

Bericht
Evaluierungsauftrag
Coca-Cola Abfüllfabriken in Kolumbien
(30. Juni-11. Juli 2008)

Hintergrund

Das Management von Coca-Cola und die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter/innen-Gewerkschaften (IUL) fragten 2006 die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) gemeinsam an, eine „Evaluation“ über die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in gewissen Coca-Cola-Abfüllbetrieben in Kolumbien durchzuführen. Die Anfrage wurde von der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) und dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) unterstützt. Die ILO konsultierte die notwendigen kolumbianischen Behörden und die betreffenden nationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Die konsultierten Organisationen sprachen ihre Zustimmung zu dem „Evaluationsauftrag“ aus und wurden ordnungsgemäß über das Datum, an dem er stattfinden sollte, informiert.

Nach einer sorgfältigen Überarbeitung der Anfrage und unter Beachtung der Zustimmung der interessierten Parteien entschied die ILO die „Evaluation“ durchzuführen. Diese Entscheidung wurde 2006 getroffen. Dennoch konnte die „Evaluation“ aufgrund verschiedener Begebenheiten bezüglich der Position Kolumbiens in den Rahmenbedingungen der ILO erst zwischen Juni und Juli 2008 stattfinden; solche waren u.a. die Annahme des Dreierabkommens über Vereinigungs- und Demokratiefreiheit (Juni 2006) und der mit diesem Abkommen zusammenhängende „Auftrag auf höchster Ebene“ (November 2007). Die „Evaluation“ von 2008 kann als weiterer Schritt nach vorne in den Bemühungen der ILO, neue Gebiete der technischen Zusammenarbeit ausfindig zu machen, angesehen werden.

Es ist im Hinterkopf zu behalten, dass die Ergebnisse der „Evaluation“ die Kontrolltätigkeiten, für die die kolumbianische Arbeitsverwaltung zuständig ist oder die Ämtern, die den regulären oder besonderen Kontrollorganen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugeordnet sind, nicht vorwegnehmen und dass sie auch keine Priorität über solche Ämter besitzen.

Allerdings, wo angebracht, werden die Kommentare der regulären oder besonderen Überwachungsorgane der ILO erwähnt, wobei die öffentlichen Dokumente, in denen sie erscheinen, zitiert werden.

Die Ergebnisse der „Evaluation“ werden im folgenden Bericht dargestellt. Die Einleitung des Berichts (Teil I) stellt die Ziele der „Evaluation“, ihren Aufbau und ihre Arbeitsmethoden vor. Teil II beinhaltet eine Analyse der Arbeitsbedingungen in den Fabriken. Teil III besteht aus einer Evaluierung der Arbeitsbeziehungen. Teil IV stellt eine Beurteilung der betrieblichen Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbedingungen vor. Teil V deckt die Arbeitsplatzinspektionen und die Aktivitäten der Arbeitsverwaltung ab, einschließlich eines Verweises auf Rechtsstreitigkeiten, die generell jeden Betrieb einzeln betreffen. Letztlich werden die Schlussfolgerungen der „Evaluation“ in Teil VI dargelegt.

* * *

Einleitung

I.1. Ziele

1. Das Ziel der „Evaluation“ besteht in der Evaluierung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverhältnisse in den Coca-Cola Abfüllanlagen, die ausgewählt wurden.

I.2. Zusammensetzung des Evaluationsteams

2. Das Evaluationsteam umfasst sechs hohe Beamte der Internationalen Arbeitsorganisation (Anhang II), die unabhängig, objektiv und konform den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation handeln. Besagte Beamte sind Spezialisten in den technischen Bereichen, die beurteilt wurden oder Spezialisten in Arbeitnehmer- und Arbeitertätigkeiten. Es sollte angemerkt werden, dass der

Spezialist für Arbeitgebertätigkeiten mit gewissen Beobachtungen des Berichts und den damit zusammenhängenden Schlussfolgerungen nicht einverstanden war.

I.3. Arbeitsmethode

3. Wie in dem Brief, der an die Regierung und Sozialpartner in Kolumbien ging, angedeutet (Annex I), wurden die Besuche ohne vorherige Benachrichtigung gemacht. Um die Erhebung der nötigen Informationsdaten zu erleichtern, wurde ein Fragebogen vorbereitet, der die folgenden Bereiche abdeckt: Arbeitsbedingungen; Arbeitsbeziehungen; Gesundheit; Sicherheit und Umfeld; und Arbeitsverwaltung und –recht (Anhang III).

4. Jede Visite hatte den folgenden Ablauf: Zuerst wurde ein Treffen mit den Repräsentanten der Fabrik, den Vertretern der Gewerkschaftsmitglieder und den Arbeitern, die den kollektive Tarifabkommen unterschrieben hatten, abgehalten. Die Aufgabe dieses Meetings war die Präsentation des Fragebogens und das Erforschen der wichtigsten Themen in jedem Betrieb. Die Vertreter der Firmen, Gewerkschaften und des kollektiven Abkommens machten die geforderten Angaben im allgemeinen mündlich oder schriftlich und in einigen Fällen reichten sie Unterlagen ein, die ihre Kommentare unterstützten und erweiterten.¹ Angesichts ihres Status kann das Evaluationsteam keine Beweise im rechtlichen oder verwaltungstechnischen Sinn verlangen. Meist wurden die strittigen Erklärungen in der Anwesenheit der interessierten Parteien gemacht. Nichtsdestotrotz bemühte sich die Evaluationsgesandtschaft ihrerseits Hinweise zu erhalten, die es zuließen sich der Wahrhaftigkeit der Informationen zu versichern. Am Ende dieses ersten Treffens wurden die Betriebe und ihre Abteilungen besichtigt. Das Evaluationsteam traf sich danach mit den Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter, was auch die Mitglieder des Ausschusses für allgemeine Betriebsgesundheit (COPASO)²

¹ Die FEMSA GmbH, die verschiedene Abfüllanlagen in Kolumbien einschließt, reichte ein Dokument mit dem Titel *Betriebsbericht, Juli 2008*, ein, das Informationen und Zahlen zu den verschiedenen angesprochenen Themen liefert. Dieses Dokument wird in diesem Bericht häufig zitiert. SINALTRAINAL und SINTRAINDEGA haben verschiedene Unterlagen geschickt, einschließlich der Antworten zu dem Fragebogen.

² Resolution No. 02013, vom 6. Juni 1986, reguliert die Organisation und die Funktionsweise Ausschusses für einen Medizinischen, Hygienischen und Sicherer Arbeitsplatz in der Industrie (jetzt Allgemeiner Betriebsgesundheitsausschuss).

einschloss, und es befragte die Vertreter der Gewerkschaften und die Arbeiter des Kollektivabkommens auch getrennt. Der Besuch endete mit einem abschließenden Treffen mit den Vertretern des Unternehmens, v.a. um Unterlagen zu erhalten (Anhang IV)³. Auch die Repräsentanten der Arbeiter nahmen an diesem Treffen teil.

5. Zusätzlich zu dem Fragebogen wurde eine Matrix von Indikatoren, die eine recht realitätsnahe Beschreibung der Bedingungen für Angestellte und Arbeiter lieferte, als weiteres Mittel benutzt. Die Definition und Auswahl jedes der Indikatoren zog die kolumbianische Arbeitsgesetzgebung und das Internationale Arbeitsabkommen, welches von Kolumbien ratifiziert wurde, in Betracht.

I.4. Die ausgewählten Betriebe

6. Um eine repräsentative Stichprobe des Sektors zu erhalten, basierte die Auswahl auf folgenden Kriterien: Anzahl der Arbeiter, Repräsentanz der verschiedenen Gewerkschaften, Existenz von Tarifvereinbarungen oder -abkommen oder beidem, und ihrer Zugänglichkeit. Es wurde auch beachtet, dass die Abfüllanlagen zu verschiedenen Gesellschaften gehörten (FEMSA, INDEGA, EMBOROMAN, BADUR, S.A.).

I.5. Organisation der Arbeit und Produktion und die Betriebsprozesse

7. Die meisten der besuchten Fabriken verwendeten ein System der Arbeitsteilung, das zwischen Produktionsprozess als solchem (d.h. Fertigung und Abfüllung) und den so genannten Vertriebsprozessen (d.h. Verpackung, Transport, Vorverkauf, Lieferung und Absatz) unterscheidet.

8. Gemäß der dargebotenen Informationen betrieben die meisten Fabriken⁴ bis Mitte der Neunziger einen linearen Prozess, der Fertigung mit Lieferung und Marketing verband. In der Folgezeit beschlossen die Gesellschaften, welche die Coca-Cola

³ Die Liste im Anhang aufgeführten der Dokumente ist selektiv und so bezeichnend wie möglich, angesichts dem Volumen an eingereichten Dokumenten, die nicht immer relevant für die Ziele der Missio waren.

⁴ Dann unter der Leitung von PANAMCO COLOMBIA, S.A.

Abfüllanlagen in Kolumbien leiteten, das zu zweit, was bisher ein einziger Produktionsprozess gewesen war: Verpackung, Lieferung und Absatz der Getränke sollten durch Arbeiter, die direkt bei der Fabrik beschäftigt waren erledigt werden. Der einheitliche Prozess wurde nur in der Carepa-Urabá Anlage in Antioquia⁵ beibehalten.

9. Der Einfluss der Splittung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen wird von den Firmenvertretern und denen der Arbeiter sehr unterschiedlich beurteilt. In der Tat sind neue Beschäftigungsverhältnisse zwischen dem Unternehmen und den Arbeitern entstanden, und es hat sich eine klare Differenz zwischen den direkt beschäftigten Arbeitern (in den Coca-Cola Abfüllanlagen heißen sie „company worker“) und den Arbeitern in einem ausgelagerten Beschäftigungsverhältnis eingestellt.

I.6. Regulierung der Arbeitsbedingungen

I.6.1. Tarifvereinbarungen und -abkommen

10. Kolumbiens Gesetzgebung erkennt die Existenz von zwei rechtlichen Instrumenten, die die Beschäftigungsverhältnisse regeln, an: Tarifvereinbarungen und kollektive Abkommen. Die Tarifvereinbarung „wird zwischen einem oder mehreren Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbänden und einem oder mehreren Gewerkschaften oder Gewerkschaftsbündnissen abgeschlossen, um die ausschlaggebenden Bedingungen der Arbeitsverträge während ihrer Laufzeit festzuhalten“. ⁶ Andererseits werden kollektive Abkommen abgeschlossen „(...) zwischen Arbeitgebern und nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, durch die Bestimmungen des Artikels II und III, Kapitel I, Teil zwei der Kernarbeitsnormen („Substantive Labour Code“) festgelegt, aber sie werden nur bei denjenigen angewandt, die unterschrieben haben oder in der Folgezeit hinzutreten.“ ⁷

⁵ Aufgrund der erhaltenen Informationen lässt alles darauf schließen, dass, insofern das Ziel des Unternehmens die Produktion, Lieferung und der Absatz der Getränke, die es herstellt, ist, der Produktionsprozess als eine einzige Einheit ohne Auslagerung angesehen wird, so wie es in der Praxis lange Zeit gehandhabt wurde.

⁶ Kernarbeitsnormen („Substantive Labour Code“, CST): Abschnitt 467.

⁷ CST: Abschnitt 481. Es ist wichtig anzumerken, dass von jetzt an, gemäß des folgenden Abschnitts des CST, Kollektivabkommen nur in Fällen abgeschlossen werden sollen, in denen die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr als ein Drittel der Mitarbeiter beträgt.

11. In alle besuchten Fabriken gibt es Tarifvereinbarungen und kollektive Abkommen, mit Ausnahme von Barranquilla und Carepa-Urabá, wo es nur Tarifvereinbarungen gibt.

1.6.2. Arbeitsregelungen und das Aufrechterhaltung der Betriebsordnung

12. Kolumbiens Gesetz definiert die Arbeitsregelungen als „die Auswahl an Gesetzen, die die Bedingungen, zu welchen der Arbeitgeber und seine Beschäftigten die Leistung erbringen müssen“⁸. Die Regelungen „sind Teil des individuellen Arbeitsvertrages jedes Mitarbeiters im betreffender Form, außer anderweitig vereinbart, was jedoch nur zu Gunsten des Mitarbeiters geschehen kann“; ⁹ solche Regelungen sind bindend in kommerziellen Unternehmen mit über fünf (5) dauerhaften Mitarbeitern, in Industrieunternehmen mit über zehn (10) oder in land-, forst- oder viehwirtschaftlichen Betrieben mit über zwanzig (20).¹⁰

13. In jeder der besuchten Fabriken gibt es Innerbetrieblichen Arbeits- und Ordnungserhaltungsregelungen (RIT). Die „Evaluation“ erhielt keine bestimmten Kommentare über diese Regelungen, aber sie wurde darüber informiert, dass die Gewerkschaft SINTRAINDEGA am 19. April 2004 beim Ministerium für Sozialschutz eine „Rechtsbeschwerde zur Aufhebung und einen ergänzende Beschwerde gegen die Resolution Nr. 01184 vom 24. März 2004“ einreichte, die diese verabschiedete.¹¹

1.6.3. Ethische Richtlinien

14. COCA-COLA-FEMSA verabschiedete geschäftsethische Richtlinien, die die Unternehmenspolitik zu Human Resources, Beziehungen mit Zulieferern und was die Richtlinien „allgemeine ethische Standards“ nennen, darlegen. Diese Richtlinien wurden unilateral von dem Unternehmen vorbereitet.

⁸ CST: Abschnitt 104.

⁹ CST: Abschnitt 107.

¹⁰ CST: Abschnitt 105.

¹¹ In diesem Appell wird behauptet, dass die zu ihrer Bestätigung dargelegten RIT die Anforderungen des Abschnitts 108 des CST nicht erfüllen. Die Gewerkschaft unterstellt, dass einige ihrer Klauseln darüber hinaus „der Tarifvereinbarung und der gesetzlichen Ordnung selbst entgegen stünden“ und daher eine Verletzung dieser Bestimmung seien.

I.6.4. Andere unternehmensweite Instrumente

15. Unter den weiteren überbetrieblichen Instrumenten, die in den Fabriken maßgeblich sind, sollten die „Personalbeschaffungs- und Auswahlvorschrift“, die „FEMSA GROUP Philosophien und Richtlinien zu Human Resources“ und die „DILLO Politik über Beschwerdeverfahren“ Erwähnung finden.

II. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

II.1. Direkt beschäftigte Arbeiter und externe Arbeiter (Outsourcing)

16. Wie oben bereits erwähnt, hatte die Teilung der Produktions- und Betriebsprozesse in den meisten der besichtigten Fabriken einen entscheidenden Einfluss auf die Art und Weise wie Arbeiter unter Vertrag genommen werden.

17. Mitarbeiter, die ihre Dienstleistung im Produktionsprozess erbringen, haben generell ein direktes Arbeitsverhältnis zum Unternehmen und ihre Arbeitsbedingungen werden durch kollektive Vereinbarungen, kollektive Abkommen oder andere Regeln wie etwa interne Beschäftigungsregelungen festgelegt.

