

## Abschließende Erklärung

im

### Besonderen Fall

ITBLAV, vertreten von Dr. René Schindler

gegen

Global Sports Lanka bzw. die GST Beteiligungsgesellschaft

Am 27.3.2006 führte Dr. René Schindler, Angestellter der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung im ÖGB, namens der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) beim Österreichischen Nationalen Kontaktpunkt (im folgenden: Kontaktpunkt) schriftlich Beschwerde gegen Global Sports Lanka bzw. gegen die GST Beteiligungsgesellschaft mit Sitz in Antiesenhofen als deren Eigentümerin, wegen Verstößen gegen das Kapitel "Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern" der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen im folgenden: Leitsätze); dies im Zusammenhang mit einem betrieblichen Arbeitskonflikt, welcher im Jahre 2002 in Sri Lanka bei Global Sports Lanka (damals: North Sails Lanka) im Gefolge von Änderungen im Entlohnungssystem stattfand.

Die Beschwerdeführerin beanstandete, dass North Sails Lanka im März 2002 ohne Konsultation der Arbeitnehmer das Entlohnungssystem zu deren Nachteil geändert habe, weshalb es schließlich zu Arbeitsniederlegungen und Protesten gekommen sei. North Sails Lanka sei dagegen mehrfach mit Entlassungen vorgegangen, wodurch insgesamt 207 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren hätten. Auch habe North Sails Lanka Arbeitnehmern, welche nach staatlicher Vermittlung um Wiedereinstellung

ersuchten, als Vorbedingung einer solchen schriftliche Erklärungen abverlangt, welche eine Distanzierung von als Anstifter der Proteste bezeichneten Personen beinhalteten.

Der Kontaktpunkt betrachtete sich im Hinblick auf den in Österreich gelegenen Firmensitz der GST Beteiligungsgesellschaft als zuständig für die Behandlung der Beschwerde; dies ungeachtet des Umstandes, dass Global Sports Lanka erst im Jahre 2005 ins Eigentum der GST Beteiligungsgesellschaft übergang.

Der Kontaktpunkt übermittelte deshalb die Beschwerde sogleich der GST Beteiligungsgesellschaft, welche dazu bereits im April 2006 Stellung nahm und dabei die behaupteten Verstöße bestritt. Der Betriebsrat sei über die Änderungen im Entlohnungssystem informiert gewesen und habe keine Einwände geltend gemacht. Die durchgeführten Entlassungen seien durch disziplinarische Verfehlungen gerechtfertigt. Viele ehemals Beschäftigte hätten, obwohl es ihnen offenstand, nach dem Ende des Arbeitskonflikts die Arbeit einfach nicht wieder aufgenommen. Eine schriftliche Erklärung der beanstandeten Art sei nicht gefordert worden.

Allerdings bemühten sich Dr. René Schindler und Dir. Thomas Berger, CEO der GST Beteiligungsgesellschaft, zunächst noch um eine Einigung. Der Kontaktpunkt hielt sich über den Fortgang informiert. Als dann jedoch am 17.11.2006 Dr. Schindler dem Kontaktpunkt mitteilte, diese bilateralen Bemühungen seien gescheitert, wurde unverzüglich in Übereinstimmung mit Punkt I.C.1. der Verfahrenstechnischen Anleitungen zu den Leitsätzen eine erste Evaluierung der Beschwerde durchgeführt, welche ergab, dass die aufgeworfenen Fragen eine eingehendere Prüfung rechtfertigen. Hievon wurden die beiden Parteien am 29.11.2006 in Kenntnis gesetzt, zugleich das OECD-Sekretariat.

Nach einer Konkretisierung der Forderungen von Seiten Dr. Schindlers am 9.2.2007 fand am 1.3.2007 im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein Gespräch des Kontaktpunkts mit Dir. Berger und weiteren Vertretern von GST Beteiligungsgesellschaft und Global Sports Lanka statt, bei welchem auch zusätzliche Unterlagen vorgelegt wurden. Ebenso fand am 3.5.2007 im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein Gespräch des Kontaktpunkts mit Dr. Schindler statt. Sodann bemühte sich der Kontaktpunkt, im Kontakt mit beiden Parteien Kompromisspielräume auszuloten und schlug auch ein Gespräch beider Parteien unter Moderation des Kontaktpunkts vor, welches aber nicht zustande kam.

Zur Überbrückung der nach wie vor sehr unterschiedlichen Standpunkte übersandte der Kontaktpunkt beiden Parteien am 16.8.2007 einen Entwurf für eine Übereinkunft. Darin wurde für die zwei hauptsächlichen Streitpunkte, nämlich die gewerkschaftliche Tätigkeit bei Global Sports Lanka und die Vorgangsweise betreffend ehemalige Beschäftigte von Global Sports Lanka, ein Kompromiss vorgeschlagen, und gleichfalls Bestimmungen über die Umsetzung dieses Einvernehmens. Dr. Schindler und Dir. Berger nahmen dazu schließlich im November 2007 Stellung, wobei die Kommentare substantielle, den unterschiedlichen Standpunkten entsprechende, Vorbehalte enthielten. Der Kontaktpunkt bemühte sich dessen ungeachtet auch weiterhin um eine einvernehmliche Lösung.

