegenüber, wodurch zusätzlich ein Missverhältnis begründet wird. Diese Bestimmung würde das Vorsorgeprinzip unterminieren und könnte die EU und ihre Mitgliedstaaten zu einer Abkehr vom Vorsorgeprinzip veranlassen. Das Vorsorgeprinzip stellt ein Kernelement der europäischen Regulierungskultur dar und bietet den europäischen Behörden vorsorgende Interventionsmöglichkeiten, weshalb es dem risikobasierten Ansatz vorgezogen wird.

Positiv wird der Hinweis auf **Arbeitsinspektoren** bei der effektiven Umsetzung von Arbeitsrecht (Art 4/6) und jenen auf den adäquaten Schutz vor antigewerkschaftlicher Diskriminierung (Art 5/3c) gesehen.

In den Art 5-9 werden lediglich bestehende Verpflichtungen (über die acht ILO-Mindestarbeitsnormen) wiederholt, bestätigt und Maßnahmen zum Informationsaustausch und zur Kooperation aufgelistet. Die BAK fordert, neben der Beschreibung **aller acht ILO-Mindestarbeitsstandards deren Ratifizierung, Umsetzung in nationales Recht und deren Einhaltung** (siehe BAK Forderungen unten).

Art 21: Das Kapitel *Corporate Social Responsibility* verweist auf die Unternehmensverantwortung und -rechnungspflichten von Investoren des jeweiligen Vertragspartners im Gastland. Es wird auf CSR als ein freiwilliges Instrument, das auf nationale Gesetze des jeweiligen Gastlandes aufbaue, verwiesen. Diese Begriffserläuterung fällt weit hinter das gängige Verständnis von CSR zurück, welches den Unternehmen die Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Gesellschaft zuschreibt. So kann diese Verantwortung beispielsweise nur wahrgenommen werden, wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden. Damit die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden, sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden. Weiters heißt es in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, dass Unternehmen ihrer Sorgfaltspflichten zur Einhaltung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette gerecht werden müssen.

Um Politikkohärenz zu gewährleisten, sind diese Grundprinzipien in den Artikel 21/1 aufzunehmen, wobei jedenfalls **„voluntary nature“ zu streichen** ist und der Passus „domestic laws“ mit **„human rights in particular with regard to labour“ zu ergänzen** ist.

Den ausländischen Investoren soll im TTIP Schadensersatzklagemöglichkeit bei sogenannter indirekter Enteignung durch Regulierungen im Interesse des Allgemeinwohls eingeräumt werden. Diesen Sonderrechten werden keinerlei Pflichten gegenübergestellt. Die BAK lehnt den privilegierten Investitionsschutz grundsätzlich ab. Aber um eine Balance zwischen Rechten und Pflichten der ausländischen Investoren herzustellen, sind einklagbare Pflichten von ausländischen Investoren in diesem Kapitel aufzunehmen. Dieser Ansatz fehlt gänzlich. Wir fordern, dass die UN-Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten in diesem Kapitel umgesetzt werden: es sind die Sorgfaltspflichten der Unternehmen, die Menschenrechte in ihrer Wertschöpfungskette einzuhalten und dies auch glaubwürdig zu dokumentieren verbindlich in das Kapitel aufzunehmen (Säule II). Darüber hinaus sind Beschwerdeverfahren mit effektiven Sanktionsmöglichkeiten im Abkommen vorzusehen, welche es den Opfern von Menschenrechtsverletzungen bzw ihren VertreterInnen ermöglichen Entschädigung und Wiedergutmachung einklagen zu können.

Eine gesamthafte Beurteilung des Nachhaltigkeitskapitels ist nicht möglich, da Vorschläge für Bestimmungen zu folgenden Elementen bzw üblichen Instrumenten wie die **Strukturen und die Institutionen für die Zusammenarbeit** im Bereich Arbeitsstandards, die **Berichtspflicht** über den Umsetzungsstand der ILO-Kernarbeitsnormen, Be-

stimmungen für ein **Beschwerdewesen** (über die Verletzung der Vertragsbestimmungen, Mediation), ein **Durchsetzungsmechanismus** bzw ein Hinweis auf ein Streitschlichtungsverfahren oder Sanktionsmechanismen noch ausständig sind.

### Anforderungen der BAK an ein Nachhaltigkeitskapitel

Einer der möglichen Vorteile eines Freihandelsabkommens der EU mit den USA besteht in der Gelegenheit die Elemente für Arbeits- und Umweltstandards im vorgesehenen Kapitel für nachhaltige Entwicklung zu stärken und auf diese Weise ein Vorbild für zukünftige Abkommen abzugeben.

