

Einführung des Dokuments CA/94/09 von Vorsitzenden des zentralen Personalausschusses beim 118. Sitzung des Verwaltungsrates am 24. Juni 2009

Beginnend möchte ich den Präsidenten Frankreichs auf Französisch zitieren. Dies Zitat war Teil seiner Ansprache zum 90. Gründungstag der internationalen Arbeitsorganisation:

Je voudrais proposer une autre révolution dans la gouvernance mondiale pour que les normes qui sont inscrites dans les accords internationaux soient effectivement appliquées. A quoi servent des normes qui n'ont aucun caractère obligatoire?

Auch wenn der Präsident der Grande Nation, die so viel zur Entwicklung der Idee universaler Rechte beigetragen hat, hier über wesentlich schwerwiegender Probleme spricht als wir sie im EPO vorfinden kann man die grundlegende Fragestellung doch auch auf das EPO übertragen:

Warum werden internationale Übereinkommen die bindende Wirkung für alle Mitgliedstaaten haben, wie zum Beispiel die grundlegenden ILO Konventionen oder Menschenrechte, innerhalb des EPAs nicht angewandt?

Manche von ihnen werden jetzt sagen: An der EPO haben wir doch kein Problem mit Folter oder Kinderarbeit. Diese Reduzierung von Fundamentalrechten auf solche abscheulichen Vorkommnisse ignoriert jedoch wie weit unsere nationalen Rechtssysteme auf diese Fundamentalrechte aufbauen. Auch wenn der Einfluss dieser Fundamentalrechte in der Praxis nicht so sichtbar ist so ist doch der strukturelle Einfluss auf die Rechtspraxis erheblich.

Das Verwaltungsgericht der Arbeitsorganisation wendet bei der Überprüfung der vorgebrachten Fälle vom EPA nur explizit anerkanntes Recht und damit eben nicht die Konventionen der Arbeitsorganisation oder die Menschenrechtskonvention nicht an.

Um nur ein Beispiel aus der Jurisprudenz zu zitieren:

Judgment 2611 VG-ILO: *So far as concerns the Universal Declaration of Human Rights and the European Convention on Human Rights, they apply, according to their terms, to Member States not to international organisations.*

Der Verwaltungsrat hat versucht diesem Mangel durch eine Erklärung im Vorwort des Beamtenstatut abzuwehren in der es heißt:

Der Verwaltungsrat und der Präsident des Amtes nehmen zur Kenntnis, dass das Verwaltungsgericht der ILO bei der Überprüfung des auf die Bediensteten angewendeten Rechts [...] Menschenrechte berücksichtigt. Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat billigend zur Kenntnis genommen, dass der Präsident des Amtes erklärt hat, dass das Amt die genannten [...] Rechtsgrundsätze befolgt.

Viele von ihnen sind Juristen und Ihnen fällt es wesentlich leichter als mir zu erkennen dass diese Erklärung juristische ohne Konsequenzen bleibt weil sie lediglich eine Kenntnisnahme von vorgeblichen Fakten ist, ohne dass Fakten verifiziert werden.

Auch wird der anwendbare Rechtsrahmen nicht kodifiziert und so hat diese Erklärung keinerlei Folgen für das Anwendbare Recht vor dem Verwaltungsgericht des ILO.

Manche von ihnen werden sich jetzt Fragen, ob sie dem Personal des EPA nicht jede Menge neuer Rechte zuerkennen, wenn der oben Beschriebene Mangel behoben würde. Diese wäre nur der Fall, wenn einem Beamten des EPA gewisse Rechte, die er als Bürger eines Mitgliedstaates besitzt, bei Eintritt ins Amt abhandeln kommen. Und ich denke wir sind uns alle einig das dies nicht der Fall sein sollte.

Wenn das EPA jedoch diese in allen Mitgliedstaaten geltenden Rechtsnormen explizit festschreiben würde, wäre das Verwaltungsgericht des ILO verpflichtet diese Normen sie als geltendes Recht anwenden.

Die EU hat als sie sich vor das gleiche Problem gestellt sah in Artikel 6 (2) des Vertrags von Amsterdam explizit auf die Rechtsnormen der Europäischen Menschenrechtskonvention verwiesen. Darin heißt es sinngemäß:

Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der [...]Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind[..]

