



XVIII WELTKONGRESS FÜR ARBEITSRECHT UND SOZIALRECHT

Paris, 5. bis 8. September 2006

FRAGEBOGEN ZU PUNKT 1

LIBERALISIERUNG DES HANDELS UND ARBEITSRECHT

AUSTRIA

Walter GAGAWCZUK

I. IDEOLOGISCHE DISKUSSIONEN UND DAS ARBEITSRECHT

1. Gibt es in Ihrem Land eine Diskussion über die Reformierung des Arbeitsrechts angesichts von:

- (a) Dem Globalisierungsprozess;
- (b) Technologischer Veränderung;
- (c) Veränderungen in der Arbeitsorganisation?

Zu (a) Globalisierungsprozess

Diskussionen im Zusammenhang mit Reformierung des Arbeitsrechts und dem Globalisierungsprozess wurden und werden in Österreich meist unter dem Schlagwort „Sicherung des Wirtschaftsstandortes“ initiiert.

Themen dabei waren beziehungsweise sind:

- Arbeitszeit: Flexibilisierung der Arbeitszeit (insbesondere längere Durchrechnungszeiträume, Höchstarbeitszeiten), Ladenöffnungszeiten und Sonntagarbeit, stärkere Verlagerung der Kompetenzen zum Abschluss von Sozialpartnervereinbarungen von der Kollektivvertragsebene¹ auf die Betriebsebene

¹ In Österreich erfolgen die Kollektivvertragsabschlüsse in der Regel auf Branchenebene.

- Feiertage: Forderung nach Streichung einzelner gesetzlicher Feiertage
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub: Forderung nach Anrechnung des ersten Krankenstandstages auf den Urlaubsanspruch
- Kündigungsschutz: Abschwächung des Kündigungsschutzes
- Mindestlöhne: Verlagerung der Kompetenzen zum Abschluss von Lohnregelungen von der Kollektivvertragsebene² auf die Betriebsebene
- Europäischer Betriebsrat: nationale Umsetzung der EU - Richtlinie

Weiters wären noch Diskussionen im Zusammenhang mit Lohnnebenkosten (Forderung nach Senkung der Lohnnebenkosten), den Zumutbarkeitsbestimmungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung (Verschärfung) und Zulassung von ausländischen Arbeitskräften (insbesondere vermehrte Zulassung von Schlüsselkräften, Fachkräften und Trainees) anzuführen.

Zu (b) technologische Veränderungen

An Diskussionen im Zusammenhang mit Reformierung des Arbeitsrechts und technologischen Veränderungen wären insbesondere Fragen in Verbindung mit dem Schutz automationsunterstützter Daten und im Bereich Arbeitnehmerschutz die Einführung von Arbeitspsychologen als Präventivfachkräfte, die Gefahrenevaluierung und die Regelungen im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit (Beistellung der Bildschirmbrille durch den Arbeitgeber und verpflichtende augenärztliche Untersuchungen) zu nennen.

Zur Telearbeit siehe unten.

Zu (c) Veränderungen in der Arbeitsorganisation

führten zu Diskussionen in folgenden Bereichen:

- Arbeitszeit: Gleitzeit (gesetzliche Vorgaben); Bereitschaftsdienste und Reisezeit (insbesondere Höchstgrenzen im Zusammenhang mit der „normalen“ Arbeitszeit), Teilzeitarbeit (wann besteht eine Verpflichtung zur Mehrarbeit; Diskriminierungsverbot)
- Telearbeit: Rahmenbedingungen, wie Arbeitsort, Zeiterfassung, Kostenerstattung für Aufwände, Kontakt zum Betrieb
- Abfertigung: Die zunehmend steigende Umschlagshäufigkeit bei den Arbeitsverhältnissen³ führte zu Diskussionen über die Voraussetzungen und die Finanzierung der Abfertigungen⁴ und im Endeffekt zu einer gesetzlichen Neuregelung („Abfertigung neu“).
- Karenzierungen: Der zunehmende Bedarf nach Karenzierung von Arbeitsverhältnissen insbesondere wegen Bildungszeiten oder Pflege naher Angehöriger führte zu Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung (insbesondere Voraussetzungen und Auswirkung auf arbeitsrechtliche Ansprüche)
- Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag, freien Dienstvertrag und Werkvertrag: Durch einerseits zunehmende Tätigkeiten, die eine starre Einbindung in die Arbeitsorganisation immer weniger erforderlich machten und andererseits Tendenzen zur Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen⁵ stellten sich zunehmend Fragen zur Abgrenzung und

² In Österreich gibt es keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, sondern die Mindestlöhne werden in der Regel auf Branchenebene durch Kollektivverträge geregelt.

³ Ende der 90er Jahre dauerte nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse länger als 3 Jahre.

⁴ Nach dem alten Abfertigungsrecht bestand erst nach 3 Jahren ein Anspruch, der danach mit der Länge des Arbeitsverhältnisses sprunghaft anstieg. Zudem verlor der Arbeitnehmer den Anspruch, wenn er von sich aus das Arbeitsverhältnis löste.