- Im Sinne nachhaltiger Entwicklung müssen zukünftige Freihandelsabkommen **soziale und ökologische Zielsetzungen gleichwertig neben wirtschaftlichen Interessen** berücksichtigen. Die EU und die USA müssen in allen ihren Politikbereichen – so auch in der Handelspolitik – auf **Kohärenz** achten und ihren internationalen Verpflichtungen, insbesondere in Hinblick auf Menschenrechte und Konventionen der Vereinten Nationen, der ILO und der OECD nachkommen. Daher ist das Freihandelsabkommen der EU mit den USA so zu gestalten, dass diese Vereinbarungen nicht verletzt werden. Für beide Parteien gilt, dass **alle acht ILO-Mindestarbeitsstandards zu ratifizieren, in nationales Recht umzusetzen und einzuhalten** sind.

Die BAK fordert das BMWFW und die EU-Kommission daher auf, die Einhaltung dieser internationalen Verpflichtungen zur Bedingung für das Inkrafttreten des Freihandelsabkommens zu machen.

Die BAK verweist in diesem Zusammenhang auf den Beschluss des Ständigen EU-Unterausschusses in Angelegenheiten der Europäischen Union des Hauptausschusses des Nationalrates vom 15. Jänner 2013 und die Entschließung des Nationalrates vom September 2014. Diese Mindestnormen sind einzuhalten und durch unabhängiges Monitoring sicherzustellen. Für den Fall der Verstöße gegen diese Mindestnormen ist in letzter Konsequenz das Streitbeilegungsverfahren des Freihandelsabkommens anzuwenden.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass das Ambitionsniveau eines Nachhaltigkeitskapitels dem Entwicklungsstand eines hochentwickelten Industrielandes, wie es die USA ist, entspricht. Aus diesem Grund sollte die EU-Kommission auch die Ratifikation, die Umsetzung und Anwendung der **ILO Konvention 155 über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** und die sog „**ILO Priority-Conventions**“ (Konvention 122 über Beschäftigungspolitik, Konventionen 81 und 129 über Arbeitsinspektionen und Konvention 144 über die Konsultation der Sozialpartner) einfordern.

Als längerfristige Perspektive ist schließlich die Umsetzung der sogenannten **Decent Work Agenda** anzustreben, die durch die Erklärung der ILO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung festgeschrieben wurde. Das Konzept der Menschenwürdigen Arbeit (Decent Work Agenda) umfasst neben den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (ILO-Mindestarbeitsnormen), ILO-Kon-

ventionen betreffend produktiver, frei gewählter Beschäftigung, die soziale Sicherheit und den sozialen Dialog.

- **Berichtspflicht über den Umsetzungsstand der Arbeitsnormen:** Die Regierungen beider Vertragsparteien sollten regelmäßig über den Fortschritt bei der Umsetzung aller in dem Abkommen eingegangenen Verpflichtungen berichten. Dazu gehören neben den Verpflichtungen, die in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthalten sind, ggf andere oben erwähnte Übereinkünfte.
- **Non Lowering standards-Klausel (bzw Upholding levels of protection-Klausel):** Diese Bestimmung soll gewährleisten, dass bestehende Sozial- und Umweltstandards nicht gesenkt werden, um ausländische Investoren anzuwerben.
- **Nachhaltigkeitsprüfungen – Inhalt, Beteiligung der Sozialpartner und Follow Up:** Es sollten Vorschriften über Nachhaltigkeitsprüfungen aufgenommen werden sowie zu Maßnahmen, die aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfungen ergriffen werden. Nachhaltigkeitsprüfungen sollten alle relevanten Aspekte der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Abkommen berücksichtigen. Bei der Bewertung der Nachhaltigkeitsprüfung über die Effekte des Abkommens sind neben den Sozialpartnerorganisationen (ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgebervertretungen) auch Nichtregierungsorganisationen zu beteiligen. Ein Follow-Up-Prozess nach der Nachhaltigkeitsprüfung ist festzulegen.
- **Forum für den Informationsaustausch zwischen Regierungen und Sozialpartnern:** Es sollte ein Forum für Handel und Nachhaltige Entwicklung eingerichtet werden, das den Informationsaustausch über die Umsetzung des Abkommens zwischen den RegierungsvertreterInnen der Partnerländer einerseits und den ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenorganisationen und NGOs andererseits ermöglicht. In diesem Forum sollte ein klar definiertes, angemessenes Gleichgewicht zwischen diesen drei Mitgliedsgruppen herrschen. Es sollte mindestens zweimal im Jahr zusammenkommen und seinen Mitgliedern die Möglichkeit bieten, soziale Themen und Probleme öffentlich zur Diskussion zu stellen.
- **Reaktion der Regierungen auf Beschwerden der Sozialpartner sicherstellen:** Es ist entscheidend, dass Regierungen dazu verpflichtet werden, auf offiziell eingereichte Mitteilungen ihrer Sozialpartner mit Handlungen zu reagieren. Dies sollte zu einem verpflichtenden Mechanismus werden, der anerkannten ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen sowie NGOs auf beiden Seiten eines FHA die Möglichkeit bietet,



solche Handlungsaufforderungen einzureichen. Solche Beschwerden sollten innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (zB zwei Monate) bearbeitet werden und Teil eines dauerhaften Nachbereitungs- und Überprüfungsprozesses sein, um sicherzustellen, dass sich Regierungen effektiv um Beschwerden kümmern.