18. Arbeiter, die ihre Dienstleistung im Vertriebsprozess erbringen haben oft keine direkte Arbeitsbeziehung zu dem Unternehmen, obwohl, wie oben angemerkt, einige Tätigkeiten, die in diesem Zusammenhang ausgeführt werden, maßgeblich zu den Zielen beitragen. Dies ist der Fall bei Aufgaben bezüglich der Verpackung der Produkte, ihrem Transport und bei einigen bezüglich der Instandhaltung der Maschinen des Unternehmens. In diesen Fällen ist es üblich Arbeiter einzusetzen, die mit externen Agenturen einen auf der nationalen Gesetzgebung beruhenden Vertrag haben. Für die Lieferung, den Vertrieb und den Absatz der Produkte schließt das Unternehmen oft Verträge mit handelsvertraglichem Charakter mit ehemaligen Mitarbeitern ab, wobei diese Konzessionsinhaber („Konzessionäre“) werden. Das Unternehmen sieht diese Arbeiter als Handelsvertreter an (gemäß eines Vertrages dieser Form). Ihrerseits nehmen die „Konzessionäre“ Arbeiter unter Vertrag, die ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben behilflich sind und von ihnen abhängig sind. Laut der Gewerkschaftsvertreter wurde diese Situation von bedenklichen

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für diese Arbeiter und gleichzeitig von ernstzunehmenden Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen begleitet, wie etwa der Rückgang der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder und der Schwächung der Position in kollektiven Tarifverhandlung.¹²

19. Outsourcing,¹³ das sich auch auf den Produktionsprozess auswirkt, geschieht durch eigenständige Auftragnehmer, Subunternehmer, Dienstleistungsunternehmen, Zeitarbeitsagenturen¹⁴ oder Arbeitergenossenschaftsverbände.¹⁵ Angesichts der durch Outsourcing verursachten Probleme, besonders in Bereichen, wo die Arbeit naturgemäß Teil eines Ganzen zu sein scheint (Produktion, Lieferung und Absatz), ist es nicht verwunderlich, dass dieses Thema in allen besuchten Fabriken aufgegriffen wurde und dass es generell diese Angelegenheit war, die aus den meisten Austauschgesprächen zwischen den verschiedenen befragten Fachmännern und den Mitgliedern des Evaluationsteams resultierte. Dies für sich rechtfertigt den vergleichsweise großen Teil der diesem Punkt in diesem Bericht gewidmet wird.

¹² Es ist erwähnenswert, dass die Überwachungsorgane auf diese Situation Bezug nahmen, was angesichts der Situation im Land landesweit relativ weit verbreitet ist. GB.295/8/1: *Missio Bericht Kolumbien (24-29 Oktober 2005)*; Seite 221, Paragraph 138, das Expertenkomitee für die Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen (engl. CEACR) betonte nochmals in seinen Kommentaren „Der Gebrauch von verschiedenen Vertragsformen, wie etwa Genossenschaften abhängiger Arbeiter und Dienstleister, zivile oder gewerbliche Verträge um das abzudecken, was praktisch Beschäftigungsverhältnisse sind, die dazu benutzt werden Funktionen oder Arbeiten innerhalb der regulären Betriebstätigkeiten ausführen zu lassen und unter denen es Arbeitern nicht erlaubt ist eine Gewerkschaft zu gründen oder einer beizutreten“, es wies weiter darauf hin, dass „wenn Arbeiter in diesen Genossenschaften oder denen, die von anderen zivilen oder gewerblichen Vertragstypen abgedeckt werden, Arbeit innerhalb der normalen Betriebstätigkeiten verrichten müssen, im Kontext eines unterordnenden Verhältnisses, dann sollten sie als Beschäftigte in einem richtigen Beschäftigungsverhältnis angesehen werden und sollten deshalb das Recht genießen, einer Gewerkschaft beizutreten“. ILC, Bericht des Komitees für die Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 95. Sitzung, 2006, Seite 72.

¹³ Dies bezeichnet ein Dreiecksverhältnis, das eine Arbeiter involviert, der Dienstleistungen in einem Unternehmen erbringt, aber nicht Beschäftigter dieses Unternehmens, sondern eines externen Unternehmens ist, entweder einer zeitlich begrenzten Beschäftigungsagentur, eines Auftragnehmers oder einer Genossenschaft abhängiger Arbeiter. Wie bereits angemerkt, sind diese Art von Verträgen und ihre verschiedenen Formen im Kolumbianischen Gesetz geregelt.

¹⁴ Act 50 von 1990 (*Official Journal No. 39,618*, 1. Januar 1991), Abschnitt 71: „Eine Zeitarbeitsagentur schließt einen Vertrag über die Bereitstellung eines Dienstes mit Vertretern einer dritten Partei ab, um für einen begrenzten Zeitraum in ihrer Tätigkeit mitzuarbeiten, wobei die Arbeit von natürlichen Personen verrichtet wird, die direkt bei der Zeitarbeitsagentur, welche den Charakter ihres Arbeitsgebers hat, unter Vertrag stehen.“

¹⁵ Nach Abschnitt 1 des Beschlusses 468 von 1990: „Genossenschaften abhängiger Arbeiter sind gemeinnützige inhaltsadressierte Gesellschaften, die die persönliche Arbeit ihrer Mitglieder und ihre wirtschaftlichen Inputs verbindet, um Güter zu produzieren, Arbeit zu verrichten oder Dienstleistungen zu erbringen.“

20. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter allgemein und die Arbeiter, die von dem kollektiven Abkommen abgedeckt werden, welche beide vom Evaluationsteam befragt wurden, stritten die Tatsache nicht ab, dass die Auslieferung des Produkts, inklusive Verfrachtung, Transport und Routenplanung ein integrierter Teil des Abfüllprozesses und des Getränkeabsatzes sei. Sie gaben an, dass Outsourcing v.a. ein Phänomen sei, das auf die ausdrückliche Verweigerung des Unternehmens die Einheit von Produktion, Auslieferung und Absatz zu erhalten zurückzuführen ist.

II.1.1. Direkt beim Unternehmen beschäftigte Arbeiter („company workers“)

21. Die Methoden Arbeiter des Unternehmens direkt unter Vertrag zu nehmen („company workers“) werden durch Tarifvereinbarungen oder kollektive Abkommen, sofern sie existieren, festgehalten und prinzipiell scheinen keine größere Probleme zu verursachen.

II.1.2. Externe oder Vertragsarbeiter („contract workers“)

22. Es sollte zu allererst beachtet werden, dass dieser Bericht nicht die Situation der „contract workers“ untersucht, die Dienstleistungen erbringen, die nicht zum Hauptziel des Unternehmens beitragen, wie zum Beispiel diejenigen, die beim Sicherheitsdienst, Putzdienst oder in den Kantinen (in Kolumbien „Casinos“ genannt) und teils in der Instandhaltung arbeiten.

23. Outsourcing ist beim Verpacken und Verfrachten von Produkten weit verbreitet.

¹⁶ Ebenso sieht es im Falle derer aus, die in die Auslieferung und den Absatz der Produkte involviert sind. Man kann dies deutlich in den Fabriken von Bogota Nord, Bogota Süd, Cali, Medellin und Barranquilla beobachten.

24. Ein Repräsentant des kollektiven Abkommens meinte, dass in der Fabrik von Bogota Nord, ¹⁷ 70% der Arbeiter im Betrieb von Outsourcing betroffen sind und bei

¹⁶ In seinem *Betriebsbericht, Juli 2008*, gibt das Unternehmen an: „Die Dienstleistungsunternehmen, mit denen wir Verträge über Dienstleistungen oder Abläufe schließen, sind in der Ausübung ihrer Tätigkeiten und in der Handhabung ihrer Beschäftigten unabhängig. Die Kontrolle, welche das Unternehmen über die ihm erbrachten Dienstleistungen und das Eintreten externer Arbeiter unter entsprechenden Voraussetzungen ausübt, schließt, wo anwendbar, die Kontrolle der Liste der Beschäftigten des Dienstleistungsunternehmens mit ein.“

¹⁷ Die Gesamtanzahl an „company workers“ in der Anlage Bogota Nord –die 56% des gesamten Produktionsvolumens des Landes produziert – gemäß der Daten, welche das Unternehmen in seinem

Genossenschaftsverbänden oder Zeitarbeitsagenturen unter Vertrag stehen. In der Fabrik von Bogota Süd, umfasst Outsourcing 81% der Arbeiter¹⁸, entgegen der Tatsache, dass die von ihnen ausgeführten Aufgaben im Marketing und Absatz sich im Umsatzerlös des Unternehmens niederschlagen. In diesem und anderen Betrieben, die wir auch besichtigt haben, war eine bezeichnende Zahl von Mitarbeitern, die für diese Aufgaben eingesetzt werden, bis vor noch nicht allzu langer Zeit direkt bei dem Unternehmen beschäftigt.¹⁹

25. In der Fabrik in Cali sind anscheinend 60% der Arbeitskräfte (d.h. 120 Arbeiter) von Outsourcing betroffen. Die Mitarbeiter, welche Tätigkeiten in Bereichen von Lieferung und Absatz der Produkte ausüben, haben eine eher gewerbliche Beziehung zum Unternehmen, d.h. einen Vertrag über den Verkauf des Produktes.²⁰ Diejenigen, die unter einem derartigen Vertrag arbeiten, sind so genannte „Konzessionäre“.²¹ Für das Unternehmen ist das mit ihnen eingegangene Verhältnis von handelsvertraglicher Natur, und kein Beschäftigungsverhältnis. Dennoch ist es wichtig zu hervorzuheben, dass es oft vorkommt, dass Konzessionäre nicht ihr eigenes Fahrzeug für die Auslieferung und den Absatz der Produkte benutzen,

Betriebsbericht, Juli 2008, vorlegt, ist 494 eine Größe, die Verwaltungsposten mit einschließt. Laut einem Bericht, datiert am 8. Juli 2008, den die „Evaluation“ von der Gewerkschaft SINTRAINDEGA erhielt, haben in der Anlage Bogota Nord von einer Gesamtzahl von 1.740 Menschen 1.405 (80,7%) Subverträge und nur 335 sind direkte Beschäftigte. Letztere Größe bezieht sich ausschließlich auf Arbeiter in Betriebseinheiten.

¹⁸ Laut Daten, die die „Evaluation“ von SINTRAINDEGA erhielt, sind von 419 Menschen, 76 „company workers“ und 343 haben Subverträge. Die Größe bezieht sich wiederum nur auf Personal in Betriebseinheiten.

¹⁹ Laut dem Repräsentant der Gewerkschaft: „Es begann alles mit dem Artikel Nr. 50, der Outsourcingunternehmen legalisierte, was einen starken Einfluss auf die Ausübung der Vereinigungsfreiheit hatte.“ Artikel Nr. 50 von 1990, der Ergänzungen bei den Kernarbeitsnormen und anderen Bestimmungen einführt (*Official Journal Nr. 39,618*, vom 1. Januar 1991).

²⁰ Der Vertrag zu Absatzkonzessionen legt in seiner ersten Klausel dar: „Zielsetzung: Das Unternehmen verpflichtet sich dem Konzessionär eine Konzession zu garantieren, die es ihm erlaubt eine gewisse vereinbarte Menge des Produkts, jedoch nicht ausschließlich, zu erwerben und zu verkaufen und der Konzessionär ist verpflichtet, von dem Unternehmen solche Produktmengen ausschließlich zum Verkauf zu erwerben, sie dem Unternehmen zu bezahlen und die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte und das Markenimage zu sichern.

²¹ Der Terminus „Konzessionär“ wird für diejenigen Personen benutzt, die eine „Konzession“ für die Auslieferung und den Absatz von Getränken erhalten, die in einer Anlage von Coca-Cola produziert wurden. Allerdings sollte man zur Kenntnis nehmen, dass die „Konzessionäre“ oft ehemalige Beschäftigte des Unternehmens selbst sind.

sondern sie vom Unternehmen mieten müssen.²² Man muss hinzufügen, dass das Unternehmen die Lieferrouten für die Produkte festlegt.²³

26. In der Anlage von Barranquilla, im Besitz von Embotelladora Román (EMBOROMAN), sehen die kollektiven Vereinbarungen, die von den Gewerkschaften SINALTRAINAL²⁴ und SINALTRAINBEC für den Zeitraum von 2007-2009 unterschrieben wurden, eine besondere Ausgestaltung der so genannte Unternehmensrouten vor, wobei 10 direkt Beschäftigte des Unternehmens, geschützt durch die Tarifvereinbarungen, die Produkte ausliefern. Parallel dazu gibt es die so genannten Lizenzrouten, die von 187 Arbeitern bedient werden, die durch eine Konzessionsabsprache mit dem Unternehmen verbunden sind und nicht von den Tarifvereinbarungen berührt werden. Die Firmenmanager sagten, dass die „Konzessionäre“ in vielen Fällen das Fahrzeug, welches dem Unternehmen gehört, unter einem „Leasingvertrag für motorisierte Fahrzeuge“²⁵ erhielten. Das Unternehmen bestimmt wie seine Markenname zu nutzen ist, sowie die Logos und das Markenprofil, die es dem „Konzessionär“ vorgibt.²⁶ Darüber hinaus verkauft das Unternehmen den Konzessionären Uniformen, die sie und bei ihnen beschäftigte Personen gemäß den Vorschriften tragen müssen, zum Be- und Entladen der Produkte während ihrer Auslieferung und dem Verkauf. „Company workers“ hingegen erhalten die Artikel kostenlos vom Unternehmen.

²² Der Vertrag über die Konzession von Wiederverkäufen legt in Klausel 3 dar: „Höhe der Miete und Zahlungsmodalitäten eines modellhaften Fahrzeugmietvertrags – Der Leihende sollte den Verleiher täglich als Entschädigung für die Nutzung der beweglichen Sache bezahlen, eine variierbare Menge für jeden Tag, an dem das geliehene Fahrzeug benutzt wird, die sich aus der Multiplikation der Anzahl der vom Verleiher verkauften Produkte und dem von der betreffenden Auslieferungsmethode abhängigen Wert, der in den Unternehmenspolitiken steht, ergibt.“

²³ Klausel 6.3 des Modelvertrages für Wiederverkaufskonzessionen legt die folgende Verpflichtung für das Unternehmen fest: „Dem Konzessionär ist eine Route für die Auslieferung und den Wiederverkauf des Produktes vorzuschlagen, wobei das Augenmerk auf der Reduktion der Kosten und Ausgaben, die die Tätigkeiten des Konzessionärs beinhalten, und dem Erreichen einer höheren Effizienz in Auslieferung und Wiederverkauf, liegt.“

²⁴ Die Gewerkschaftsvertreter äußerten, dass bei einer nationalen Anweisung ihrer Organisation entschieden worden sei nicht offiziell an den Interviews der „Evaluation“ teilzunehmen, weil sie keine Antwort auf ihre an die ILO gerichtete Beschwerde über die Coca-Cola Abfüllung erhalten hatten. Jedoch waren einige der Repräsentanten und Offiziellen der Organisation bei dem ersten Treffen von Missio in der Fabrik am 3. Juli 2008 anwesend. Beim Abschlusstreffen der „Evaluation“, das am 11. Juli 2008 in Bogota stattfand, wiederholte der Präsident von SINALTRAINAL, dass die Gewerkschaft ihren Anhängern erlaubt habe informative Kontakt zum Evaluationsteam zu pflegen und sich das Recht vorbehalte zusätzliche Informationen zu einem späteren Zeitpunkt vorzulegen, was sie tatsächlich tat.