⁵ In der Diskussion hat sich dazu auch der Begriff „Flucht aus dem Arbeitsrecht“ eingebürgert.

arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Arbeitsvertrag, freien Dienstvertrag und Werkvertrag.

2. Falls Ihre Antwort zu (1) positiv ist, könnten Sie Einzelheiten über den Stellenwert dieser Diskussion und die Gesprächspartner, die daran teilnehmen nennen (zB ob sie akademischer Natur ist oder ob auch die Regierung, die sozialen Akteure, die Gesetzgebung, die finanziell Verantwortlichen, andere) darin verwickelt sind?

Die Diskussionen im Zusammenhang mit dem Globalisierungsprozess bzw der Standortdebatte (a) wurden naturgemäß von Vertretern der Wirtschaft lanciert und vorwiegend von den politischen Meinungsträger (Politiker und soziale Akteure⁶) geführt. Akademische Experten, wie insbesondere Rechtsgelehrte und Wirtschaftsforscher, waren bei diesen Diskussionen eher am Rande mitbeteiligt oder führten diese in Fachkreisen.

Die Verteilung der Diskussionen im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen (b) ist im Unterschied zur Standortdebatte weniger kontroversiell und in der Verteilung zwischen den einschlägigen Fachkreisen (Rechtsexperten, Ministerialbeamte, Arbeitsmediziner, Datenschützer) und den politischen Meinungsträgern ausgeglichener. Bei Themen, die politisch weniger von Interesse waren und hohe Spezialkenntnisse erforderten (insbesondere technischer Arbeitnehmerschutz) war die Diskussion bei Beamten und Experten konzentriert.

Der Schwerpunkt der Diskussion über Reformierung des Arbeitsrechts aufgrund Veränderungen in der Arbeitsorganisation (c) lag bei den sozialen Akteuren und den akademischen Kreisen (überwiegend Rechtsexperten). Die Politik war – wenn auch hier tendenziell eher am Ende - ebenfalls im nicht unwesentlichen Ausmaß eingebunden. Besonders bei positiv besetzten Veränderungen, wie bei der „Abfertigung neu“ beanspruchten fast alle politischen Meinungsträger die Urheberschaft für das Thema.

Mit zunehmender Konkretisierung allfälliger gesetzlicher Vorgaben war bei allen Reformdiskussionen ((a) – (c)) auch die Gesetzgebung bzw waren die Legisten in den Ministerien eingebunden.

3. Basiert diese Diskussion auf Vorschlägen für Gesetzesreformen oder auf jüngsten Reformen betreffend das Arbeitsrecht? Wenn dies der Fall ist, könnten Sie Details dieser Reformen nennen, zB jene im Zusammenhang mit:

(a) dem Arbeitsvertrag

(b) Beendigung der Beschäftigung (vergleichen Sie auch unten, Frage 5)

(c) Kollektivvertragsverhandlungen

(d) Methoden der Lohnfestsetzung

(e) Dauer der Arbeit und Organisation der Arbeitszeit

(f) Abänderung der Laufzeit und der Bedingungen der Arbeit und Beschäftigung

(g) Arbeitsmobilität

(h) Anderen Themen?

Die Diskussion basierte nur in den seltensten Fällen auf Vorschlägen für Gesetzesreformen oder Reformen betreffend das Arbeitsrecht, sondern führte vielmehr in den meisten Fällen dazu.

⁶ Zu den sozialen Akteuren sind in Österreich in erster Linie Wirtschaftskammer, Gewerkschaften, Industriellenvereinigung und Arbeiterkammern zu zählen.

Zu den einzelnen Themen:

(a) dem Arbeitsvertrag

Diskussionen gab es zum Begriff des Arbeitsverhältnisses bzw der Abgrenzung Arbeitsvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag (siehe oben). Die Diskussionen mündeten insbesondere in einer Änderung beim Sozialversicherungsrecht (Definition des freien Dienstvertrages und Einbeziehung in die Sozialversicherung) vor einigen Jahren. Die Frage einer Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffes im Arbeitsrecht steht nach wie vor im Raum. Eine Diskussion dazu findet derzeit aber nur gelegentlich in Fachkreisen statt.

(b) Beendigung der Beschäftigung

Zum Kündigungsschutz finden gelegentlich Diskussionen auf politischer Ebene und in Fachkreisen statt. Von einzelnen politischen Akteuren und Vertretern der Wirtschaft erhobene Forderungen nach Liberalisierung finden in der Regel aufgrund des vergleichsweise schwach ausgeprägten allgemeinen Kündigungsschutzes in Österreich wenig Gehör.

In den letzten Jahren gab es diesbezüglich nur eine geringfügige Änderung.

(c) Kollektivvertragsverhandlungen

Sehr kontroversiell sind die Diskussion zum Thema Verlagerung der Kompetenzen zum Abschluss von Sozialpartnervereinbarungen von der Kollektivvertragsebene⁷ auf die Betriebsebene. Es geht dabei in erster Linie um Arbeitszeitfragen und Lohnverhandlungen. Auch im Regierungsprogramm der derzeitigen Regierung finden sich entsprechende Vorhaben.