- **Unabhängige ExpertInnen sollen Beschwerden beurteilen und Empfehlungen ausarbeiten:** Wenn Beschwerden einer Regierung durch die andere Partei nicht befriedigend beantwortet werden, sollten diese durch unabhängige und qualifizierte ExpertInnen beurteilt werden. Entsprechende Empfehlungen der ExpertInnen müssen Teil eines festgelegten zügigen Prozesses sein, sodass die Beurteilungen nicht nur für Berichte und Empfehlungen verwendet werden, sondern auch zu Vorschriften zur Nachbereitung und Überprüfung führen. Damit soll der Druck auf Regierungen aufrechterhalten werden, um die Verletzungen der ArbeitnehmerInnenrechte auf ihren Gebieten zu verhindern. Mindestens ein unabhängiger Experte sollte ein Vertreter der ILO sein.
- **Das Streitbeilegungsverfahren ist auch auf das Nachhaltigkeitskapitel anzuwenden:** Es sollte klar gestellt werden, dass für das Kapitel über Handel und Nachhaltige Entwicklung die gleichen Implementierungsvorschriften gelten wie für alle anderen Bestimmungen

des Abkommens. Die Vereinbarungen dieses Kapitels unterliegen daher insbesondere der gleichen Streitbeilegungsbehandlung wie alle anderen Elemente des Abkommens.

- **Kontinuierliche Verletzung von Mindestarbeitsstandards durch Geldstrafen verhindern:** Für den Fall, dass während der Konsultationsverfahren zwischen den Regierungen und den Sozialpartner- sowie Nichtregierungsorganisationen und selbst nach den Empfehlungen der unabhängigen Experten nach angemessener Frist keine positive Veränderung hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu verzeichnen sind, sind am Ende des Streitbeilegungsverfahrens Geldstrafen vorzusehen. Diese sollten hoch genug sein, um eine ausreichend abschreckende Wirkung zu haben. Die Erlöse dieser Strafen sollten dazu verwendet werden, den sozialen Standard und die Arbeitsbedingungen in denjenigen Sektoren und Bereichen zu verbessern, die die entsprechenden Probleme aufweisen. In diesem Zusammenhang sind technische und verwaltungstechnische Unterstützung in Kooperation mit internationalen Organisationen, insbesondere der ILO, für die Beseitigung der Missstände vorzusehen.
- **Einhaltung der Umweltabkommen gewährleisten:** Um der Bezeichnung dieses Kapitels über Handel und Nachhaltige Entwicklung gerecht zu werden, müssen

neben den Sozialnormen auch multilaterale Umweltabkommen ratifiziert, umgesetzt und angewandt werden. Die im Rahmen des Sonderpräferenzsystems der EU (APS+) ausgewählten Umweltabkommen dienen auch für bilaterale Freihandelsabkommen als sinnvolle Vorlage. Dabei handelt es sich um folgende Abkommen: Montreal Protokoll (Ozon), Baseler Konvention (gefährliche Abfälle), Stockholmer Übereinkommen (schwer abbaubare organische Schadstoffe), Konvention über den Handel mit gefährdeten Tier- und Pflanzenarten, Übereinkommen über biologische Vielfalt und die Rotterdam Konvention (schädliche Chemikalien und Pestizide). Auch die Aufnahme des Kyoto-Protokolls zum Rahmenabkommen der Vereinten Nationen zum Klimawandel wäre wesentlich.

- Ebenso sollte ein Nachhaltigkeitskapitel mit einschlägigen Abkommen zum Schutz der **Menschenrechte** (insbesondere dem Beitritt zum Internationalen Recht über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UNO) junktiniert werden. Die Verankerung der Menschenrechte in Form einer sogenannten „Essential elements“-Klausel stellt eine Mindestanforderung dar. Inhaltlich sollte sie zumindest dem Wording des Freihandelsabkommens der EU mit Kolumbien entsprechen. Der Menschenrechtsbezug darf nicht ausschließlich in der Präambel, sondern muss als eigener Artikel festgehalten werden.

Für weitere Fragen steht Ihnen gerne

**Eva Dessewffy**

Tel: + 43 (0) 1 501 65 2158  
eva.dessewffy@akwien.at

**und**

**Gernot Fieber**

(in unserem Brüsseler Büro)  
T +32 (0) 2 230 62 54  
gernot.fieber@akeuropa.eu

zur Verfügung.

**Österreichische Bundesarbeitskammer**

Prinz-Eugen-Straße 20-22  
1040 Wien, Österreich  
T +43 (0) 1 501 65-0

**AK EUROPA**

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU  
Avenue de Cortenbergh 30  
1040 Brüssel, Belgien  
T +32 (0) 2 230 62 54  
F +32 (0) 2 230 29 73