²⁵ Unter der Bestimmung fünf (Nutzung der Sache) in dem Konzessionsvertrag für Wiederverkäufe „hat der Leihende das motorisierte Fahrzeug, welches er von dem Verleiher mietet, nur und ausschließlich für die

27. Der Gewerkschaftsbund SINTRAINDEGA, der die größte Mitgliedschaft in der Fabrik hat,²⁷ gab an, dass der Transportsektor (Furhpark) komplett ausgelagert sei, so wie es praktisch der ganze Absatzsektor ist.

28. Die Vertreter der Gewerkschaftsarbeiter und diejenigen, die unter das kollektive Abkommen fallen, reden alle von den bedenklichen Arbeitsbedingungen der Vertragsarbeiter („contract workers“), im Sinne von beidem individuellen und gemeinschaftlichen Rechten. Die Unternehmensvertreter meinten, dass die „Konzessionäre“ strengen vertraglichen Anforderungen²⁸ unterlägen und Rechnung ablegen müssten, einschließlich dem Nachweis über Lohnzahlungen, und Beiträge für Sozialversicherung und Betriebsrisikoversicherung vorlegen müssten, um abzusichern, dass die Rechte vom Outsourcing betroffener Arbeiter nicht verletzt würden.²⁹ Ihren Angaben zufolge sind Höhe der Entlohnung und andere Vergütungen der Angestellten der Konzessionäre in den Kosten des Konzessionsvertrages für den Wiederverkauf beinhaltet, einschließlich anfallender Spesen durch den in dieser Sache benutzten Transporter.

29. In der Anlage in Medellin erkannten Gewerkschaftsmitglieder an, dass die Unternehmensleitung sich bemühe die Arbeit von Konzessionären enger zu kontrollieren. Diese Politik könnte durch die Tatsache erklärt werden, dass unter dem Kolumbianischen Gesetz das begünstigte Unternehmen gesamtschuldnerisch für die Auflagen, die zunächst für den Auftragsnehmer, Subunternehmer oder Intermediär.³⁰

Auslieferung der vom Verleiher produzierten und/oder vermarkteten Produkte zu benutzen“. Weiterhin schließt Bestimmung acht, Grundsätze für die Auflösung, ausdrücklich „Die Auflösung des Konzessionsvertrages für den Wiederverkauf von Produkten zwischen wird zwischen dem Leihenden und dem Verleiher beschlossen“.

²⁶ Im gleichen Sinne legt der Konzessionsvertrag für Wiederverkäufe in Klausel vier fest: „Marken – das Unternehmen garantiert dem Konzessionär freie Verfügung über die Nutzung der Produktmarken, beschränkt auf das Fahrzeug/die Fahrzeuge, Besitz und/oder Sache, die der Konzessionär für den Wiederverkauf des Produkts benutzt, unter den Normen und Bedingungen, die von dem Unternehmen als Besitzer oder Lizenzinhaber der Marken bestimmt werden. Jegliche Nutzung der Marken wie in diesem Vertrag dargelegt verlangt die vorherige Bestätigung des Unternehmens und muss in allen Fällen das von ihm bestimmte Design, Spezifizierung, Parameter und Standards benutzen. Der Konzessionär befugt das Unternehmen Logos und Bilder mit den Markennamen auf dem betreffenden Fahrzeug/den betreffenden Fahrzeugen zu anzubringen oder einzurichten, ohne dass es dafür irgendeine Erlaubnis einholen muss“.

²⁷ Er hat 131 Mitglieder, d.h. 42% der Lohnliste.

²⁸ Die ethischen Richtlinien, Kapitel V (V 2.1, V 2.2 und V.2.3) regelt die Beziehungen des Unternehmens zu seinen Zulieferern für Güter und Dienstleistungen.

²⁹ Die Firmenvertreter betonten, dass sie Fälle von Verstößen gegen diese Anforderungen aufgedeckt hätten und dass folglich gewisse Verträge mit Konzessionären und geoutsourcten Unternehmen aufgelöst worden waren.

³⁰ CST: Abschnitt 34 (unabhängige Zulieferer), Abschnitt 35 (Einfache Mittelspersonen) in und Abschnitt 36 (Handelsgesellschaften).

30. Das Phänomen des Outsourcing in Betriebsprozessen ist gewachsen und weitet sich derzeit auf die Produktionsprozesse aus. In letzteren werden Zeitarbeiter eingesetzt um den Platz von Arbeitern, die vorübergehend in der Fabrik fehlen, einzunehmen oder um Produktionserhöhungen gerecht zu werden. Dies ist einer der Fälle, wo die Vertragsnahme durch Zeitarbeitsagenturen unter Gesetz 50 von 1990 erlaubt ist.³¹ Die Unternehmensvertreter gaben diesbezüglich an, dass die betreffenden juristischen Autoritäten diese Praxis wiederholt für rechtmäßig befunden hätten, zumal sie durch das nationale Gesetz erlaubt sei.

31. Laut der Firmenvertreter,³² stieg die Zahl der derzeitig direkt bei dem Unternehmen beschäftigten Arbeiter in jeder der besuchten Anlagen beachtlich, besonders im Fertigungsbereich, und die Gewerkschaftsvertreter bestätigten dies. In der Anlage von Cali (INDEGA), kamen innerhalb des letzten Jahres 26 Arbeiter mit befristetem oder Subvertrag zur Belegschaft hinzu. In der Fabrik von Barranquilla stießen 2006 12 Zeitarbeiter zur Arbeiterschaft hinzu und 2007 waren es weitere 70. In letzterer Fabrik erlaubte der Anstieg im Absatz auch eine Erhöhung der Anzahl der fest beschäftigten Arbeiter. Transport und Lieferung der Produkte werden weiterhin ganz oder teils von direkt Beschäftigten des Unternehmens übernommen, was zeigt, dass diese Tätigkeiten nicht immer unter einer Konzession³³ verrichtet werden und das dies nicht unbedingt der Fall sein muss.

32. In der Fabrik in Carepa legen die Tarifvereinbarungen fest, dass „das Unternehmen sich verpflichtet, keine der aktuellen Routen zu outsourcen, die von Arbeitern, die die Vereinbarungen betreffen, bedient werden“.³⁴

³¹ Abschnitt 77.1.,77.2 und 77.3

³² In der Anlage Bogota Nord, waren in den letzten vier Jahren mehrere Zeitarbeiter in der Arbeiterschaft mit einbegriffen. Laut den Vertretern von SINTRAINDEGA, die Gewerkschaft mit der größten Mitgliedschaft in der Fabrik, wurden gleichzeitig über 80 Arbeiter entlassen, wobei angegeben wurde, dass sie nicht direkte Beschäftigte des Unternehmens, sondern anderer Firmen waren.

³³ Gemäß den Informationen, die die „Evaluation“ erhielt ist die Situation in den Fabriken in Cartagena und Montería ähnlich, welche nicht besichtigt werden konnten.

³⁴ Tarifvereinbarung (vom 10. März 2008 gültig vom 16. Februar 2008 bis zum 15. Februar 2010) zwischen Empresa Bebidas y Alimentos de Urabá S.A. und der Nationalen Gewerkschaft der Getränkeindustriearbeiter in Kolumbien (SICO), Abschnitt 46. Das Evaluationsteam wurde in Kenntnis gesetzt, dass die Fabrik 11 Lieferfahrzeuge (Lastwagen) unter direkter Kontrolle hat und eines, das unter einer Konzessionsabsprache, die die verschiedenen Lieferrouten abdeckt.

II.2. Formen der Lohnzahlung, Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub und Beurlaubung (außerhalb der Ausübung von Gewerkschaftsrechten)

33. Allgemein gesprochen deutet alles darauf hin, dass die für direkt Beschäftigte maßgeblichen Arbeitsbedingungen ordnungsgemäß eingehalten werden, soweit sie durch rechtliche Instrumente, kollektive Vereinbarungen oder Abkommen geregelt werden.

34. Im Bezug auf die Verwaltung der Unternehmenslohnliste, d.h. volle Bezahlung der Löhne in durch das Gesetz festgelegten Intervallen, kollektive Vereinbarungen oder Abkommen, Lohnzahlung in einer Form, die absichert, dass sie voll ausgeschöpft werden, Respektieren der gesetzlichen Arbeitszeiten (acht Stunden am Tag und 48 Stunden die Woche)³⁵ und der Pausen, wurden keine Kommentare oder Beschwerden geäußert, die auf Probleme bei ihrer Ordnungsmäßigkeit hingewiesen hätten. Allerdings meinten einige Gewerkschaftsfunktionäre, dass eine bemerkbare Unruhe unter den Arbeitern bezüglich der regionalen Lohnunterschiede herrsche. Was auch immer der Fall sein mag, nach dem aktuellen Informationsstand ist der Mindestlohn in Unternehmen, die von FEMSA geleitet werden, und gemäß Daten, die von ihr vorgelegt wurden, 2,5 mal höher als der nationale Mindestlohn und seine Arbeiter verdienen 19 Monatslöhne im Jahr. Nach Informationen, die von dem Unternehmen herausgegeben wurden, erhielten die Arbeiter zusätzlich zu ihren Löhnen ein gewisses Maß an Beihilfen zur Unterstützung ihrer Familien. Beides die Entlohnung und das Maß und die Art der Zusatzunterstützungen können durch die Tarifvereinbarungen und Kollektivabkommen, die jeden Fall regeln, bekräftigt werden.

35. Andererseits werden die Arbeitsbedingungen der Arbeiter, die ihre Leistung durch eine der Outsourcing-Methoden erbringen, normalerweise nicht durch gesetzliche Instrumente oder Vereinbarungen, welche innerhalb des Unternehmens Gültigkeit besitzen, bestimmt und ihre Arbeitsbedingungen können vergleichsweise schlechter sein als die der Unternehmensarbeiter. Diese Arbeiter erhalten proportional geringere Löhne und arbeiten mehr Stunden (von 18 bis zu 24 Stunden

³⁵ Die Arbeitszeiten in den Anlagen INDEGA und Barranquilla (EMBOROMAN) sind acht Stunden am Tag und 48 Stunden die Woche so wie im Abschnitt 8 der Internationalen Arbeitsregelungen (RIT) festgelegt. In der Anlage Carepa-Urabá umfasst der Arbeitstag ebenfalls acht Stunden.

bei Schichtarbeit). In dieser Hinsicht wiesen die Vertreter der drei Gewerkschaften der Fabrik Bogota Süd³⁶ darauf hin, dass „Konzessionäre“ und Beschäftigte im Vorverkauf nur auf Stückbasis bezahlt würden, was eine Verletzung der Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung des Landes sei.³⁷

36. Laut den Gewerkschaftsvertretern (Bogota Süd) sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Vorverkauf³⁸ im Vergleich zu denen von direkt Beschäftigten deutlich nachteilig, denn sie müssen die angegebenen Vorverkaufspreise zahlen, die von ihren Einnahmen abgezogen werden können.

37. Dieselben Gewerkschaftsvertreter sagten, sie hätten sich über die Probleme bezüglich der Löhne, die die „contract workers“ erhalten, verglichen mit denen, die den „company workers“ gezahlt werden, beschwert. Sie betonten, dass das Ziel des Unternehmens die Herstellung und der Verkauf von alkoholfreien Getränken sei, d.h. letztlich die Platzierung des Produkts im Markt und daher sollten alle in den Prozess involvierten Personen „company workers“ sein.

II.3. Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Stabilität, Belegschaftsfluktuation, Probezeit, Beförderungen und Lohnerhöhung

38. Hinsichtlich der Etablierung von Beschäftigungsverhältnissen, scheint alles darauf hinzudeuten, dass der Arbeitsvertrag der direkt Beschäftigten („company workers“) im Normalfall unbefristet ist.³⁹ Im Betrieb in Carepa ist die Lage in diesem Punkt nicht anders. Der Unterschied dort ist, dass es keine Vertragsarbeiter („contract workers“) in dem dafür anfälligsten Bereich, der Auslieferung, gibt, da die Tarifvereinbarungen dies ausdrücklich verbieten.

³⁶ SINALTRAINAL, USITRAG und SINTRAINDEGA

³⁷ CST: Abschnitt 132: „Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mögen sich frei über Löhne in verschiedenen Formen, nach Zeiteinheit, Auftrag oder **Stück** und nach Aufgabe, etc. einigen, **aber sie mögen immer den gesetzlichen Mindestlohn oder den, der durch Abkommen, Tarifvereinbarungen oder schiedsrichterliche Entscheidung festgelegt ist, beachten.**“ (mit Nachdruck).

³⁸ Der Vertrieb beginnt mit dem Produktangebot bis eine Bestellung unterzeichnet ist.

³⁹ Siehe *Betriebsbericht (FEMSA), Juli 2008*. Der modellhafte Arbeitsvertrag, den das Unternehmen dem Evaluationsteam vorlegte, legt fest, dass der Vertrag unbefristet ist, mit einer Probezeit von zwei Monaten „und nach Abschluss letzterer wird der Vertrag für die anfangs festgelegte Dauer gelten“ (Zwei – Probezeit und Dauer). CST: Abschnitt 47.1: „Ein Arbeitsvertrag, der keinen festen Zeitraum vorschreibt oder dessen Dauer nicht durch die Arbeit oder die Natur der vertraglich festgelegten Tätigkeit bestimmt wird, und welcher sich nicht auf Gelegenheitsarbeit bezieht, möge ein unbefristeter Vertrag sein“.

39. Im Falle der direkt Beschäftigten ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer recht lang, und dies wurde von den Firmenvertretern und Gewerkschaftsführern hervorgehoben.⁴⁰ Das bedeutet, dass die Fluktuationsgeschwindigkeit (Neueinstellungen zu Abgängen) trotz Einbindung von technischen Innovationen in den Produktionsprozess gering ist.⁴¹

40. Die Situation der Arbeiter, die im Vertriebsprozess eingesetzt werden, ist anders, da sie von ausgelagerten, unabhängigen Unternehmen beschäftigt werden, die ihre Leistungen durch Subverträge an das Unternehmen weiterreichen. Das Unternehmen lieferte diesbezüglich keine Daten und es war der „Evaluation“ unmöglich Kontakt zu den Vertragsarbeitern („contract workers“) herzustellen.⁴²

41. Im Bezug auf die Methoden bei Beförderung und Lohnerhöhung war die Einschätzung der Vertreter der Arbeiterschaft und der Unternehmensleitung generell unterschiedlich. Nach Meinung der Führer des kollektiven Abkommens in der Fabrik Bogota Nord gibt es keine Verfahrensweise der Beförderung und Aufwertung, die auf Weiterbildungsmaßnahmen beruht. Es sollte beachtet werden, dass die Größe der Anlage in Carepa-Urabá das Fehlen eines solchen Verfahrens rechtfertigen könnte. In der Anlage in Barranquilla (EMBOROMAN) betonten die Firmenvertreter, dass es in den letzten drei Jahren mehrere Beförderungen und Lohnerhöhungen gegeben

⁴⁰ Gemäß Daten von dem Unternehmen, beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der Anlage in Barranquilla 11.9 Jahre. In der Fabrik Bogota Nord sind 359 von einer Gesamtanzahl von 494 registrierten direkt Beschäftigten seit über acht Jahren beschäftigt und der Durchschnitt ist 15.02 Jahre. In der Anlage in Cali arbeiten 122 von insgesamt 193 registrierten direkt Beschäftigten überacht Jahr in dem Unternehmen, durchschnittlich sind es 13,94 Jahre. In der Fabrik in Medellin arbeiten von insgesamt 274 registrierten direkt Beschäftigten 188 seit über acht Jahren in der Fabrik und im Durchschnitt sind es 15 Jahre. In Bogota Süd sind von 83 direkt beschäftigten 34 seit 10 bis 15 Jahren im Dienst und 11 sogar über 30 Jahre. Schließlich sind in Carepa-Urabá 33% der Arbeiter über acht Jahre beschäftigt und 25% zwischen 5 und acht Jahren.