(d) Methoden der Lohnfestsetzung

In diesem Zusammenhang wären die Diskussionen zur Verlagerung der Kompetenzen zum Abschluss von Lohnvereinbarungen von der Kollektivvertragsebene⁸ auf die Betriebsebene (siehe oben) und die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu nennen. Letzterer wurde bislang von maßgeblichen sozialen Akteuren (insbesondere Gewerkschaften und Wirtschaftskammer) abgelehnt.

Im übrigen gab es vor einigen Jahren gesetzliche Änderung bei den Aktienoptionen (steuerliche Begünstigung, Nichtberücksichtigung bei der Bemessung der Entgeltfortzahlungs- und Beendigungsansprüche). Dies löste auch eine kurzfristige Debatte zu den Vor- und Nachteilen von Aktienoptionen aus. Auch sogenannte All-Inclusive-Klauseln⁹ geben regelmäßig Anlass zu Diskussionen.

(e) Dauer der Arbeit und Organisation der Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit findet sich auf politischer Ebene in mehr oder weniger größeren zeitlichen Abständen regelmäßig in Diskussion. Zu einer umfangreichen Neuregelung kam es 1997. Die wichtigsten Regelungsinhalte dieser Reform waren längere Durchrechnungszeiträume, Anhebung der Grenzen der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zur Rufbereitschaft und Reisezeiten sowie Wochenend- und Feiertagsruhe.

⁷ In Österreich erfolgen die Kollektivvertragsabschlüsse in der Regel auf Branchenebene.

⁸ In Österreich erfolgen die Kollektivvertragsabschlüsse in der Regel auf Branchenebene.

⁹ Darunter wird ein fixer Betrag verstanden, der vereinbarungsgemäß sämtliche Entgeltteile (zum Beispiel auch Zulagen und Überstunden) enthalten soll.

Diskussionspunkte seitdem sind die Öffnungszeiten der Geschäfte (Öffnungszeiten am Abend, Offenhalten der Geschäfte am Sonntag), die höchst zulässige Tagesarbeitszeit, Flexibilisierung und Vereinfachung des Arbeitszeitrechts. Auch eine kurzfristige Diskussion über eine Verlängerung der Arbeitszeit allgemein wurde vor einigen Monaten durch einige Wirtschaftsvertreter ausgelöst.

Hinsichtlich der Öffnungszeiten kam es 2003 zu einer Neuregelung im Sinne Verlängerung der zulässigen Abendöffnungszeiten. 2004 wurde die Elternteilzeit (Anspruch auf Teilzeit für Elternteile unter bestimmten Voraussetzungen) eingeführt.

Zum Thema „Arbeit nach Bedarf“ siehe unten.

(f) Abänderung der Laufzeit und der Bedingungen der Arbeit und Beschäftigung

In diesem Zusammenhang wäre allenfalls die nationale Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU¹⁰ zu erwähnen, die vor allem in Fachkreisen zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit dieser Problematik führte.

Zur Telearbeit siehe oben.

(g) Arbeitsmobilität

Diesbezüglich ist aktuell das Thema unfaire und mobilitätshemmende Vertragsklauseln in Diskussion. Arbeitnehmervertreter bemängeln, dass in Arbeitsverträgen vermehrt Regelungen zu finden sind, die entweder die Mobilität und das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmer wesentlich einschränken, wie Konkurrenzkláuseln¹¹ oder Rückersatz von Ausbildungskosten oder den Arbeitsort so weitreichend regeln, dass Arbeitnehmer einer örtlichen Versetzung ohne Berücksichtigung familiärer Verhältnisse nachkommen müssen.

Zu erwähnen wäre in diesem Zusammenhang auch die Neuregelung der Zumutbarkeitsbestimmungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung¹² (in Kraft getreten mit Jänner 2005).

(h) Anderen Themen?

In den letzten Monaten kam es auch zu kontroversiellen Diskussionen im Zusammenhang mit dem EU-Kommissionsvorschlag zur Dienstleistungsrichtlinie und deren Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Insbesondere die Arbeitnehmervertreter versuchen die damit im Zusammenhang stehende Problematik des Unterlaufens von Arbeitsrecht und der Gefahr des Lohn- beziehungsweise Sozialdumpings aufzuzeigen. Zu Diskussion kam es innerhalb der sozialen Akteure, Nichtregierungsorganisationen, Ministerialbeamten, einzelnen Regierungsvertretern und österreichischen EU-Politikern. Universitäre Fachkreise haben dieses Thema noch kaum aufgegriffen.

Im Jahre 2000 kam es zu Änderungen bei der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen bzw im Krankheitsfall, bei der Urlaubersatzleistung¹³ und beim Freizeitanspruch während der Kündigungsfrist. Als Hintergrund dieser Änderungen können jedoch weder der Globalisierungsprozess, noch technologische Veränderungen oder Veränderungen in der Arbeitsorganisation angesehen werden.

¹⁰ Richtlinie 2000/43/EG (sogenannte Antirassismusrichtlinie) und Richtlinie 2000/78/EG (sogenannte Rahmenrichtlinie).

¹¹ Konkurrenzkláuseln verpflichten Arbeitnehmer sich nach Ende des Arbeitsverhältnisses weder in der Branche des Arbeitgebers anstellen zu lassen noch dort selbstständig tätig zu werden.