Dies Erklärung beseitige Zweifel darüber ob die Menschenrechtskonvention vom EUGH anwendbares Recht ist. Eine Auffassung die übrigens auch "International Organization Law Review" von 2004 zum Thema *Accountability of International Organisations* geteilt wird.

Die nächste Frage die sich stellt: Brauchen wir das oder ist das nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen? Unsere Antwort ist eindeutig: Ja, wir brauchen Grundrechte. Ich will Ihnen ganz kurz ein Beispiel geben:

Nehmen wir den leider nicht hypothetischen Fall eines Stellenbewerbers im EPA an, der behindert ist. Das Amt hat diesen Stellenbewerber zurückgewiesen mit der Begründung das er behindert ist.

Die Menschenrechte dieses Stellenbewerbers sind gleich zweifach angetastet. Erstens wird er wegen seiner Behinderung diskriminiert und zweitens hat nicht einmal die Gelegenheit dagegen vorzugehen. Ihm steht als Stellenbewerber der interne Rechtsweg des EPA nicht offen und auch Deutsche Gerichte erklären sich für wegen der Immunität des EPA für unzuständig. Das lässt ihn ohne jegliche Rechtsmittel außer dem Menschenrechtsgerichtshof in Strassburg wo er eine Klage wegen Verletzung von Artikel 6 und 13 MRK eingelegt hat.

Ich denke das Amt und die Organisation sollte sich eine Blamage ersparen und schnellstens rechtsverbindlich klarstellen das Fundamentalrechte im Amt Anwendung finden.

Warum tragen wir dieses Anliegen unter der Überschrift Sozialpartnerschaft vor? Jedwede Partnerschaft kann nur funktionieren wenn es einen Konsens über die zugrundeliegenden Werte gibt. Dieser Grundkonsens ist unter den Staaten Europas in einigen wenigen grundlegenden Konventionen festgeschrieben, wie zu Beispiel der Menschenrechtskonvention, der Europäischen Sozialcharta und den 8 Kernkonventionen der ILO. Die rechtsverbindliche Festzuschreibung diesen Konsens

im EPA ist daher für das Personal Voraussetzung um eine langfristig stabile Sozialpartnerschaft zu unterbauen

Das selbe gilt für das zweite Themen unseres Papiers die Vertretungsrechte für nichtpermanentes Personal am EPA. Die Nationale Gesetzgebungen unserer Sitzstaaten sehen Vertretungsrechte des Betriebsrates des Empfangenden Unternehmens für überlassene Mitarbeiter vor wie zum Beispiel Leiharbeiter vor. Diese Rechte sind am EPA nicht umgesetzt und so bleiben diese Kollegen deren Verträge klar unter nationales Recht fällt in einem rechtlichen Vakuum. Auch dies lässt sich mit Sozialpartnerschaft nicht vereinbaren.

Es geht hier nicht um eine vernachlässigbare Gruppe von Personal unseren Schätzungen nach geht es um über 1000 Personen. Die Genauen Zahlen jedoch sind uns obwohl es unter nationalen Recht eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat gibt nicht bekannt.

Um zum Schluss zu kommen: Es geht hier nicht um eine Revolution wie Sarkozy sie angekündigt hat. Es geht lediglich darum das das EPA nachzieht und die grundlegenden rechtlichen Rahmenbedingungen schafft in Europa längst selbstverständlich sind. Wir beantragen nicht dass das EPO die europäische Menschenrechtskonvention unterzeichnet. Wir beantragen nicht zusätzliche Rechte. Wir wollen nur ein für alle Mal klarstellen das diese Fundamentalrechte Teil des Anwendbaren Rechts im EPO ist. Und das muss in einer Art und Weise geschehen, die keinen Zweifel daran lässt dass diese Rechte für das EPA verbindlich sind und dass sie vom ILO angewandt werden müsse. Was wir von Ihnen hier erfragen ist ein Mandat für das Amt zusammen mit dem Personalvertretung Lösungen zu suchen diese Klarheit zu schaffen.

Vielen Dank