⁴¹ In der Anlage Bogota Nord (INDEGA), war die Fluktuationsrate 2005 4,47% und 4,75% 2006 und sie stieg 2007 auf 7,46%, von insgesamt 496 direkt Beschäftigten in diesem Jahr. In der Fabrik in Bogota Süd war die Fluktuationsrate, von einer kleineren Anzahl an Arbeitern, geringer: 2,74% 2005, 1,33% 2006 und 1,32% 2007, von insgesamt 76 direkt Beschäftigten in diesem Jahr. In der Fabrik in Cali (INDEGA) waren die raten 4,48% 2005, 5,11% 2006 und 5,61% 2007, von insgesamt etwa 196 direkt Beschäftigten in diesem Jahr. In der Anlage von Medellin (INDEGA) sprang die Fluktuationsrate sichtlich auf 6,04% 2005, 8,06% 2006 und 10,36 % 2007, bei einer geschätzten Gesamtzahl von 275 direkt Beschäftigten in diesem Jahr. In der Anlage in Barranquilla (EMBOROMAN) stieg die Fluktuationsrate von 5,61% 2005 auf 6,41% 2006 und 14,53% 2007 von insgesamt etwa 258 Arbeitern, was die höchste Fluktuationsrate der fünf in Betracht gezogenen Fabriken ist.

⁴² In der Fabrik in Barranquilla (EMBOROMAN), gaben die SINALTRAINEC-Vertreter an, sie hätten einige Konzessionäre zur Beteiligung an den Befragungen eingeladen, aber sie hätten die Einladung wegen vermeintlich möglichen Vergeltungsmaßnahmen abgelehnt.

habe, besonders um den Bedarf an Personal , der durch die Öffnung einer neuen Produktlinie entstand, zu decken. Andererseits berichteten die SINALTRAINBEC-Vertreter, dass das Unternehmen Jobtitel geändert habe, um die Auflage die Gewerkschaft vor deren Besetzung zu konsultieren zu umgehen. Das Unternehmen argumentierte, dass die Änderung das technische Profil des Jobs betroffen habe, und nicht nur seinen Titel. Es wurde auch bemerkt, dass die Tarifvereinbarung diese Problematik nicht genau abdeckte.⁴³ Es sei ein Fall der Umschichtung, schlossen die Vertreter des Unternehmens, von einem empirischen zu einem technischen Ansatz durch einen Prozess, den man mit „Professionalisierung des Arbeitsplatzes“ bezeichnet.

42. Bei diesem Thema bezogen sich wiederum weder die Vertreter des Betriebes noch die der Arbeiter auf die Lage der „contract workers“, und daher wird angenommen, dass das Unternehmen keine klaren Richtlinien in dieser Hinsicht besitzt, da die Leistungen die sie durch Subverträge erwerben generell einen befristeten Charakter aufweisen.

43. Laut den Instrumenten, die die Bedingungen beim Anwerben neuer Mitarbeiter regeln, müssen „company workers“ eine Probezeit absolvieren. Gemäß den von dem Unternehmen ausgegebenen Daten ist die Zahl der Arbeiter, die nach der Probezeit weitermachen und auf die Lohnliste gesetzt werden, sehr hoch: in den letzten drei Jahren war der Anteil 99,7% in Barranquilla und 100% in Bogota Nord, Bogota Süd, Cali und Medellin.⁴⁴

44. Die Stabilität der direkt beim Unternehmen beschäftigten Arbeiter fällt mit einer hohen Anzahl an Zeitarbeitern zusammen, die durch ein Dreiecksbeschäftigungsverhältnis mit dem Betrieb verbunden sind, üblicherweise durch Zeitarbeitsagenturen hergestellt. Nach dem *Betriebsbericht, Juli 2008*: „All diese Stellen fügen sich nach den Grundsätzen, die per Gesetz erlaubt sind, und befinden sich innerhalb der amtlich zugelassenen Parameter (Ersatzpersonal, Urlaub, Produktionsspitzen, etc.) und keines Falls übersteigen sie ein Jahr in demselben Vertretungsposten.“

⁴³ In der Tat enthalten die gültigen Tarifvereinbarungen in EMBOROMAN keine spezielle Bestimmung über Auswahlkriterien im Falle einer Änderung des Jobprofils.

⁴⁴ In der Fabrik Bogota Nord 13 Arbeiter zwischen 2005 und 2007, und 104 in Bogota Süd.

45. Die ILO-Evaluation kann nicht anders als den beachtlichen Anstieg in der Zahl der Vertragsarbeiter („contract workrs“) über einen Zeitraum von fünf Jahren zu bemerken, v.a. in Vertriebsprozessen und gewissen technischen Leistungen in der Gewerbeinstandhaltung. Praktisch der ganze Bereich der Verpackung, Transport, Auslieferung, Vertrieb und Absatz ist ausgelagert. Auch wenn nach Angaben der Firmenvertreter das Outsourcing eine gängige Maßnahme in dieser Industriebranche und konform mit dem aktuellen Rechtssystem in Kolumbien ist, erinnert die „Evaluation“ nochmals an die Einschätzungen der Beobachtungsorgane in dieser Hinsicht.

II.4. Grundlegende Rechte – Diskriminierungsverbot und Gleichheit in der Behandlung, Mindest- und Höchstalter für eine Beschäftigung

46. Die Unternehmensvertreter sagten, dass nur Arbeiter über 18 Jahren beschäftigt seien, was durch die entsprechenden Dokumente bestätigt wurde.⁴⁵

47. Das Evaluationsteam befragte die Unternehmensvertreter ermitteln, ob sie irgendeine Kontrolle über die Rohstofflieferanten (wie etwa für Zucker) ausüben um sicher zu gehen, dass sie keine Kinderarbeit einsetzen. In der Fabrik in Cali gab der Manager an, dass ihre Zulieferer keine Kinderarbeit verwenden würden (z.B. während der Ernte für die Zuckermühle, die Zucker an die Abfüllanlage liefert), aber das Unternehmen überwache diesen Bereich noch nicht. Nichtsdestotrotz in diesem Falle wie in anderen zeigten die Firmenvertreter Interesse solche Kontrollen zukünftig durchzuführen.

48. Unter Beachtung des Grundsatzes der Nicht-Diskriminierung hat scheinbar keine Handlung des Unternehmens auf irgendeine Form der Diskriminierung in der ersten Phase des Personalbeschaffungsprozess hingedeutet.⁴⁶ Die Tarifvereinbarung der INDEGA (2006-2008), Abschnitt 19, regelt die Prioritäten um freie Stellen zu

⁴⁵ Betriebsbericht, Juli 2008. Die Antwort war für jede der besuchten Fabriken die gleiche, was vermuten lässt, dass es sich tatsächlich um Unternehmenspolitik handelt.

⁴⁶ „Diskriminierung vor dem Anwerben“ ist der Begriff, welcher im Fragebogen verwendet wird.

besetzen,⁴⁷ während Abschnitt 20 dasselbe für Beförderungen und Lohnerhöhungen tut.⁴⁸ Die Normen der Unternehmensweiten Geschäftsethik (COCA-COLA FEMSA) legen in Kapitel IV dar: „Bei Coca-Cola FEMSA erkennen wir die Würde der Person an und respektieren ihre Freiheit und ihr Privatleben“ (IV:1). (...) „Niemand soll Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Ehestand, Alter, Religion, Rasse, körperlicher Fähigkeiten, politischer Präferenzen oder sozialem Status erleiden“ (IV.2). Die Gewerkschaftsvertreter berichteten von Vorfällen der Anti-Gewerkschaftsdiskriminierung und sogar Verfolgung.

III. Arbeitsverhältnisse

III.1. Vereinigungsfreiheit; Tarifvereinbarungen und kollektive Abkommen.

III.1.1. Gewerkschaftsorganisation

49. Die Komplexität des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses in den Coca-Cola Abfüllanlagen in Kolumbien spiegelt in großem Maße die Komplexität jener Beziehungen auf nationaler Ebene wider. Auf der einen Seite gibt es eine beachtliche Anzahl an Gewerkschaften. Auf der anderen Seite spielen manche nationalen oder regionalen Gewerkschaften eine Rolle, die über die Verteidigung der speziellen Interessen ihrer Mitglieder in den Fabriken hinausgeht, und haben auch einen aktiven Part in sozio-politischen Aktionen auf Branchen- und/oder nationaler Ebene.⁴⁹

⁴⁷ „Priorität im Besetzen von freien Stellen. Im Falle einer freien Stelle, die besetzt werden soll, möge in Betracht gezogen werden, sie den Kindern ehemaliger Mitarbeiter zu geben, die im Ruhestand sind und eine Rente erhalten, oder von Arbeitern, die während ihrer Beschäftigungszeit im Unternehmen verstorben sind, vorausgesetzt, dass sie die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen“.

⁴⁸ „Freie Stellen und Lohnerhöhung. Im Falle der Besetzung von Stellen mit dauerhaftem Charakter in der Fabrik, klassifiziert als direkt oder indirekt mit der Produktion verbunden, möge das Unternehmen die Gewerkschaft in Kenntnis setzen und möge die Stelle am schwarzen Brett ausschreiben, sodass Arbeiter, die sich bewerben möchten und die die notwendigen Bedingungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sich bewerben können...“. Die gültigen Tarifvereinbarungen in der Anlage von Barranquilla (EMBOROMAN), Abschnitt 9, enthält ein äußerst detailliertes System für Ersatzstellen, Lohnerhöhung und Prioritäten bei freien Stellen.

⁴⁹ Gegeben Klima der Gewalt, unter welchem das Land viele Jahre lang litt, und von dem Gewerkschaftsfunktionäre oft Opfer waren, einschließlich Übergriffen auf das Leben und die Sicherheit vieler von ihnen, aus allen möglichen Gründen herrscht eine abwehrende und konfliktrüchtige Haltung in einigen Gewerkschaftskreisen, was dem Dialog und der Zusammenarbeit nicht gerade half.

50. Die wilde, unkontrollierte Verbreitung der Gewerkschaften spiegelt sich in der derzeitigen Organisation in den besuchten Fabriken wieder. Abhängig vom betreffenden Betrieb reichte die Palette von fünf (5) Gewerkschaften in der Anlage Bogota Nord⁵⁰ bis zu einer (1) in der in Carepa-Urabá.⁵¹ Einige Fabriken haben eine beachtliche Zahl von Mitgliedern, während es in anderen nur eines gibt.⁵² Es gibt drei nationale Industriegewerkschaften (SINALTRAINAL, SINALTRAINBEC und SICO), mit Mitgliedern in anderen Abfüllbetrieben und in der Nahrungsmittelindustrie, und es gibt Unternehmensgewerkschaften (SINTRAINDEGA, USITRAG-SINTIGAL, SINALTRAPACOL und ASONTRAGASEOSAS).

51. Neben den gewerkschaftlich organisierten Arbeitern gibt es die so genannten „Abkommensarbeiter“ („accord workers“). Diese Arbeiter gehören keiner dauerhaften Organisation als solcher an, aber sie nehmen an der Bestimmung der Arbeitsbedingungen teil, sofern ein Abkommen existiert. Unter den „Abkommensarbeitern“ sind die auffälligsten die „Abkommensführer“. Es gibt kein klares Verfahren um diese Amtsinhaber zu bestimmen. In manchen Fabriken sind sie Teil des Managementteams des Unternehmens selbst.

52. Es mag den Anschein haben, dass diese Dualität ein gewisses Maß an Konkurrenz zwischen den gewerkschaftlich organisierten Arbeitern und denjenigen, die zu Anfang ein kollektives Abkommen, wo es denn existiert, unterschrieben haben oder später dazu hinzutreten, aufkommen lässt. Ein paar der Gewerkschaftsvertreter in den besuchten Fabriken sagten, dass es eine Tendenz gebe, die Arbeiter zum Verlassen der Gewerkschaft und zum Beitritt zu den Reihen der „accord workers“ zu ermuntern. Eine derartige Situation betrifft nicht ausschließlich das Unternehmen, noch viel weniger ist es ein Einzelfall, und die regulären Beobachtungsorgane der ILO haben dies im Kontext des Landes als Ganzes erläutert.⁵³

⁵⁰ SINALTRAINAL, USITRAG/SINTIGAL, SINTRAINDEGA, SINALTRAPACOL.

⁵¹ SICO, SECCIONAL CAREPA.

⁵² In jeglichem Fall lassen das Gesetz und seine Ausübung in Kolumbien keine Mitgliedschaft in mehr als einer Gewerkschaft zu.

⁵³ „Das Komitee beobachtet, dass nach den Informationen, die bei dem Besuch der Spitzen der drei Parteien gesammelt wurden, es in der Praxis häufig der Fall ist, dass Arbeiter, die Mitglieder einer Gewerkschaftsorganisation sind, ermuntert werden bei ihr auszutreten und ein kollektives Abkommen zu unterzeichnen (die Gewerkschaftsmitglieder können kein kollektives Abkommen unterschreiben), auf diese Weise drücken sie die Mitgliederzahl auf unter ein Drittel der Arbeiter im Unternehmen.“ ILC, Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 95. Sitzung, 2006, Seite 74.

53. Die „Evaluation“ war der Ansicht, dass die Situation von einer zur anderen Fabrik variierte. Die Anlage Bogota Nord, die größte im Land und der größte Produzent was die Produktionseinheiten angeht (sie versorgt die Hauptstadt und umliegende Gebiete und produziert 56% des gesamten häuslichen Verbrauchs), hat 354 „company workers“, von denen 136 Gewerkschaftsmitglieder sind (erfasst von den Tarifvereinbarungen und verteilt auf die drei in der Fabrik etablierten Gewerkschaften)⁵⁴ und 202 fallen unter das Abkommen. Weitere 15 haben Führungs- oder Vertrauenspositionen inne.

54. In der Anlage Bogota Süd fallen 83 Arbeiter unter das kollektive Abkommen und weitere 36 sind Gewerkschaftsmitglieder. Von letzteren gehören neun zu SINALTRAINAL, 12 zu SINTRAINDEGA und 15 zu USITRAG.

55. In der Anlage von Medellin gibt es 274 direkt beim Unternehmen beschäftigte Arbeiter, die in der Fertigung (164) und im Handel/Vertrieb (110) arbeiten; von ihnen sind 82 Mitglieder bei SINALTRAINAL und 185 gehören dem Abkommen an. Der Rest fällt unter keines der beiden, insofern dass ihnen Topmanagerposten oder Vertrauenspositionen zugedacht sind.