¹² Also die Frage unter welchen Voraussetzungen Arbeitslosengeldbezieher ein Arbeitsangebot bei sonstigem Verlust ihrer Leistung annehmen müssen.

¹³ Entgeltanspruch für nicht verbrauchten Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Hatte diese Diskussion einen Bezug zu:

(a) Gerichtsentscheidungen;

(b) Prozesse und Streitfragen bei Kollektivvertragsverhandlungen?

In drei Punkten sind **Bezüge zu Gerichtsentscheidungen** (a) zu orten:

1. Methoden der Lohnfestsetzung – „All-Inclusive Klauseln“: Die Diskussionen wurden regelmäßig durch Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes zu All-Inclusive-Klauseln angeregt.

2. Dauer der Arbeit und Organisation der Arbeitszeit – „Arbeit nach Bedarf“: Eine große Textilhandelskette, die sich vor einigen Jahren neu in Österreich angesiedelt hat, vereinbarte mit den Arbeitnehmern Rahmenarbeitsverträge mit „Arbeit nach Bedarf“. Dabei handelte es sich um Verträge, bei denen das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit des Arbeitnehmer nicht festgelegt, sondern entsprechend dem jeweiligen Bedarf des Arbeitgebers von Fall zu Fall vereinbart werden, ohne dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein gewisses Mindestbeschäftigungsausmaß hätte. Nachdem ein entsprechender Fall gerichtsanhängig wurde, entfachte in Fachkreisen eine Diskussion zur Zulässigkeit derartiger Vereinbarungen. Auch ein Interesse der Medien und der Öffentlichkeit war gegeben. Der österreichische Oberste Gerichtshof (OGH) leitete diesbezüglich auch ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH ein. Dieser hielt derartige Vereinbarungen mit dem EU- Recht vereinbar. 2004 entschied dann der OGH endgültig und stellte fest, dass diese Vereinbarungen aber nicht mit österreichischem Recht vereinbar und daher gesetzwidrig und teilnichtig sind.

3. Arbeitsmobilität - unfaire und mobilitätshemmende Vertragsklausel: Die Frage der Grenzen der Zulässigkeit derartiger Klauseln sind in Österreich im Gesetz unklar geregelt. Eine Konkretisierung erfolgte teilweise durch die Rechtsprechung. Insofern hat die diesbezügliche Diskussion naturgemäß Bezug zur einschlägigen Judikatur.

Prozesse und Streitfragen bei Kollektivvertragsverhandlungen hatten zu den oben genannten Diskussionen nur geringen Bezug. Regelmäßige Themen bei Kollektivvertragsverhandlungen sind jedoch Formen der flexiblen Arbeitszeit. So finden sich etwa in vielen Kollektivverträgen Durchrechnungsmodelle zwecks flexibleren Verteilung der Arbeitszeit. Weiters wurden in mehreren Kollektivverträgen Rahmenbedingungen zur Abfertigung Neu, und vereinzelt zu „All-Inclusive-Klauseln“ und zur Telearbeit geregelt.

Anzumerken ist auch, dass die Kollektivvertragsverhandlungen im Verkehrsbereich (Land-, Luft, See und Bahn) in den letzten Jahren zunehmend spannungsgeladener wurden und die Arbeitnehmerseite immer stärker unter Druck geriet. Dies ist zu einem wesentlichen Teil auf Globalisierungstendenzen und der Möglichkeit der Arbeitgeber leichter vom Ausland aus operieren zu können („Ausflaggen“), zurückzuführen. Besonders in der Binnenschifffahrt und im LKW – Verkehr kam es in den letzten Jahren zu Verlagerung der Geschäftstätigkeit ins Ausland im größerem Umfang. Die nunmehr in diesen „ausgeflaggten“ Geschäftsbereichen tätigen Arbeitnehmer werden zu weit ungünstigeren Arbeitsbedingungen (insbesondere Lohn) beschäftigt.

II. HANDELSRECHT UND ARBEITSRECHT

5. Gab es Änderungen in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung (oder den Kollektivverträgen) im Zusammenhang mit Handelsrecht, zB unter Berücksichtigung der folgenden Fragen:

(a) die rechtliche Stellung der Arbeitnehmer bei Übertragung eines Unternehmens oder Teilen davon;

(b) Arbeitnehmererfindungen;

(c) Rechte der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers;

(d) Verfahren bei kollektiven Entlassungen;

(e) Freizügigkeit der Arbeitnehmer nach Beendigung ihres Arbeitsvertrages (Konkurrenzklauseln);

(f) Andere?

Zu (a) Betriebsübergang

Die letzten wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen gab es 1993 als die einschlägige EU-Richtlinie (RL 77/187/EWG; sogenannte Betriebsübergangsrichtlinie) in Hinblick auf den österreichischen EU-Beitritt ins österreichische Recht umgesetzt wurde.

Zu (b) Arbeitnehmererfindungen

Dazu gab es keine Änderungen in der Gesetzgebung oder bei den Kollektivverträgen. Hinsichtlich der Höhe der Vergütung erfolgte kürzlich eine weitere Klarstellung durch die Rechtsprechung.