Im September 2008 kam es doch noch zu einem Vergleich zwischen Global Sports Lanka und 19 ehemaligen Beschäftigten. Im Übrigen jedoch konnte keine einvernehmliche Lösung erreicht werden.

Zu prüfen war also letztlich,

- ob die Vorgangsweise von Global Sports Lanka (früher: North Sails Lanka) bzw. der GST Beteiligungsgesellschaft der in Punkt 1.a) des

Kapitels "*Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern*" enthaltenen Empfehlung entspricht, "*das Recht ihrer Arbeitnehmer (zu) respektieren, sich durch Gewerkschaften und andere legitime Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen, und bereit (zu) sein, mit diesen Arbeitnehmerorganisationen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen*";

- weiters, ob sie der in Punkt 2.a) des genannten Kapitels enthaltenen Empfehlung entspricht, "*den Arbeitnehmervertretern die Unterstützung zuteil werden (zu) lassen, die u.U. erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern*";
- weiters, ob sie der in Punkt 2.c) des genannten Kapitels enthaltenen Empfehlung entspricht, "*Konsultationen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse (zu) fördern*";
- weiters, ob sie der in Punkt 8. des genannten Kapitels enthaltenen Empfehlung entspricht, "*die bevollmächtigten Vertreter ihrer Arbeitnehmer in den Stand (zu) setzen, über Fragen der Tarifverträge oder der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen zu verhandeln, und den beteiligten Parteien die Möglichkeit (zu) geben, mit Vertretern der Unternehmensleitung, die zur Beschlussfassung über die anstehenden Fragen ermächtigt sind, Konsultationen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu veranstalten*".

Leider erlauben es die dem Kontaktpunkt vorliegenden Informationen bzw. Mittel zur Informationsbeschaffung nicht, über diese Punkte eine verlässliche Aussage zu machen. Vielmehr verhält es sich dergestalt, dass

diesbezüglich wohl allenfalls erst der rechtsgültige Abschluss der in Sri Lanka noch anhängigen Gerichtsverfahren näheren Aufschluss geben könnte. Die sachliche Berechtigung der Behauptung der gegenständlichen Verstöße gegen die Leitsätze kann somit vom Kontaktpunkt nicht beurteilt werden. Eine Unterbrechung der Behandlung der Beschwerde für die Dauer der genannten parallelen Verfahren in Sri Lanka erschien dem Kontaktpunkt indes, vor allem wegen deren jahrelanger Dauer, weder zielführend noch zumutbar. Der Kontaktpunkt enthält sich daher jedweder Aussage darüber, ob die behaupteten Verstöße gegen die Leitsätze tatsächlich stattgefunden haben.

Nichtsdestoweniger hält es der Kontaktpunkt für angebracht, auf der Basis der vorliegenden Informationen nachstehende Empfehlungen zu formulieren.

Der Kontaktpunkt begrüßt den Vergleich zwischen Global Sports Lanka und 19 ehemaligen Beschäftigten des Unternehmens und empfiehlt,

- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und insbesondere deren Kapitel "Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern" bei der künftigen Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse bei Global Sports Lanka gebührend zu beachten;
- sorgfältig alle Möglichkeiten zu prüfen, eine einvernehmliche Lösung für die im Ergebnis des im Jahre 2002 stattgefundenen Arbeitskonflikts entstandenen und noch offenen Streitpunkte zu erreichen;
- einen fairen Vergleich auch für die in Sri Lanka gegenwärtig noch anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahren anzustreben, zumindest soweit in den ebenfalls anhängigen Strafverfahren keine rechtsgültige Verurteilung erfolgt;

- ansonsten eine bevorzugte Wiedereinstellung der im Gefolge des Arbeitskonflikts ausgeschiedenen Beschäftigten von Global Sports Lanka vorzusehen, sofern diese eine Wiedereinstellung wünschen und sofern der konkrete Personalbedarf von Global Sports Lanka es ermöglicht;
- unbeschadet der Tätigkeit des bei Global Sports Lanka bestehenden Betriebsrats, der FTZ&GSEU bzw. anderen interessierten Gewerkschaften in angemessener Weise die Möglichkeit einzuräumen, die Beschäftigten von Global Sports Lanka in geeigneter Weise über ihre Tätigkeit zu informieren und diese Beschäftigten, so sie es wünschen, als Mitglieder zu werben.

Der Kontaktpunkt dankt beiden Verfahrensparteien für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Wien, am 17. Juli 2009