56. In der Anlage (Medellin) waren die Gewerkschaftsvertreter (SINALTRAINAL) der Ansicht, dass „neue Arbeiter indirekt entmutigt werden der Gewerkschaft beizutreten“. Die augenfällige Ungleichheit in der Anzahl zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern (82) und Mitgliedern des kollektiven Abkommens (185) lässt vermuten, dass dies der Fall sein mag. Laut den Vertretern fiel die Gewerkschaftsmitgliedschaft so stark, weil so viele Arbeiter nicht an den Aktionen der Gewerkschaft teilnehmen, oder zumindest nicht an manchen von ihnen. Sie beziehen sich im besonderen auf die Tatsache, dass einige Gewerkschaftsfunktionäre den „Don't drink Coca-Cola“ oder ähnliche Slogans ins Leben gerufen haben, die auf T-Shirts und Hemden abgedruckt werden, die sie sogar in der Fabrik tragen.

⁵⁴ 131 Arbeiter gehören zu SINTRAINDEGA, 2 zu USITRAG (1 Amtsinhaber und 1 Mitglied) und 2 zu SINALTRAINAL. Gemäß Abschnitt 356.b des CST, sind sie „Industriegewerkschaften oder Gewerkschaften, die eine Sparte wirtschaftlicher Aktivitäten repräsentieren“. Dennoch hat SINTRAINDEGA die Tarifvereinbarungen nicht unterschrieben.

57. Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter in der Fabrik Medellin ist die letzten fünf Jahre über, mit ungefähr 30% der Arbeiter als Gewerkschaftsmitgliedern, trotzdem stabil geblieben. Proportional liegt dies über dem nationalen Durchschnitt. Gleichzeitig sollte bemerkt werden, dass die Zahl der Arbeiter, welche sich dem kollektiven Abkommen anschlossen (bis zu 185) sehr deutlich gestiegen ist. 2007 kamen 32 „company workers“ im Betrieb hinzu, die jetzt von dem Abkommen mit einbegriffen werden.

58. Laut der Gewerkschaftsvertreter wurde den neuen Arbeitern in der Anlage Medellin geraten, nicht sofort der Gewerkschaft beizutreten.

59. Die Fabrik in Cali beschäftigt 198 Menschen („contract workers“), von denen 175 dem Abkommen und weitere 13 der Gewerkschaft SINALTRAINAL beigetreten sind.

60. Laut den Gewerkschaftsvertretern der Anlage in Cali ist die Mitgliedschaft der Gewerkschaft, welche eine Industriegewerkschaft ist, in den letzten paar Jahren merklich gefallen. Sie glauben, dass eine bezeichnende Anzahl an Arbeitern die Mitgliedschaft aufgegeben habe, entweder wegen Abmachungen mit dem Unternehmen oder weil sie das Unternehmen infolge von Massenentlassungen verlassen mussten. Gleichzeitig, meinten die Gewerkschaftsvertreter, sei der Rückgang in der Mitgliedschaft auch das Ergebnis einer Politik, die die Entscheidung der Arbeiter zu dem Abkommen zu „gehören“ anstatt der Gewerkschaft beizutreten begünstige.⁵⁵

61. Die Behauptung, dass es Massenentlassungen gegeben habe, wurde von den Vertretern der Abkommensarbeiter („accord workers“) bestätigt, die angaben, dass dies passierte als der Betrieb in den Besitz der PANAMCO Gesellschaft überging. Jedoch sind sie und die Gewerkschaftsvertreter sich einig, dass solche Maßnahmen Vergangenheit sind. Auf alle Fälle haben entlassene Arbeiter, in dieser Fabrik wie in anderen, vor Gericht ihre Wiedereinstellung eingeklagt.

⁵⁵ Es sollte betont werden, dass die CEACR, angesichts des landesweit beobachteten Trends, die Regierung aufforderte „Maßnahmen zu ergreifen um sicherzustellen, dass Kollektivabkommen nicht dazu benutzt werden die Position der Gewerkschaftsorganisationen zu untergraben und dass die Möglichkeit praktisch umgesetzt wird Tarifvereinbarungen mit ihnen abzuschließen.“ *ILC, Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 95th Sitzung, 2006, Seite 74.*

62. Die Anlage in Barranquilla, wo es kein kollektives Abkommen gibt, beschäftigt 234 Arbeiter, von denen 51 (was 21% der Lohnliste ausmacht) zu den beiden in dem Standort etablierten Gewerkschaften gehören (23 zu SINALTRAINAL und 28 zu SINALTRAINBEC). Sie besitzen eigene Tarifvereinbarungen.

63. In der Fabrik in Carepa gibt es ebenfalls kein kollektives Abkommen. Von den 70 Unternehmensarbeitern⁵⁶ sind 40 Mitglieder der Gewerkschaft SICO.

III.1.2. Gewerkschaftsmitgliedschaft und Outsourcing

64. Wie schon an früherer Stelle erwähnt fand die „Evaluation“ heraus, dass es eine Verbindung zwischen Outsourcing und dem Rückgang in der Gewerkschaftsmitgliedschaft und/oder der Tatsache, dass diese Arbeiter sich nicht organisieren, zu geben scheint.

65. Ein Gewerkschaftsvertreter (SINTRAINDEGA), von der Fabrik Bogota Süd, meinte, dass „mit dem Personaleinstellungsverfahren des Unternehmens ist die Gewerkschaft zum Verschwinden verurteilt (...). Im Zeitraum von einem Jahr haben wir 100 Mitglieder verloren“. USITRAG ihrerseits sagte: „Das Problem ist, dass sehr wenige eine direkte Beziehung zum Unternehmen haben. Dies liegt an der Art und Weise, wie das Unternehmen Arbeiter einstellt, die bestimmte Leistungen erbringen; das Problem ist die starke Verbreitung an Subverträgen. Deswegen sind Arbeiter nicht fähig sich zu organisieren und die Zukunft der Gewerkschaft ist in Gefahr.“

66. Die SINALTRAINAL-Vertreter in derselben Fabrik waren sich einig zu beobachten, dass „die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Ergebnis verschiedener Tricks reduziert wurde, die von dem Unternehmen benutzt wurden wie etwa die nochmalige Stärkung des Abkommen. Alle Gewerkschaften schrumpfen zusammen, weil ihnen das Unternehmen im Weg steht“.

67. Als ein Beispiel ist erwähnenswert, dass die Anlage Medellin 223 Vertragsarbeiter („contract workers“) hat, die Aufgaben im Vorverkauf oder in

⁵⁶ 20 arbeiten in der Produktion, 29 im Verkauf (27 „company workers“ und 2 SENA) und 21 in der Verwaltung (einschließlich 1 SENA).

allgemeinen Vertriebstätigkeiten (sie organisieren zum Beispiel das Abfüllen und Neuverpacken von Produkten zum Promotionsverkauf). Es arbeiten dort 426 Personen in der Lieferung: 151 Konzessionäre (27 mit ihren eigenen Fahrzeugen, der Rest mietet vom Unternehmen) plus ihre 275 Angestellten. Keiner dieser Arbeiter ist Mitglied der im Unternehmen ansässigen Gewerkschaft.

68. In der Fabrik Barranquilla gibt es zwischen 114 und 150 Vertragsarbeiter („contract workers“), die unter einer Form von Outsourcingregelungen beschäftigt sind. Diese Zahl beinhaltet nicht die 56 Transportkonzessionäre, die, zusammen mit ihren 187 Helfern, eine Gesamtzahl von 337 Vertragsarbeitern („contract workers“) ergeben im Vergleich zu 234 „company workers“. Diese Arbeiter sind nicht organisiert und gehören zu keiner der in der Fabrik etablierten Gewerkschaften.

69. Es sollte hervorgehoben werden, dass in der Fabrik in Carepa die kollektiven Vereinbarungen die Einstellung „contract workers“ im als Vertrieb, Lieferung und Absatz bekannten Bereich ausschließt.

III.1.3. Kollektivverhandlungen

70. Beide die derzeit im Unternehmensstandort gültigen Tarifvereinbarungen und das Abkommen werden in regelmäßigen Zeitabständen neu verhandelt. Jedenfalls ist es interessant festzustellen, dass das Abkommen, in den Fabriken wo es existiert, normalerweise vor den Tarifvereinbarungen verhandelt wird. Wie bereits bemerkt, gibt es tatsächlich keinen Unterschied zwischen den beiden Rechtsmitteln. Aber man muss sich klar machen, dass die zuerst geführten Verhandlungen des kollektiven Abkommens, wobei Löhne, Lohnerhöhungen und andere Bedingungen festgelegt werden, natürlich die zukünftigen Verhandlungen über die Tarifvereinbarungen beeinflussen werden. Vielmehr noch ist es der Fall, dass Lohnerhöhungen, die unter dem Abkommen erreicht wurden, früher in Kraft treten, und so werden Arbeiter unter den Tarifvereinbarungen benachteiligt,⁵⁷ obwohl es wahr ist, dass Erhöhungen, die

⁵⁷ Es sollte zur Kenntnis genommen werden, dass das Expertenkomitee zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen angesichts der Tendenzen im Land kommentierte: „Das Komitee beobachtet, dass unter Abschnitt 481 ff. der Kernarbeitsnormen, kollektive Abkommen nur abgeschlossen werden können, falls die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr als ein Drittel der Arbeiter umfasst [...] Das Komitee betont, dass direkte Verhandlungen mit Arbeitern nur in der Abwesenheit von gewerkschaftlichen Organisationen möglich

unter den Tarifvereinbarungen erreicht werden, rückwirkend auf die Arbeiter, die die Vereinbarungen betreffen, angewandt werden.

71. Die 25 Abkommensführer, die an den Verhandlungen des Abkommens teilnehmen, werden häufig von dem Unternehmen einberufen, um verschiedene Themen zu besprechen. Die Dokumente, welche der „Evaluation“ dargeboten wurden, beinhalteten Nachrichten auf Notizpapier mit dem Briefkopf des Unternehmens, die zu solchem Zwecke ausgeteilt wurden und die von Managern und Firmenvertretern unterschrieben waren.⁵⁸

III.2. Bedingungen für die Ausübung der Vereinigungsfreiheit: Gewerkschaftsprivilegien

72. In den besichtigten Fabriken gab es Berichten zu Folge Einschränkungen in der Vereinigungsfreiheit. Aber gleichzeitig wurde festgestellt, dass Slogans, die von manchen gewerkschaftlich organisierten Arbeiter auf deren Arbeitskleidung zur Schau gestellt wurden und die mit Beschwerden gegen das Unternehmen verbunden waren, toleriert wurden.⁵⁹

73. Die zur Debatte stehenden Einschränkungen waren in Bereichen wie Schulung, Möglichkeiten Gewerkschaftsrechte auszuüben zu sehen oder, noch wichtiger, in der Haltung der Unternehmensvertreter in den verschiedenen Betrieben bezüglich der Gewerkschaftsaktionen und dem Respekt für Gewerkschaftsaktivitäten in den Fabriken und für Gewerkschaftsprivilegien.

sind.“ ILC, Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Normen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 97. Sitzung, 2008, Seite 96.

⁵⁸ Die Abkommensführer erklärten dem Evaluationsteam, dass die Arbeitsbedingungen im Unternehmen exzellent seien. Das Abkommen ist 100%ig günstig für die Arbeiter. Arbeiter mit festen Verträgen genießen große Stabilität und sind gut bezahlt (19 Monatslöhne pro Jahr, Bonuszahlungen einschließlich). Zum Beispiel als das Abkommen das letzte Mal verhandelt wurde, entsprach der Vorschlag der Abkommensführer dem VPI (Verbraucherpreisindex) von +0,5% und das Unternehmen akzeptierte 6,2%. Jedoch gaben die Abkommensvertreter in der Fabrik Bogota Nord an, dass die Abkommensführer keine Lohnerhöhungen diskutieren könnten.

⁵⁹ Die Abkommensvertreter ihrerseits wiesen die Tatsache zurück, dass einige Gewerkschaftsarbeiter „Don't drink Coca-Cola“ oder ähnliche Sprüche auf ihren T-Shirts trugen, sogar in der Fabrik.

74. Schulungen für die Führer, einschließlich Schulungen über Verhandlungstechniken, sind von dem Unternehmen bereits geplant, das Kurse organisiert und Schulungsleiter anheuert. Offensichtlich wird Abkommensführern und –anhängern was den Zugang zu den Schulungen angeht Vorzug gewährt. Die Schulungen beinhalten üblicherweise öffentliche Ansprachen und Führungstechniken. Nichts weist darauf hin, dass die Schulungen für Arbeiter unter dem Abkommen eigenständig sind. Die Firmenvertreter bekräftigten, dass sie bei Abkommensarbeitern („accord works“) und ihren Führern für Schulungsprogramme werben und diese organisieren. In der Anlage in Cali wurde dem Evaluationsteam erzählt, dass die Schulungsprogramme auf Umfrageergebnissen über das Organisationsklima basierten, die von dem Unternehmen selbst entworfen werden. Folglich sind es die Arbeiter, die Prioritäten setzen, wobei das Unternehmen garantiert, dass diese sich in den Schulungsprogrammen wieder finden. Das Verfahren der Prioritätensetzung für die Schulungen ist in allen Fabriken des Unternehmens gleich.

75. Gleichzeitig sagten alle Gewerkschaftsvertreter, die sich zu dem Thema äußerten, dass sie noch nie an gemeinsamen Aktivitäten mit den Abkommensmitgliedern teilgenommen hätten und dass es das Unternehmen sei, das bestimmt, wer an solchen teilnimmt. Laut den Gewerkschaftsvertretern in der Fabrik in Cali (SINALTRAINAL), sind die vom Unternehmen für die Abkommensarbeiter („accord workers“) angebotenen Schulungsprogramme „ein Mittel um die Arbeiterschaft zu spalten“.

76. Darüber hinaus werden den Abkommensarbeitern („accord works“) Räumlichkeiten und der Transport für die Treffen zur Verfügung gestellt und ihnen werden verschiedene Aktivitäten im Betrieb oder zwischen Fabriken auf Landesebene koordinierte Aktivitäten ermöglicht. Im Gegensatz dazu sind Gewerkschaftstreffen oder –versammlungen auf dem Betriebsgelände durch die Richtlinien ausgeschlossen (dies wurde von den Managern und mehreren Abkommensführern wie auch von den befragten Gewerkschaften bestätigt).⁶⁰

⁶⁰ Es gibt keinen ausdrücklichen Ausschluss in den Richtlinien die in den besuchten Fabriken gelten. Wenn man allerdings mehrere der Bestimmungen im Zusammenhang liest (einschließlich Richtlinie 66 (7), (8), (18), (23), (27), (44) und (53) über spezielle die Arbeiter betreffende Verbote), kann man folgern, dass es ernsthafte Beschränkungen bei der Ausführung von Gewerkschaftsaktivitäten als solchen durch ihre Funktionäre gibt. Siehe Richtlinien von PANAMCO COLOMBIA, SA. und diejenigen von EMBOTELLADORA ROMAN, SA.