Zu (c) Rechte der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers

Eine Sicherung der Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz über einen Insolvenzentgeltssicherungsfonds gibt es in Österreich bereits seit 1978. Die letzte wesentliche Änderung ist 1998 in Kraft getreten. Insbesondere wurde damals der gesicherte Zeitraum für laufendes Entgelt von 3 Jahren auf grundsätzlich 6 Monate reduziert.

Zu (d) Verfahren der kollektiven Entlassung

Eine Meldepflicht bei beabsichtigter Auflösung einer größeren Anzahl von Arbeitsverhältnissen besteht in Österreich seit 1979. Im Zuge des EU-Beitritts erfolgte 1993 eine Neuregelung, die jedoch im wesentlichen nur formeller Natur war. Auch seitdem erfolgten nur unwesentliche Änderungen.

Zu (e) Freizügigkeit der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei der Konkurrenzklausel gab es 2002 eine gesetzliche Änderung, die jedoch bloß eine bedeutungslose Bestimmung beseitigte.

Im übrigen siehe oben zu Frage 3.

Zu (f) Andere Themen

1996 wurde die einschlägige EU-Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates und 2004 die einschlägige EU-Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer in nationales Recht umgesetzt.

III. INTERNATIONALER HANDEL UND ARBEITSRECHT

6. Ist Ihr Land Partei eines Übereinkommens über wirtschaftliche Integration? Falls ja, geben Sie bitte an, bei welchem.

Österreich ist seit 1995 Mitglied der Europäischen Union.

7. Falls Ihre Antwort zu (6) positiv ist:

(a) Bitte geben Sie an, ob das Rechtssystem, das durch die Vereinbarung eingesetzt wird, arbeitsrechtliche Themen anspricht. Falls ja, geben Sie eine kurze Beschreibung darüber.

(b) Haben die Regeln der Vereinbarung über arbeitsrechtliche Themen supranational rechtliche Auswirkungen? Wenn ja, wie werden sie angewendet? Kann man eine Bewertung aus ihrer Durchführung ziehen?

(c) Wenn die Regeln des Übereinkommens über arbeitsrechtliche Themen keine supranationalen Auswirkungen haben, bitte nennen Sie Details über ihre Durchführmasschinerie, falls es eine solche gibt.

Zu (a) Arbeitsrechtliche Themen

Arbeitsrecht fällt im EG-Vertrag unter das Kapitel Sozialpolitik. Die diesbezüglichen Bestimmungen finden sich in Artikel 136 bis 148 EG-Vertrag. Insbesondere erhält die Europäische Gemeinschaft durch diese Bestimmungen Kompetenzen durch Richtlinien Mindestvorschriften zu erlassen. Teilweise ist dafür Einstimmigkeit¹⁴ und teilweise eine qualifizierte Mehrheit im Rat unter Einbindung des Europäischen Parlaments erforderlich. Keine Kompetenz besitzt die Europäische Gemeinschaft bei Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht, Streik und Aussperrung. Die Richtlinien sind von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umzusetzen. Vorgesehen ist weiters eine Rechtssetzung durch die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene (Artikel 139 EG-Vertrag).

Weitere Bestimmungen mit arbeitsrechtlichen Bezug im EG-Vertrag sind Artikel 39 bis 42 (Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Gemeinschaft), Artikel 49 bis 55 (Dienstleistungsfreiheit), Artikel 125 bis 130 (Beschäftigung), Artikel 2 und 3 (Aufgaben und Ziele der Europäischen Gemeinschaft), Artikel 13 (Bekämpfung von Diskriminierungen) und die EU-Charta der Grundrechte.

Zu (b) Rechtliche Auswirkungen

¹⁴ Einstimmigkeit ist erforderlich für die Themen soziale Sicherheit, kollektives Arbeitsrecht, Kündigungsschutz, Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige (vergleiche Art 137 EG-Vertrag).

Zum Arbeitsrecht im engeren Sinne wurden auf Gemeinschaftsebene mehrere Richtlinien beschlossen und in nationales Recht umgesetzt. Die wichtigsten Themenbereiche dieser Richtlinien waren: Gleichbehandlung von Frauen und Männern, (technischer) Arbeitnehmerschutz und Arbeitszeitrecht. Richtlinien bestehen weiters zu den Themen Dienstzettel, Elternurlaub, Antidiskriminierung, Betriebsübergang, Massenentlassung, Insolvenzentgeltsicherung, Ansprüche bei grenzüberschreitender Entsendung, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Europäischer Betriebsrat, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Gesellschaft und in der Europäischen Genossenschaft.

Im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit wurden teilweise unmittelbar wirksame Verordnungen und teilweise Richtlinien erlassen.

Das EU-Arbeitsrecht hatte in Österreich – in Hinblick darauf, dass es sich ja um Mindestvorschriften handelt – unterschiedliche Auswirkungen. Je nachdem, ob und inwieweit ein nationaler Umsetzungsbedarf bestand. Die wesentlichsten Auswirkungen zogen in Österreich die Umsetzung zu den Themen Betriebsübergang, Ansprüche bei grenzüberschreitender Entsendung, Europäischer Betriebsrat, Arbeitnehmerfreizügigkeit¹⁵ und zu einzelnen Gleichbehandlungs- und Arbeitnehmerschutzrichtlinien nach sich.

