



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65 4 Datum
BMASK-464.102/0004- VII/B/10a/2017	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 2166 DW 2166 27.2.2017

IAO; Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik; Fragebogen

Anbei übersendet die Bundesarbeitskammer (BAK) ihre Antwort zu ausgewählten Fragen aus dem zugestellten Fragebogen.

Vorab ist festzuhalten, dass aufgrund der kurzen Frist eine ausführliche Stellungnahme nicht möglich ist und der Fokus hier auf Erfahrungen aus der (Beratungs-)Praxis der BAK in Bezug auf multinationale Unternehmen in Österreich gelegt wird. Dies soll einen groben Einblick in unsere Wahrnehmungen in der Praxis geben, ist jedoch mit einer zahlenmäßig aufgearbeiteten Studie oder dergleichen nicht gleichzusetzen.

Zu Punkt 1:

Bei den folgenden Ausführungen ist zu berücksichtigen, dass die angeführten Probleme nicht nur speziell in multinationalen Unternehmen wahrgenommen werden.

Zu „Ausbildung“:

Aus der Praxis liegen wenige Erfahrungswerte vor: multinationale Unternehmen bilden Lehrlinge grundsätzlich gut aus, allerdings sollte der Genderaspekt mehr berücksichtigt werden.

Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen in Betrieben ist ebenso wie betriebliche Gesundheitsförderung ein wesentlicher Faktor, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Gerade multinationale Unternehmen haben hier eine besondere Verantwortung und auch aufgrund ihrer Größe die strukturellen Möglichkeiten, betriebliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen zu ermöglichen, zu fördern und auch zu organisieren. Daher sollte dies zum Thema Ausbildung ergänzt werden.

Zu „Löhne, Zuwendungen und Arbeitsbedingungen“:

Wahrnehmungen von Problemen gibt es etwa in Bezug auf weltweit tätige Kleintransport-, Botendienst- und Speditionsunternehmen: ArbeitnehmerInnen werden teils von den Unternehmen entgelt- und sozialversicherungsrechtlich als Selbständige bzw WerkvertragsnehmerInnen oder als freie DienstnehmerInnen behandelt, obwohl tatsächlich davon auszugehen ist, dass es sich um „echte“ Dienstverhältnisse handelt. Daraus entstehen weitergehende Problemstellungen, insbesondere im Hinblick auf das Arbeitszeitrecht und sonstige Arbeitnehmerschutzbestimmungen. In diesem Bereich gibt es auch Erfahrungen im Rahmen von Auftragsvergaben seitens multinationaler Unternehmen an Subunternehmen – hier entsteht Druck auf inländische Lohnstandards.

Multinationale Unternehmen versuchen mitunter inländische Mindeststandards durch schriftliche Vereinbarungen eines ausländischen Dienstorts zu umgehen: der Dienstort liegt laut schriftlichem Vertrag zwar im Ausland, der faktische Einsatzort befindet sich zeitlich überwiegend jedoch in Österreich. So können mitunter tatsächlich die (niedrigeren) ausländischen Mindestentgelte und Schutzvorschriften zur Anwendung kommen, oder jedenfalls deren Bestimmung deutlich erschwert werden.

Teils werden fehlende Kenntnisse der nationalen Vorschriften durch ausländische ArbeitgeberInnen wahrgenommen. Mitunter werden die in den Herkunftsländern der ArbeitgeberInnen angewendeten Vorschriften auf die österreichischen Arbeitsverhältnisse ungeprüft umgelegt, was teilweise jedoch nicht möglich ist bzw dem österreichischen Arbeitsrecht widerspricht.

Zudem können Sprachbarrieren bei ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Herkunftsländern zu Rechtsschutzdefiziten führen, da sich der Zugang zu Informationen in Bezug auf die inländischen Arbeitsrechtsstandards oder einen entsprechenden Rechtsbeistand teils als schwierig erweist.

Auch sind (Arbeits-)Vertragstexte teils nicht in deutscher Sprache abgefasst, was eine Übersetzung in die deutsche Rechtssprache – mit entsprechenden Kosten für die ArbeitnehmerInnen – erforderlich macht.

Zu „Vereinigungsfreiheit und Organisationsrecht“:

Es gibt auch Wahrnehmungen aus ArbeitnehmerInnensicht in Bezug auf die Erschwerung bzw Verhinderung von Betriebsratsgründungen seitens multinationaler Unternehmen.

Zu „Prüfung von Missständen“:

Hier ist hervorzuheben, dass die mangelnde personelle Ausstattung bzw weitere Einsparungen im Bereich zB der Arbeitsinspektorate eine fundierte Prüfung und Kontrolle von Arbeitnehmerschutzbestimmungen erschweren und es wäre von großer Wichtigkeit, zur Erfüllung der festgeschriebenen Ziele das Vorhandensein der notwendigen Ressourcen zu sichern.

Andere:

Darüber hinaus ist diversitätsorientierte Personalpolitik, wie sie bereits in der Grundsatzklärung angesprochen ist, um das Thema Altersgerechtes Arbeiten zu erweitern. Die Anpassung der Arbeitsorganisation sowie Maßnahmen im oben genannten Sinn müssen hier ein wesentlicher Beitrag des Betriebes sein, um ältere ArbeitnehmerInnen entsprechend zu berücksichtigen.

Zu Punkt 4:

Die BAK merkt kritisch an, dass Österreich wohl die UN Guiding Principles für Wirtschaft und Menschenrechte (Ruggie Principles) unterzeichnet hat, national aber keinerlei Umsetzungsmaßnahmen gesetzt hat. Hierbei ginge es insbesondere um Standards und Sorgfaltspflichten, die multinationale Unternehmen in der Wertschöpfungskette einzuhalten haben. Österreich hat weder einen Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte, der von ArbeitnehmerInnenseite massiv eingefordert wird, erarbeitet, noch einen Nationalen Aktionsplan CSR (Corporate Social Responsibility), der sogar lediglich auf Softlaw beruhen würde.

Die BAK fordert verbindliche Normen, um dem Senkungswettbewerb in Bezug auf Mindestnormen in der Wertschöpfungskette Einhalt zu gebieten.

Ebenso fordert die BAK auf, dass sich die österreichischen Stellen konstruktiv und unterstützend am „TNC Treaty“-Prozess im Rahmen des UN Menschenrechtsrats – dessen Ziel es ist, verbindliche und einklagbare Normen zur Einhaltung von Menschenrechten und ILO Kernarbeitsnormen innerhalb von Wertschöpfungsketten zu schaffen – beteiligt.

Anzumerken ist noch, dass derzeit ein Beschwerdeverfahren gegen ein österreichisches multinationales Unternehmen wegen eines Kraftwerksbaus in Laos beim Nationalen Kontaktpunkt (NCP) in Bezug auf die Verletzung von OECD Leitsätzen für multinationale Konzerne (Menschenrechtsverletzung sowie Verletzung von Sorgfaltspflichten im Bereich der Umwelt) anhängig ist.

Die Bundesarbeitskammer ersucht, ihre Stellungnahme weiterzuleiten.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.