77. Auch wenn dies praktisch in allen Fabriken der Fall ist, ist es erwähnenswert, dass die Abkommensvertreter in der Fabrik Medellin bestätigten, dass die Gewerkschaft keine Treffen auf dem Betriebsgelände des Unternehmens abhalten darf, wegen ernsthafter Einschränkungen, die durch die Regeln auferlegt werden. Sie fügten hinzu, dass es ihnen selbst erlaubt sei, Treffen mit den „accord workers“ abzuhalten um sie auf dem neuesten Stand zu halten, zum Beispiel über mit dem Unternehmen erzielte Fortschritte oder Vereinbarungen. Informationen zu Folge, die sie selbst ausgaben, treffen sich die Abkommensführer einmal im Monat mit der Hauptgruppe.

78. Auf der anderen Seite bekannten die Gewerkschaftsvertreter in der Anlage Medellin, dass Gewerkschaftsprivilegien respektiert seien, inklusive Abwesenheit in Sachen der Gewerkschaft.

79. Der USITRAG Gewerkschaftsführer in der Anlage Bogota Nord⁶¹ erzählte dem Evaluationsteam, dass „sobald ein Arbeiter neu im Unternehmen hinzukommt, wird ihm gesagt, er solle nicht der Gewerkschaft beitreten“. Nichtsdestotrotz stellte er fest, dass seit die FEMSA Gesellschaft die Leitung der Fabrik übernommen habe, sich der Respekt für Gewerkschaftsrechte gebessert habe und es mehr Toleranz gebe.

80. Die Repräsentanten von SINTRAINDEGA⁶² meinten, dass es ernsthafte Schwierigkeiten gebe Gewerkschaftsaktivitäten durchzuführen. Ihrer Aussage nach laufen derzeit etwa 80 Gerichtsprozesse gegen Coca-Cola, in denen Arbeiter, die ihre Wiedereinstellung fordern, Klage einreichten. Sie erwähnten Fälle, in denen Arbeiter mehr als ein Mal entlassen wurden: Sie kamen per gerichtlicher Anordnung zur Arbeit zurück, nur um wiederum entlassen zu werden. Aus ihrer Sicht wurden viele der Entlassungen tatsächlich aus gewerkschaftsfeindlichen Motiven durchgezogen.⁶³

61 Der Gewerkschaftsführer dieser Organisation war entlassen worden und, so erzählte man dem Evaluationsteam, erhielt ein finanzielles Angebot vom Unternehmen, damit er den freiwilligen Ruhestand akzeptierte, was er aber abgelehnt hatte. Nach einem Dreijahresgerichtsprozess wurde er wieder eingestellt.

62 Dies ist eine neue Organisation, aber nichtsdestotrotz die am meisten vertretene in der Anlage Bogota Nord (131 Mitglieder). Wie schon erwähnt hat sie die gültigen Tarifvereinbarungen nicht unterschrieben. Ihr Vorsitzender ist zur Zeit kein Arbeiter im Unternehmen, da er entlassen wurde sobald seine Gewerkschaftsimmunität aufgehoben wurde. Er hat Klage für den Schutz unter der Verfassung eingereicht und die Aufhebung der Entscheidung gefordert.

63 Die eingereichte Dokumentation bezieht sich auf eine verhältnismäßig sehr große Anzahl, v.a. in Bogota, arbeitsgerichtlicher Klagen in den ordentlichen Gerichtsbarkeiten, die Gewerkschaftsbegründungen vorbrachten oder zum Schutz der Vereinigungsfreiheit eingereicht wurden, einschließlich, abhängig vom Fall, „Aufhebung

81. Die Vertreter der SINRAINDEGA betonten die Tatsache, dass die Firma Arbeiter ermutige aus der Gewerkschaft auszutreten. Nach ihren Angaben ist das Betriebsklima sehr schlecht und Gewerkschaftsaktivitäten wird mit Schikane begegnet. Darüber hinaus „hat das Unternehmen das interne TV System benutzt um Gewerkschaftsmitglieder zu filmen und hat die Überwachung von Gewerkschaftsführern auch außerhalb des Firmengeländes angeordnet“. In ähnlicher Weise berichteten Gewerkschaftsvertreter (SINALTRAINAL) aus der Fabrik in Cali über Schikane und Bedrohung durch das Unternehmen in ihren Wohnvierteln sowie bei der Arbeit. Dies hat kürzlich (23. Juni 2008) Anlass zum Schriftwechsel zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen⁶⁴ gegeben, in dem letzteres die Vorwürfe ausdrücklich zurückwies.

82. In dem Betrieb in Bogota Süd, wo einige Gewerkschaften etabliert sind (SINRAINDEGA, SINALTRAINAL und USITRAG), sind die Spannungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen deutlicher sichtbar. Alles schien darauf hinzudeuten, dass dies teils an der Grundhaltung der Firmenvertreter zu den Gewerkschaften liegt. Die markanten Unterschiede zwischen Gewerkschaftsvertretern und Abkommensführern wurden dem Evaluationsteam deutlich vor Augen geführt.

83. Die Gewerkschaftsrepräsentanten in dieser Fabrik (Bogota Süd) vertraten eine Anzahl von Problemen sehr nachdrücklich. Sie brachten diese bei einem gemeinsamen Treffen mit den Firmenvertretern und unabhängig davon bei einer weiteren Gelegenheit vor. Sie behaupteten, dass das Unternehmen die Durchsetzung ihrer Gewerkschaftsimmunität blockiere, dass Arbeiter, die die Tarifvereinbarungen verhandelt hatten, entlassen worden waren, wobei gegen ihr Recht auf einen ordentlichen Prozess verstoßen wurde,⁶⁵ und dass die Löhne einiger Gewerkschaftsmitglieder einbehalten worden waren.

der Immunität“, „Wiedereinstellung“ oder „dem Absehen von Entlassung“. Es existieren neun solcher Fälle unter den 19 verzeichneten juristischen Verfahren in Bogota (Nord und Süd), und sieben von ihnen betreffen Klagen auf Wiedereinstellung, die von Gewerkschaftsfunktionären der SINTRA KOF eingereicht wurden, alle zwischen 2007 und 2008.

⁶⁴ Dem Evaluationsteam wurden Kopien dieser Briefe gezeigt.

⁶⁵ Sie gaben an, zwei Gewerkschaftsfunktionäre hätten verfassungsrechtlichen Schutz mit dem Ziel der Wiedereinstellung an ihrem Arbeitsplatz beantragen müssen, obwohl einer von ihnen schon vorher in Folge einer

gerichtlichen Verordnung wieder eingestellt worden war. Der „Evaluation“ wurde ebenfalls mitgeteilt, dass sie eine Strafanzeige wegen Entführung bei der Staatsanwaltschaft Süd-Bogota eingereicht hätten.

84. Die Unternehmensvertreter generell, und im Besonderen in der Fabrik Bogota Süd, äußerten, es sei Firmenpolitik die Arbeitsrechte der Arbeitnehmer zu respektieren. Sie verneinten die Existenz von „schwarzen Listen“ und meinten, wenn sie diese Behauptung aufrecht erhielten, sollten die Gewerkschaftsvertreter verlässliche Beweise oder wenigstens glaubhafte Indizien vorlegen. Sie wiesen den Vorwurf der Gewerkschaftsvertreter Löhne einzubehalten zurück und ließen verlauten, dass im Falle eines Rechtsstreits das Verfahren bis zur schiedsrichterlichen Entscheidung nicht abgeschlossen sei.

85. Der Vertreter von SINTRAINDEGA war die Ansicht, dass sich die Atmosphäre am Arbeitsplatz stark verschlechtert habe. Er sagte, es fehle am Dialog, bestätigte die Überwachung von Gewerkschaftsfunktionären und behauptete, es habe Übergriffe gegeben.⁶⁶

Ein Vertreter von SINALTRAINAL unterstrich die Tatsache, dass es keinen Respekt für Gewerkschaftsimmunität im Unternehmen gebe.

86. Der Firmenvertreter wiederholte, dass er sich des Problems der Sicherheit für Gewerkschaftsfunktionäre bewusst sei, diesem keinesfalls gleichgültig gegenüberstehe und dass es Arbeiter bei Coca-Cola –und Gewerkschaftsführer – gebe, die sogar staatlichen Schutz erhielten.⁶⁷

87. Bei den getrennten Treffen mit den Vertretern jeder der drei Gewerkschaften beteuerten die Gewerkschaftsführer die oben genannten Vorwürfe nochmals. Die SINTRANDEGA-Führer brachten wiederum die Entlassung von Arbeitern, die eigentlich von der Gewerkschaftsimmunität geschützt waren, zur Sprache und beanstandete, dass Gewerkschaftsfunktionären keine Möglichkeit gegeben werde,

⁶⁶ Sie gaben als ein Beispiel an, dass ein Gewerkschaftsfunktionär bedroht worden war und Luftschüsse fielen um ihn einzuschüchtern. Bei ähnlichen Vorkommnissen waren Arbeiter in Untersuchungshaft bei der Kriminalpolizei (DIJIN). Laut derselben Gewerkschaftsvertreter waren weitere Arbeiter bei Coca-Cola ebenfalls schikaniert worden.

⁶⁷ Man sollte darauf hinweisen, dass der Staat angesichts der hohen Gewaltbereitschaft im Land, die Gewerkschaftsführer besonders zu spüren bekommen haben, ein ausgedehntes System zum Schutz der Gewerkschaftsführer eingerichtet hat. Die zu diesem Zweck ergriffenen Maßnahmen wurden von den Überwachungsorganen der ILO kommentiert: GB.295/8/1, *Mission report Colombia*, Seite 207, para. 133; GB.301/17/12, para. 21; ILC, Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 95. Sitzung, 2006, Seite 71; ILC, Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Normen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 97. Sitzung, 2008, Seite 95.

ihre Aktivitäten durchzuführen. Sie untermauerten die Begebenheit, dass die Firma den Lohn des Gewerkschaftsvorsitzenden einbehalten hätte und entschieden hätten Zeitarbeiter zu entlassen, als diese versuchten von ihrem Recht sich zu organisieren Gebrauch zu machen. Sie meinten, auch wenn sie in die Tarifvereinbarungen eingebunden seien, könnten sie nicht an deren Verwaltung teilnehmen, da sie ohne deren Unterzeichnung keine Vertragspartei seien, was bedeutete, dass die Gewerkschaftsfunktionäre hier keine Immunität besäßen. In Verbindung mit dieser Aussage der Gewerkschaftsfunktionäre sollte angemerkt werden, dass nach kolumbianischem Gesetz „Die folgenden Personengruppen von der Gewerkschaftsimmunität geschützt sind: (a) die Gründer der Gewerkschaft, von dem Tag ihrer Gründung bis zwei Monate nach ihrem Eintrag in das Gewerkschaftsregister, aber für nicht mehr als sechs Monate; (b) Arbeiter, die der Gewerkschaft vor ihrer Registereintragung beitreten, genießen einen ebenso langen Schutz wie die Gründer; (c) die Vorstandsmitglieder und die Mitglieder der dem Vorstand untergeordneten Ausschüsse jeder Gewerkschaft, jeder Vereinigung oder jedes Verbandes, mit höchstens je fünf regulären und fünf wechselnden Mitgliedern, und die Mitglieder von Nebenausschüssen, mit höchstens je einem regulären und einem wechselnden Mitglied. Dieser Schutz soll für die Dauer der Amtszeit und weitere sechs Monate gelten; (d) zwei Mitglieder des gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerdeausschusses – wobei es nicht mehr als einen pro Firmenstandort geben soll- der von den Gewerkschaften, Vereinigungen und Verbänden bestimmt wird, für die gleiche Zeit wie der Vorstand plus sechs weitere Monate; es darf nicht mehr als einen gesetzlichen Beschwerdeausschusses pro Firmenstandort geben. Ein solches Komitee wird von der Gewerkschaft mit der größten Mitgliedschaft bestimmt (...).“⁶⁸

88. Die SINALTRAINAL-Vertreter berichteten, die Gewerkschaft werde schikaniert und zitierten als Beweis den Mangel an Gewerkschaftsbeurlaubungen, weil die Bewerbungen nicht ordnungsgemäß bearbeitet worden seien. Sie räumten auch ein, dass Lohndiskriminierung zum Nachteil der organisierten Arbeiter vorkomme und berichteten von Bedrohungen oder Angriffen auf die körperliche Unversehrtheit der Gewerkschaftsführer. Sie lieferten in diesem Falle allerdings keine unterstützende Dokumentation oder andere schlüssige Beweise zur Stützungen dieser Behauptungen ab.

⁶⁸ Kernarbeitsnormen („Substantive Labour Code“), Abschnitt 406. *Amended. Act 584* von 2000, Abschnitt 12.

89. Die „Evaluation“ konnte feststellen, dass einige Arbeiter in den Fabriken Bogota Süd und Bogota Nord ungehindert auf T-Shirts gedruckte Sprüche über ihren Uniformen trugen, die das Unternehmen dazu aufriefen, Abfindungszahlungen zu leisten und „gewerkschaftsfeindliche Übergriffe im Unternehmen“ verurteilten.

90. Den Angaben der Gewerkschaftsvertreter im Betrieb in Barranquilla (SINALTRAINBEC) zur Folge haben die Arbeiter Angst die Beachtung ihrer Rechte zu fordern oder der Gewerkschaft beizutreten. Jedoch bekannten sie, dass einige wenige Arbeiter kürzlich beigetreten waren, aller Wahrscheinlichkeit nach, um den Vorteil bereitgestellter Mietwohnungen, die Teil der Tarifvereinbarungen waren, zu nutzen.

91. In der Fabrik Carepa ist die Situation eine andere und stellt scheinbar, im Vergleich zum Rest, einen Ausnahmefall dar. Von den 70 „company“ Arbeitern im Betrieb, sind 40 Mitglieder des in Carepa ansässigen Teils der SICO.⁶⁹ Laut der Vertreter treten zurzeit mehr Arbeiter bei. Nichtsdestotrotz wiesen sie ausdrücklich darauf hin, dass der Gewerkschaftsmitgliedschaft immer noch die Gefahr der Stigmatisierung innewohne,⁷⁰ aber sie gaben zu, dass schon deutliche Fortschritte zu verzeichnen seien. Nach Meinung der Vertreter beider Parteien, des Betriebes und der Gewerkschaft, herrscht ein Klima des gegenseitigen Respekts.

92. Die Gewerkschaftsführer im Betrieb in Carepa, die verhältnismäßig jung sind und unter denen sich ein paar Akademiker befinden, gaben an, das Unternehmen habe seine Politik gegenüber der Gewerkschaft geändert. Von einer Phase der offenen Konfrontation entwickelte sich seine Haltung zur Bereitschaft zum offenen Dialog fort. Alle Gewerkschaftsfunktionäre werden Fehlstunden in Sachen der Gewerkschaft erlaubt. Es läuft auch kein rechtlicher Prozess von der Gewerkschaft gegen das

⁶⁹ Eine Gewerkschaft, die „eine Industrie oder einen Bereich wirtschaftlicher Aktivität repräsentiert“ und ein Vertragspartner der gültigen Tarifvereinbarungen im Betrieb. Sie gehört der UNAC an, ein kolumbianischen Mitglied der Internationalen Union der Lebensmittelindustriearbeiter (IUF). 2000 wurde das gesetzlich festgelegte Erfordernis von 25 Arbeitern um eine Gewerkschaftsniederlassung zu gründen erfüllt. Seitdem sind weitere 15 Mitglieder hinzugekommen.