Zur Durchführung ist anzumerken, dass insbesondere bei den Ansprüchen bei grenzüberschreitender Entsendung und beim Thema Ausstellung eines Dienstzettels Mängel bei der Durchsetzbarkeit bestehen¹⁶.

8. *War die bürgerliche Gesellschaft (Gewerkschaften, NGOs) bei der Entwicklung einer sozialen Dimension für Handelsabkommen, an welchen Ihr Land teilnimmt, während der Stufe der Ausarbeitung nationaler Grundsätze eingebunden? Falls ja, in welcher Form? Ist eine dauernde beratende Funktion für Organisationen der bürgerlichen Gesellschaft in der Vereinbarung vorgesehen und wenn ja, wie wird die Funktion definiert und wie waren die Erfahrungen dabei?*

Soweit für den Abschluss der Handelsabkommen Gesetze oder Verordnungen erlassen werden oder soweit eine Rechtssetzung im Rahmen der Europäischen Union erfolgt, besteht ein gesetzliches Anhörungsrecht der Arbeiterkammern¹⁷.

Im übrigen sind auf Grund jahrzehntelanger Tradition die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, die Landwirtschaftskammern, die Gewerkschaften und die Arbeiterkammern bei der Ausarbeitung nationaler Grundsätze von Gesetzesvorhaben oder Abkommen eingebunden. Eine Einbindung von NGOs erfolgt nur punktuell.

Zeitpunkt und Ausmaß der Einbindung, sowie der Grad der Berücksichtigung der Stellungnahmen hängt jedoch wesentlich mit den aktuellen Regierungsverhältnissen zusammen.

9. *Gab es in Ihrem Land Bestrebungen, das nationale Arbeitsrecht an jenes seiner wichtigsten Handelspartner anzunähern? Falls ja, wie war die Vorgangsweise bei der Harmonisierung des Rechts?*

Es gibt keine ausdrücklichen Bestrebungen das nationale Arbeitsrecht an jenes der wichtigsten Handelspartner anzunähern.

Eine gewisse Annäherung in einzelnen Bereichen ergibt sich auf Grund der Übernahme beziehungsweise Umsetzung europarechtlicher Bestimmungen.

¹⁵ Insbesondere freier Arbeitsmarktzugang für EU-Bürger und nahe Angehörige von Österreichern.

¹⁶ Sowohl die Ausstellung des Dienstzettels, als auch die Gewährung der Mindestarbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Entsendung sind nur zivilrechtlich durchsetzbar.

¹⁷ § 93 Absatz 2 und 3 Arbeiterkammergesetz 1992. Die Arbeiterkammern, das sind neuen Länderkammern und die Bundesarbeitskammer als Dachverband, sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der in Österreich beschäftigten Arbeiter und Angestellten.

Zu bemerken ist, dass in der politischen Diskussion zunehmend Vergleiche mit anderen EU-Mitgliedsstaaten herangezogen wird. Dies dürfte einerseits auf die verbesserte Datenlage¹⁸ und andererseits auf die verstärkte Standortdiskussion zurückzuführen sein. Diese Vergleiche bewirken eine gewisse Tendenz zur Annäherung.

10. Beinhaltet das Recht Ihres Landes betreffend den internationalen Handel Bestimmungen, die die Gewährung von Handelsvorteilen an dritte Staaten davon abhängig machen, dass letztere bestimmte Grundrechte der Arbeitnehmer beachten? Falls ja, wie werden diese Bestimmungen angewendet? Hat Ihr Land bereits Wirtschaftssanktionen infolge dieser Bestimmungen verhängt?

Seit dem Beitritt Österreichs zur EU ist die internationale Handelspolitik weitgehend Gemeinschaftsangelegenheit, da die EU eine Zollunion ist.

Das aktuelle Zollpräferenzsystem der EU (**APS**) ermöglicht es nach Einhaltung von bestimmten Menschenrechten, den sog ILO-Kernarbeitsnormen, Umweltschutzanreizen und Konventionen gegen Drogenhandel Entwicklungsländern Zollvergünstigungen zu gewähren.. Wenn von einem Entwicklungsland Zollpräferenzen beantragt werden und die insgesamt insgesamt 27 Konventionen eingehalten werden, kann die EU Zollfreiheit gewähren.

Die - letztlich von der EU-Kommission erstellte - Liste der maßgeblichen Konventionen ist Ergebnis eines Diskussionsprozesses mit den Mitgliedstaaten. In dieser Diskussion spielte das Argument, dass von EU-Mitgliedern selbst nicht ratifizierte Übereinkommen auch von den Begünstigten des APS nicht einforderbar seien, eine gewisse Rolle. Selbst die EU-Kommission meinte in diesem Zusammenhang jedoch, dass es darauf ankäme, objektive Kriterien zu verwenden und nicht dem Druck jener Regierungen nachzugeben, die diese Kriterien nicht erfüllen beziehungsweise nicht erfüllen wollen.

Wegen Nichteinhaltung der Mindestarbeitsnormen (Zwangsarbeit) hat die EU Präferenzen bisher nur bei **Myanmar** ausgesetzt.

In Kolumbien, wo die freie Gewerkschaftsbildung stark eingeschränkt und Gewerkschafter ermordet wurden, wurden die Zollpräferenzen bisher nicht ausgesetzt, weil bei dem bis Juli 2005 geltenden Regime Anreize gegen den Drogenhandel gesetzt wurden, ohne die Kernarbeitsnormen einhalten zu müssen.

Allerdings sollte sich diese Situation in Zukunft ändern, da das Präferenzsystem reformiert wurde und die früheren Zusatzpräferenzen nicht mehr isoliert von den Grundpräferenzen gewährt werden, sodass bei Verletzung der Mindestarbeitsnormen automatisch Zollpräferenzen auszusetzen wäre. Zollpräferenzen aus dem Drogen-APS, trotz Nicht-Umsetzung der Mindestarbeitsnormen sollte nach neuem APS+ nicht mehr möglich sein. Länder, die durch das Drogen-APS begünstigt wurden (Kolumbien, Venezuela, Pakistan, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Panama, Ecuador und Peru) können somit in Zukunft aus dem System ausgeschlossen werden, wenn sie die Mindestarbeitsnormen nicht einhalten.

Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass die vorübergehende Aussetzung in der EU auf große politische Hemmungen stößt, weil sie als Sanktion empfunden wird. So ist Myanmar der bisher einziger Fall für vorübergehendes Aussetzen geblieben (Verstoß gegen Gefangenearbeit). Weder gegen Sri Lanka noch gegen Weißrussland konnten Untersuchungen eingeleitet werden.

¹⁸ Daten zum Ländervergleich werden zunehmend besser verfügbar und Gegenstand der EU-Politik, wie zum Beispiel im Rahmen des sogenannten Lissabon Prozesses oder der sogenannten offenen Methode der Koordinierung.

11. Wird das Arbeitsrecht Ihres Landes von Bestimmungen anderer Länder betreffend den internationalen Handel, mit welchen es wichtige Handelsbeziehungen aufrechterhält, berührt oder möglicherweise berührt? (zB wenn der Handelspartner Ihres Landes die Gewährung von Handelsvorteilen an dritte Staaten davon abhängig macht, dass letztere die international anerkannten Arbeitnehmerrechte beachten).

Nein.

12. Falls Ihre Antwort zu (11) positiv ist, geben Sie bitte an, ob Ihr Land jemals gezwungen war, sein Recht oder Praktiken hinsichtlich Arbeitsbeziehungen zu überarbeiten, um den Verlust von Handelsvorteilen, die von anderen Ländern gewährt werden, zu vermeiden.

--

IV. Soft law und das Auftauchen neuer Akteure

13. Falls Ihr Land der Sitz multinationaler Unternehmen ist (MNEs):

(a) Haben MNEs, die von Ihrem Land aus operieren, Verhaltenskodizes in Bezug auf Arbeitnehmerrechte beschlossen, welche die Subunternehmer/Lieferanten der MNEs beachten müssen? Wenn dies der Fall ist:

i. Bitte geben Sie Informationen über die Inhalte dieser Kodizes und ihre Durchführungsmechanismen

ii. Bitte geben Sie an, ob es vorgekommen ist, dass Subunternehmer/Lieferanten, die einen Kodex nicht beachtet haben, von einem MNE als Lieferanten ausgeschlossen wurden oder dazu verurteilt wurden, den Kodex zu beachten.

iii. Kann man die Durchführung dieser Kodizes bewerten?

(b) Haben MNEs, die von Ihrem Land aus operieren, eine Weltvereinbarung mit einem gewerkschaftlichen Partner vereinbart, welche auf die Achtung der Arbeitnehmerrechte abzielt? Falls ja:

i. Bitte geben Sie Informationen über den Inhalt dieser Vereinbarungen und ihre Durchführungsmechanismen

ii. Bitte geben Sie an, ob es vorgekommen ist, dass Subunternehmer, welche diese Vereinbarung gebrochen haben, von einem MNE als Lieferanten ausgeschlossen wurden oder dazu verurteilt wurden, die Vereinbarung zu beachten.

iii. Kann man die Durchführung dieser Vereinbarungen bewerten?

(c) Haben sich MNEs, die von Ihrem Land aus operieren, an eine Richtlinie betreffend soziale Verantwortung, die von einer NGO ausgearbeitet wurde, gehalten? Wenn ja, bitte geben Sie Informationen über diese Richtlinien und auf welche Weise ihre Anwendung überwacht wird.

Zu (a) Kodizes MNEs, Inhalte und Durchführungsmechanismen

Als erstes und bisher einziges multinationales Unternehmen, welches von Österreich aus operiert, hat die OMV AG, ein Erdöl und Erdgaskonzern, 2002/2003 einen Verhaltenskodex ausgearbeitet.