⁷⁰ Während der schlimmsten Welle der Gewalt in Kolumbien wurden in dieser Fabrik zwei Gewerkschaftsführer der SINALTRAINAL (die Gewerkschaft, die zu dieser Zeit die Arbeiter im Betrieb vertrat) ermordet. Weder die Täter noch ihre Motive sind bisher ermittelt worden und es gibt widersprüchliche Versionen des Tatherganges. Auf jeden Fall verlor SINALTRAINAL folglich seine Präsenz im Betrieb (einschließlich seiner Räumlichkeiten, auf die es noch immer Ansprüche stellt) an die derzeit dort etablierte Gewerkschaft (SICO). Was die oben

erwähnte Gewalt angeht, nahmen die Gewerkschaftsführer systematisch Von jeder Aussage Abstand, andeutend, dass sie das Vergangene nicht noch einmal erleben wollten.

Unternehmen. Lohntarife z.B. haben sich allmählich verbessert und die Konsultation der Gewerkschaft bei Weiterentwicklungen der Zusatzversorgungen wie etwa dem Wohngeld wurde zur Regel.

Nach Ansicht der Gewerkschaftsführer haben sie sich einen Sinn für die Angemessenheit und Vernunft ihrer Forderungen bewahrt, wenn man sich die Größe des Unternehmens und das Marktvolumen, das es versorgt, vor Augen hält.

IV. Sicherheit, Gesundheit und das Arbeitsumfeld

IV.1. Sicherheits- und Gesundheitspolitik im Betrieb (engl. OSH)

93. In allen besuchten Coca-Cola Fabriken in Kolumbien gibt es allgemeine Betriebssicherheits- und Gesundheitspolitik (engl. OSH), die Gültigkeit besitzt und in allen Betriebseinheiten von Coca-Cola FEMSA überall im Land angewandt wird. Dies gilt auch für die unabhängige Anlage in Carepa. Die Standards und ihre verschiedenen Umsetzungsinstrumente werden in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert. Zum Beispiel in der Fabrik Bogota Süd wurde angemerkt, dass die aktuelle Politik bis zum 13. Mai 2010 überprüft wurde.

94. Die Politik spiegelt sich in den betriebsinternen Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien wieder (*Reglamentos de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial*, oder *Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Salud Laboral* wie sie im Betrieb in Barranquilla genannt werden). Diese Richtlinien werden am schwarzen Brett, das den Arbeitern zugänglich ist, ausgehängt und in kostenlose Broschüren verteilt.

95. Man wendet die Politik auf unterschiedlichen Ebenen an. Auf Leitungsebene wird sie in Form von jährlichen Programmen angewandt. Bei den professionellen Spezialisten wird sie durch die alltägliche Arbeit eines oder mehrerer Spezialisten mit Hochschulabschlüssen oder Graduiertenqualifikation umgesetzt, die verantwortlich für die Planung, Organisation und Umsetzung einer Reihe von Initiativen und Aktionen sind. Außerdem wird sie gemeinsam durch die Betriebssicherheits- und Gesundheitsausschüsse (COPASOs) umgesetzt.

96. Die Aufgabe die Politik und die mit ihr verbundenen Programme umzusetzen

steht in der Verantwortlichkeit professioneller Betriebsgesundheitspezialisten in der Firmenniederlassung und der Mitglieder der COPASOs, die ihren eigenen speziellen Input beisteuern. Es werden auch Vorschläge der Arbeiter selbst mittels „Ideen“-Kästen oder Beschwerdeschreiben in Betracht gezogen, ebenso auch die regulären medizinischen Berichte und die Beiträge von Präventionsexperten, die von den Betriebsrisikoversicherern des betreffenden Unternehmens beschäftigt werden.

97. Die Kontrolle und Beurteilung über den Wirkungsgrad der Politik und ihrer zugehörigen Programme zu Gesundheit, Sicherheit und der Gesamtqualität des Arbeitslebens gründen sich auf einer Reihe von verschiedenen Indikatoren.⁷¹

IV.2. Das Vorhaben und die Umsetzung der BSG(engl. OSH) Gesetzgebung

98. Die kolumbianische Gesetzgebung über Betriebssicherheit und –gesundheit und über Arbeitsumfeld und –bedingungen greift Einzelheiten auf und ist umfangreich. Verordnung Nr. 614 von 1984 bildet das Fundament für die Organisation und die Verwaltung der Betriebsgesundheit in Kolumbien. Abschnitt 28 dieser Verordnung gewährleistet die Einrichtung von Programmen zur Betriebssicherheit und Gesundheit, die in Unternehmen umgesetzt werden sollen (einschließlich Programmen für präventive medizinische Untersuchungen, und für Betriebssicherheit und Gesundheit, ebenso wie COPASO-Programme). Resolution Nr. 2013 vom 6. Juni 1986 ist maßgeblich für die Organisation und Arbeitsweise der COPASOs am Arbeitsplatz, und der Gesetzestext Nr. 1010 von 2006 betrifft Belästigung am Arbeitsplatz.

99. Auf Basis von Interviews mit den COPASO-Mitgliedern, der Gewerkschaft und den Vertretern der „accord worker“ gewann das Evaluationsteam den Eindruck, dass trotz voneinander abweichender Ansichten über die effektive Umsetzung der Politik und Einhaltung der entsprechenden Richtlinien ist ein hoher Übereinstimmungsgrad mit der aktuellen Gesetzgebung zu verzeichnen, und dass das Unternehmen gerade beachtliche Anstrengungen unternimmt um die Einhaltung zu sichern, auch wenn – wie nachstehend erläutert wird- dies als Reaktion auf fatale Unfälle, die sich in den letzten Jahren ereigneten, geschieht.

⁷¹ Coca-Cola FEMSA, Sicherheit und Gesundheit 2008, Vols. I und II.

IV.3. Gemeinschaftliche Betriebssicherheits- und Gesundheitsleitungsausschüsse (COPASOs)

100. Die Mitgliedschaft der „COPASOs“, die ein wesentliches Instrument im Bereich der Betriebssicherheit und Gesundheit in der Firma sind, wird im Allgemeinen durch die nationale Gesetzgebung bestimmt. Je nach Größe der Arbeiterschaft haben die COPASOs zwei oder drei Hauptmitglieder und die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern, welche die Firma repräsentieren, wobei noch eine gleich große Anzahl an Arbeitervertretern hinzukommen. Die Amtszeit der COPASO-Mitglieder beträgt zwei Jahre.

101. Bestimmte Ausschüsse werden wiederum in unabhängigen Unterausschüssen organisiert, die sich z.B. um spezielle Angelegenheiten in Verbindung mit Unfallanalyse, der Verbreitung innerbetriebliche Sicherheits- und Gesundheitsprogramme und –regeln, und Aufgaben bei der Arbeitsplatzinspektion kümmern. Andere COPASOs besitzen Unterausschüsse für Forschung, Werbung und Verbreitung. Die Anlage Bogota Süd hat beispielsweise drei unabhängige Komitees, die sich mit Unfallanalyse, Bekanntmachung und Inspektion beschäftigen.

102. Die COPASOs treffen sich abhängig von der Fabrik wöchentlich oder monatlich und können bei Notfällen einberufen werden. COPASO-Mitglieder in verschiedenen Fabriken merkten an, sie erhielten, zusätzlich zu den Überwachungssystemen, Anregungen von den Arbeitern selbst und Informationen über Vorfälle und verzeichnete Unfälle zum Zwecke der Identifikation der möglichen Probleme.

103. Was die Verbindungen zwischen den COPASOs und deren Mitgliedern mit anderen betriebsinternen oder –externen für Betriebssicherheit und Gesundheit oder damit verbundenen Angelegenheiten verantwortliche Institutionen betrifft, so haben z.B. die Mitglieder der Fabrik in Carepa angegeben, dass ihnen die Gelegenheit gegeben werde, die Berichte von Betriebsmedizinischen Spezialisten über den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeiter einzusehen, einschließlich der Ergebnisse von Geräuschpegelmessungen im Produktionsbereich, audiometrischen Untersuchungen und der entsprechenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

Ihrer Aussage zur Folge werden diese Berichte auch an die das medizinische Personal in der Firma weitergegeben, von den Präventionsexperten des betreffenden Betriebsrisikoversicherers mitgetragen.

104. Die COMPASO-Mitglieder in vielen der besichtigten Anlagen legten dar, dass zum Zwecke der Informationsverbreitung über die Tätigkeiten dieser Institutionen und die Resultate ihrer Arbeit, diese über das Intranet und am schwarzen Brett in den Fabriken bekannt gemacht werden. Der „Evaluation“ fiel auf, dass die Informationen in einer Vielzahl von Fällen sehr allgemein gehalten wurden und kam zu dem Schluss, dass man dieses Medium in seinen Möglichkeiten nicht voll ausschöpfte.

105. Die Arbeitervetreter brachten voneinander abweichende Ansichten über die Arbeitsweise der COPASOs in den letzten drei Jahren zum Ausdruck. Im Betrieb in Medellin deuteten die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter der SINALTRAINAL darauf hin, dass das COPASO an ihrem Betriebsstandort sie nicht gebührend vertrete. Diesbezüglich bekräftigten sie, das Wahlverfahren für die Mitglieder des Gremiums gehe nicht mit rechten Dingen zu.⁷² Laut Aussage dieser Gewerkschaftsvertreter verkörpert das COPASO, so wie es derzeit existiert und in der Fabrik agiert, streng genommen nicht das Gremium wie es per Gesetz gefordert wird. Ihrer Meinung nach setzt es vielmehr den eigenen Plan des Unternehmens um, und in einer hypothetischen Skala von 1 bis 5, würden sie ihm nur eine „2“ geben.

106. In der Fabrik in Barranquilla funktioniert das COPASO Meinungen der SINALTRAINEC-Vertreter zur Folge effektiv und in den letzten Jahren hätte sich die Sicherheit im Betrieb stark verbessert.⁷³

⁷² Laut SINALTRAINAL war es nicht möglich eine gemeinschaftliche Liste zum Zwecke der Bewerbung für eine Mitgliedschaft vorzulegen, weil der letzte Aufruf des Unternehmens neue Mitglieder des COPASO zu wählen schrieb, entgegen vorangegangener Tradition und Verfahrensweise, Einzelkandidatur vor. Es ist diesbezüglich darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich gemäß den geltenden Regeln wohl keine explizite Bedingung existiert, weder eine gemeinschaftliche Liste vorzulegen, noch der gegenteilige Fall einen Einzelkandidaten für die Wahlen zu nominieren.

⁷³ Man sollte zur Kenntnis nehmen, dass sich 2007 zwei folgenschwere Unfälle im Betrieb Bogota Nord ereigneten. Beide – sowohl die Vertreter des Unternehmens als auch der Arbeiterschaft (gewerkschaftlich und nicht-gewerkschaftlich organisiert) waren sich einig, dass das Unternehmen infolge dieser Unfälle mehr Anstrengungen unternehmen müsse, um die Sicherheitsmaßnahmen zu verbessern.

107. Der Vertreter von SINTIGAL in der Fabrik Bogota Nord betonte, die Sicherheit habe infolge von Betriebsunfällen um 200% über die letzten zwei oder drei Jahre zugenommen. In der Fabrik Bogota Süd umfasst das COPASO, welches seit Mai 2008 seine Aufgaben wahrnimmt, die Manantial Fabriken, das zentrale Büro und die Vertriebsunternehmen Bogota Nord und Süd. Die Repräsentanten der Arbeiterschaft äußerten keine Meinung über die Effizienz seiner Arbeitsweise.

108. Im Betrieb in Cali machten die SINALTRAINAL-Vertreter die Angaben, dass sie im COPASO der Fabrik nicht repräsentiert werden, da ihnen kein Zugang dazu gewährt wird. Sie untermauerten jedoch, dass sie eine Einladung zur Teilnahme an dem COPASO zu der Zeit, als das Evaluationsteam zur Besichtigung kam, erhalten hätten. Auf der anderen Seite erzählten Arbeiter, die unter dem kollektiven Abkommen beschäftigt sind, der „Evaluation“ in derselben Anlage, dass das COPASO seinen Aufgaben nicht gewachsen sei und dass wenn Wahlen abgehalten wurden, es für Arbeiter schwierig sei für das Gremium zu kandidieren.

IV.4. Betriebssicherheits- und Gesundheitsschulungsprogramme

109. Im Falle der Standorte, die unter der FEMSA Gesellschaft laufen, wird die Betriebssicherheits- und Gesundheitspolitik mittels eines jährlichen betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsplans durchgesetzt. Der Plan stellt eine große Bandbreite von Programmen zusammen. Umgesetzt werden diese bei Zusammentreffen der gesamten Arbeiterschaft, von Arbeitern, die eventuell ein Training für die in ihren jeweiligen Aufgaben beinhalteten Abläufe brauchen oder die vielleicht besonderen Risiken und Gefahren während ihrem Arbeitsablauf ausgesetzt sind. In den FEMSA Betrieben werden weitere Betriebsgesundheitsprogramme für das Qualitätsmanagementkomitee dargelegt.

110. Die Häufigkeit von Trainingseinheiten für die verschiedenen Zielgruppen variiert je nach Bedarf. Solche Trainingsveranstaltungen sind über das ganze Jahr hin verteilt.

111. Mit der Verantwortung für die Programmentwicklung betraut man manchmal von

der Firma angestellte Spezialisten und manchmal andere Spezialisten, bei einem Betriebsrisikoversicherer angestellt sind oder Fachleute, die für spezielle Tätigkeiten angeheuert werden.

112. Der Betriebsplan beinhaltet Trainingseinheiten für Mitglieder der COPASOs. Beispielsweise in der Anlage Bogota Nord umfasst die Schulung Präsentationen von Unfallstatistiken für das Jahr 2007; Informationsveranstaltungen über die Identifikation von Gefahrenmomenten und potentiell gefährlichem Verhalten; Präsentationen über den Firmennotfallplan; einen Kurs über allgemeine Aspekte von mit hohem Risiko verbundener Arbeit; ein weiterer Kurs über die Handhabung und Vorbeugung von Hörverlust; und praktische Übungen zur Feuervermeidung und zu persönlicher Schutzausrüstung.

113. Die laufenden Programme in diesem Bereich sind Sache der betriebinternen Kriterien. Z.B. in der Fabrik in Medellin wurde der „Evaluation“ ein Dokument mit Tabellen, die den „betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsplan (Manufactura-KOF Kolumbien 2008) zusammenfassen, überreicht. Ähnliche Überprüfungen führt man in anderen Betrieben, die die Gesellschaft besitzt, durch.

114. Alle Beweise deuten darauf hin, dass diese Trainingseinheiten auf „company workers“ zugeschnitten sind. Während der Befragungen wurden nicht einmal Trainingsprogramme für Vertragsarbeiter („contract workers“) erwähnt, mit der bemerkenswerten Ausnahme des Betriebes Barranquilla.⁷⁴

IV.5. Beurteilung des Sicherheitsvorkehrungen und –ausstattung

115. Wie bereits erwähnt waren einige der Besuche der Betriebe eher den Produktionsanlagen, Lagerbereichen, und sozialen Einrichtungen für die Arbeiter an den Arbeitsplätzen und den dazugehörigen Anlagen gewidmet. Während der Besichtigungen wurde die „Evaluation“ von Vertretern des Unternehmens und der Arbeiterschaft begleitet.