Der Kodex beschäftigt sich mit den Bereichen Mitarbeiter, Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz, Beziehungen zu den Stakeholdern und Finanzen. Beim Bereich Mitarbeiter werden die Themen Gleichstellung, Rekrutierung, Beschäftigungsbedingungen, Schulung und Weiterentwicklung, Personalplanung, Karriere- und Nachfolgeplanung, Entgeltpolitik, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereins- und Versammlungsfreiheit angesprochen. Beim Bereich Gesundheit und Sicherheit unter anderem die Themen Arbeitsmedizin, Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit.

Der Kodex ist im Sinne eines Bekenntnisses formuliert. Er richtet sich im Prinzip auch an Subunternehmer Lieferanten („Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, unseren temporären Mitarbeitern, unseren Partnern, Kontraktoren und Personen, die im Namen des Unternehmens agieren, dass sie ihr Handeln im Rahmen ihrer täglichen Arbeit unter Wahrung der gesetzlichen Vorschriften und nach unseren Prinzipien ausrichten.“). Eine Durchfüh­rungs­maschi­nerie oder Ähnliches ist nicht vorgesehen.

Es ist nichts über die Beendigung der Beziehungen zu einem Subunternehmer/Lieferanten bekannt, der den Kodex nicht beachtet hat. Weiters ist auch nicht bekannt, dass ein solcher dazu verurteilt oder angehalten wurde, den Kodex zu beachten.

In Anbetracht dessen, dass die Selbstverpflichtungen des Kodex sehr allgemein und relativ formuliert sind und keinerlei Kontroll- oder Sanktionsmechanismen vorgesehen sind, ist dem Kodex kein rechtlich greifbarer Gehalt zu entnehmen. Positiv zu bewerten ist, dass der Konzern Kontakte zu Kritikern nicht scheut und im Bereich Menschenrechte mit Amnesty International zusammenarbeitet.

Zu (b) Weltvereinbarungen

Nein.

Zu (c) MNEs und Richtlinien von NGOs

Nein; diesbezüglich ist nichts öffentlich bekannt.

14. *Wenn in Ihrem Land Subunternehmer von MNEs oder andere exportorientierte Unternehmen agieren:*

i. Wurden einige dieser Unternehmen verpflichtet oder dazu ermuntert, einen Verhaltenskodex zu befolgen? Wenn ja, bitte geben Sie die Art des Kodex an, den sie einhalten.

ii. Befolgten einige dieser Unternehmen freiwillig eine Richtlinie betreffend soziale Verantwortung?

iii. Gibt es Personen, die von NGOs dazu zugelassen wurden, die Einhaltung einer Richtlinie betreffend soziale Verantwortung zu überwachen? Falls ja, gibt es regelmäßige Überprüfungen? Wie werden sie durchgeführt?

Ja, es wurden einige Unternehmen dazu verpflichtet bzw ermuntert, einen Verhaltenskodex zu befolgen. Das heißt, es handelte sich in der Regel um Vorgaben der Konzernzentrale.

Zentrale Punkte dieser Verhaltenskodizes waren Datenschutz, Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, Hintanhaltung von Korruption und Verhinderung von Insiderhandel.

Arbeitnehmer- beziehungsweise mitarbeiterbezogene Themen waren häufig auch Inhalt der Kodizes. Meistens ging es dabei um Gesundheit und Sicherheit oder Antidiskriminierung beziehungsweise Diversity Management.

Es ist nichts darüber bekannt, dass einige dieser Unternehmen freiwillig eine Richtlinie betreffend soziale Verantwortung befolgten.

Ganz allgemein ist anmerken, dass Corporate Social Responsibility in Österreich ein relativ neues Thema ist und keine Tradition besitzt. Über das zwingende Arbeitsrecht hinausgehende Regelungen werden traditionellerweise in Form von Kollektivverträgen¹⁹ oder Betriebsvereinbarungen getroffen. Kollektivverträge haben auf Arbeitnehmerseite aufgrund des österreichischen Betriebsverfassungsrechts auch Aussenseiterwirkung und beide Rechtsinstrumente haben normative Wirkung.

15. Gibt es in Ihrem Land einen Beleg dafür, dass die Existenz und Anwendung einer oder mehrerer der folgenden öffentlichen Instrumente des soft-law eine Auswirkung auf das Arbeitsrecht oder Kollektivvertragsverhandlungen hatte:

(a) die Richtlinien der OECD für multinationale Unternehmen

(b) die dreiseitige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

(c) die Erklärung der ILO über fundamentale Grundsätze und Rechte bei der Arbeit

(d) der weltumfassende Vertrag der Vereinten Nationen

Nein.

Am relativ bekanntesten dürften die Kernarbeitsnormen der ILO sein. Allfällige Hinweise auf Verletzung der Kernarbeitsnormen haben daher in der öffentlichen Diskussion die relativ höchste Wirkung. Einen Beleg für eine Auswirkung auf das Arbeitsrecht oder Kollektivvertragsverhandlungen gibt es aber nicht.

¹⁹ Dieser beschränkt sich in Österreich fast nie auf bloße Lohn Tabellen, sondern enthält im sogenannten Rahmenrecht arbeitsrechtliche Regelungen, die teilweise wesentlich über das Gesetz hinausgehen.