⁷⁴ In dieser Fabrik werden Übungseinheiten für die „Vertragsarbeiter“ angeboten, welche besondere Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften für die betreffenden Aufgaben benutzen.

116. Es fiel auf, dass die Gebäude und ihre Hauptbestandteile (Böden, Wände/Zwischenwände, Türen und Fenster, und Dächer) in gutem Zustand waren. In den meisten Fabriken war auf dem Boden eine feine Abgrenzungsmarkierung verschiedener Laufwege, Passierbereiche und Zonen für die Ausführung von Handgriffen durch Arbeiter und für die Ausstattung zum Verschieben von Material zu sehen. Beschilderung und Hinweise über die Bodenhöhe waren auch angemessen. Wie schon angemerkt hat sich die Warn- und Hinweisbeschilderung in den FEMSA Betrieben in Bereichen, die von Fahrzeugen durchquert werden, infolge der Unfälle, die in der Anlage in Bogota Nord passiert sind, verbessert.

117. Was körperliche Beeinträchtigungen betrifft, fiel der „Evaluation“ der ständig hohe Geräuschpegel als der negativste Faktor in praktisch allen besuchten Betrieben auf.⁷⁵ In den Fabriken wurde zur Kenntnis genommen, dass die Arbeiter einen Gehörschutz verwendeten, in manchen Fällen sogar zweifachen Schutz mit beidem Ohrstöpseln und Ohrschützern.⁷⁶

118. Bei anderen Faktoren des Arbeitsumfeldes in den Fabriken, verzeichnete die „Evaluation“, jedoch ohne jegliche Messungen durchzuführen, dass das natürliche Licht tagsüber ausreichend ist, während angemessene künstliche Beleuchtung an den Arbeitsplätzen, die es erfordern, angebracht ist (z.B. an den Qualitätskontrollposten, wo volle und leere Gefäße überprüft werden).

119. In praktisch allen besichtigten Fabriken werden die aktuellen Richtlinien über die Anbringung von Schutzvorrichtungen an den Maschinen und Warnschildern/-plakaten, die auf an bestimmten Stellen auftretende Gefahrenmomente hinweisen, klar erfüllt. Eine Ausnahme war hier der Fall der Carepa Anlage, wo beispielsweise an der Flaschenreinigungsmaschine Schutzvorrichtungen um bestimmte bewegliche Teile herum fehlten.

⁷⁵ In der Anlage Carepa variiert der ständige Geräuschpegel laut den Ergebnissen eines Betriebsgesundheitsexperten, die 2006 in einem Bericht über Geräuschpegel herausgegeben wurden, zwischen 80 dBA (im industriellen Arbeitsbereich bei ausgeschalteten Maschinen) und 94.8 dBA (im Bereich der Reinigungsmaschinen).

⁷⁶ Der von der FEMSA vorgelegte Bericht untermauert, dass 95% der Belegschaft meinten, sie seien ständigem Lärm ausgesetzt; 79% waren solchem Lärm mehr als fünf Jahre lang ausgesetzt; bei 5% der von der Umfrage erfassten Belegschaft vermutet man das Erleiden eines Hörtraumas (gemäß dem ELI Index); 11% wurden auf der SAL-Skala mit A eingestuft, was einem „normalen Gehör“ entspricht, und 89% wurde als „gut hörend“

befunden. In der Carepa Anlage nimmt der letzte medizinische audiometrische Bericht auf, dass drei Arbeiter, bei denen Verdacht auf Erleiden eines Hörtraumas besteht, doppelten Hörschutz zu benutzen haben.

120. In ähnlicher Weise sind die Betriebe normalerweise mit Feuerlöschern, Arzneischränken, Liegen und anderen Ausrüstungsgegenständen für Notfallteams und mit Einrichtungen um die Augen auszuwaschen oder sich im Notfall abzuduschen ausgestattet. Das Evaluationsteam nahm keine weitere Ausstattung im Carepa Abfüllbetrieb war. Sie mag existieren, aber ließ sich durch eine anfängliche visuelle Inspektion nicht beobachten.

IV.6. Betriebsunfallversicherung und –entschädigung

121. Versicherungen für die Arbeiter stellt einer der Betriebsrisikoversicherer in Übereinstimmung mit den offiziellen Richtlinien und den Bestimmungen der geltenden Tarifvereinbarungen oder des -abkommens in jeder Fabrik zur Verfügung. FEMSA hat zu diesem Zwecke SURATEP ausgewählt, während die Fabrik in Carepa mit COLMENA kooperiert.

122. Vom Outsourcing betroffene Arbeiter (unter einer der oben erwähnten Ausgestaltungen) sind unter den Bestimmungen des Dienstvertrages, der mit dem Abfüll- oder Lieferbetrieb geschlossen ist, versichert. Der „Evaluation“ wurden Beispiele für diese Verträge vorgelegt.

123. Generell gesehen und angesichts der von den Verantwortlichen für den Umgang mit Notfällen dargebotenen Informationen kann die Behandlung, welche beim Auftreten von Unfällen und Verletzungen zur Verfügung steht, auf angemessene Ressourcen zurückgreifen um diese zu meistern. Jedoch informierte ein SINALTRAINAL-Vertreter in der Abfüllanlage in Cali das Evaluationsteam, dass als vier Vertragsarbeiter Verletzungen infolge der Verladung von Gütern erlitten, was von einem Arzt belegt wurde, wurden sie zwei Tage später entlassen.

IV.7. Statistiken der Betriebsunfälle und –krankheiten

124. Die Resultate des Betriebsplanes in Kraft getretenen und in den Abfüll- und Lieferbetrieben eingesetzten Betriebsplanes kann man mittels einer Analyse, unter

anderen Daten, der Indikatoren für Unfallhäufigkeit, -schwere und Arten arbeitsunfähig machender Verletzungen bemessen, die ein Mittel der Abschätzung für die allgemeine Sicherheit und Gesundheit sind.

125. Betrachtet man die Entwicklung dieser Indikatoren über die letzten drei Jahre, bemerkt man, dass sie in ein paar Betrieben zugenommen haben (in der Lieferabteilung Bogota Süd⁷⁷), während es sie in anderen ab- und zunehmen (im Betrieb Medellin⁷⁸). In anderen wiederum verzeichnen die Indikatoren einen abnehmenden Trend (Barranquilla⁷⁹).

126. Der Abfüll- und Lieferbetrieb in Carepa versorgte die „Evaluation“ zusätzlich mit Informationen über Unfälle in den verschiedenen Bereichen der Fabrik, mit Details über die verletzten Körperteile und den Ort, wo die Unfälle passierten.⁸⁰ Was epidemiologische Beobachtungen angeht, war der Betrieb in Carepa der einzige, der der „Evaluation“ interessante Daten lieferte.⁸¹

127. Die „Evaluation“ verfügt über keine Statistiken der Betriebe Bogota Nord und Cali. Jedenfalls was Bogota Nord angeht, wie bereits oben angemerkt, berichteten

⁷⁷ Die absolute Unfallzahl stieg von 1,33 pro Monat (Durchschnitt 2006) auf einen durchschnittlichen Wert von 2,16 pro Monat 2007, und nochmals auf 3,66 im Durchschnitt pro Monat in den ersten sechs Monaten von 2008.

⁷⁸ Diese Indikatoren betragen 22,92 für 2006, 15,64 für 2007 und 20,73 für die ersten sechs Monate 2008. Im selben Betrieb war der Indikator arbeitsunfähig machender Verletzungen 4,86 im Jahr 2006; 2,7 2007 und 6,82 2008. Das bedeutet, dass der Indikator während der in Betracht gezogenen Zeit beachtlich anstieg. Der „Schwere“-Indikator war im Jahr 2006 175,84; 120,04 2007 und 304,7 in den ersten sechs Monate von 2008. Dieser Indikator steigt und fällt ebenfalls während dem ersten Teil dieser Periode, wobei es einen Anstieg im Jahr 2008 gab.

⁷⁹ Indikatoren für die Anlage Barranquilla gemäß der Daten, die dem Evaluationsteam überreicht wurden, waren folgende: 2006 war der Häufigkeitsindikator 7,62; 2007 fiel er auf 5,44, und in den ersten sechs Monaten von 2008 stieg er auf 7,71. Folglich wird bewiesen, dass diese Indikatoren während des Beobachtungszeitraums nicht abnahmen. Betreffend des Indikators für arbeitsunfähig machende Verletzungen war er 0,504 2006; 0,63 2007 und fiel 2008 auf 0,418. Also scheint hier 2008 eine abnehmende Tendenz vorzuliegen, mit einer Reduktion um 30% im Vergleich zum Vorjahr.

⁸⁰ Während dem Zeitraum von Januar bis Juni 2008 ereigneten sich neuen Unfälle im Produktionsbereich und 14 im Absatzbereich. Im gleichen Zeitraum passierten drei Unfälle, bei denen sich Arbeiter an der Hand verletzten. 2007 ereigneten sich 30% der Unfälle außerhalb des Produktions- und Lagerbereichs. 117 Tage Arbeitsunfähigkeit waren die Folge (von insgesamt 151 verlorenen tagen während des Jahres).

⁸¹ Den neuesten medizinischen Berichten zufolge leiden 34% der Arbeiter an Lichtbrechungsdefekten der Augen (Kurzsichtigkeit, Weitsichtigkeit oder Stabsichtigkeit); 64% sind übergewichtig; 14% leiden an Krampfadern; 9% haben Bluthochdruck; 36% haben eine unangemessene Bauchmuskulatur, mit dem Risiko von Schmerzen im unteren Rücken; es wurden sieben Fälle von Symptomen für Muskelstörungen (osteomuskuläre Symptomatik) gefunden; 13% der untersuchten Patienten haben Nabelbrüche; 4% Hautentzündungen; 9% sind Raucher; und 95% benutzen einen Gehörschutz.

beide Vertreter, des Unternehmens und der Arbeiterschaft über zwei folgenschwere Unfälle in der Fabrik. Einer davon war durch die Demontage einer Sicherheitsvorrichtung an einer Maschine verursacht worden. Ein weiterer Faktor nach Ansicht der Arbeiter könnte das Produktionssystem, welches Konkurrenzverhalten zwischen den Arbeitsteams schuf, gewesen sein. In derselben Anlage verzeichnet SINTRAINDEGA drei Unfälle: den, auf den oben Bezug genommen wird, ein andere, bei dem ein Arbeiter zwischen zwei Lastern eingequetscht wurde und ein weiterer, verursacht durch erhöhte Geschwindigkeit eines Speiseaufzugs.

IV.8. Soziale Verantwortung in Betriebssicherheit und –gesundheit

128. Das Evaluationsteam bedachte auch über das Unternehmen selbst hinausreichende Betriebssicherheits- und Gesundheitstätigkeiten, z.B. indem sie sich nach Möglichkeiten, Gesundheitsprogramme für die Arbeiterfamilien einzurichten, erkundigte. In den FEMSA-Betrieben laufen eine Reihe solcher Programme.⁸²

129. Weitere für Arbeiter gedachte Gesundheitsprogramme oder- dienste, über die vom Gesetz erforderlichen hinaus, wie etwa Vorbeugungsmaßnahmen, Betriebsärzte, Kranken- und Lebensversicherung, werden den Arbeitern unter den Bestimmungen der betreffenden Tarifvereinbarungen oder –abkommen angeboten.

130. Den erhaltenen Informationen zufolge sind die Programme in allen Fällen zum Nutzen der „company workers“ gedacht; sie schließen „contract workers“ nicht ein.

131. In den besichtigten Fabriken wurden keine Anzeichen of besonderen Einrichtungen wie Rampen, Parkplätzen, extra angepasste Sanitäranlagen oder Signalsysteme für Arbeiter mit Sehbehinderung oder anderen vorübergehenden oder permanenten Behinderungen. Noch gab man Informationen heraus über die Existenz

⁸² Ein Beispiel ist das „Bleib sicher“ („Staying Safe“/ *Andando Seguro*) Programm. Dieses wurde im September 2007 im Betrieb in Cali eingeführt. Sein Ziel ist es das sichere Verhalten unter allen Beschäftigten zu fördern und es richtet sich auch an die Familien der Arbeiter. Es umfasst u.a. Werbe- und Aufmerksamkeit erregende Maßnahmen in Sachen Sicherheit und Gesundheit, einschließlich „Über Sicherheit reden“, „Ich gebe zu ihren Gunsten Acht“ und „Lass es nicht geschehen!“. Der „Evaluation“ wurden keine Daten über den Erfolg dieser Initiativen bereitgestellt. Die Fabrik in Barranquilla verfügt ihrerseits über das „Gute Nachbarn“ Programm, das mit der örtlichen Gemeinde arbeitet. 2007 wurde eine Reihe von Aktivitäten ins Leben gerufen. 2008 richtete man das Programm auf Schüler der *Las Nieves* Oberschule aus. Dies beinhaltete Computerspenden, Gespräche über Drogensucht und Sex, und Aktivitäten des Gesundheitsteams (*ähnliche Einrichtung wie Rotes Kreuz*)*.

von Präventions- oder Behandlungsprogrammen für Personen, die an Alkohol- oder Drogenabhängigkeit leiden, noch von irgendeiner Initiative um mit Problemen wie Rauchen umzugehen und es gab auch keine Programme für Arbeiter mit HIV/AIDS.

132. Was die Gewalt bei der Arbeit angeht, nennt in der Fabrik Medellin das Kapitel XI⁸³ der betriebsinternen Richtlinien (Abschnitt 83 und 84) Mechanismen für die Prävention von Missbrauch und betriebsinterne Maßnahmen um solche Probleme zu lösen.

V. Arbeitsverwaltung und –gerichtshöfe

V.1. Arbeitsverwaltung und –inspektion

133. Für die Überwachung der Anwendung der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Richtlinien, die die Arbeits- und Anstellungsbedingungen in den Betrieben bestimmen, ist natürlich der Staat verantwortlich. Letzterer übt diese Aufgaben durch die zuständigen Arbeitsverwaltungsorgane aus, im Besonderen das Gewerbeaufsichtsamt. Die „Evaluation“ fragte das Ministerium für Sozialschutz daher mehrmals an, Informationen bezüglich der Antworten auf die im Fragebogen aufgeführten Fragen preiszugeben, welche ihm einige Zeit zuvor zur Verfügung gestellt worden waren. Leider erhielt sie keine Antwort. Dieser Teil des Berichts stützt sich daher auf Informationen, die während der Besuche in den ausgewählten Fabriken gesammelt wurden.

134. Laut Informationen von Unternehmens- und Arbeiterschaftsvertretern spricht alles dafür, dass, allerdings mit einer Ausnahme, in den letzten Jahren keine Untersuchungsvisite in den betreffenden Fabriken stattfand.⁸⁴ Deswegen ist es der „Evaluation“ nicht möglich in dieser Angelegenheit weiter ins Detail zu gehen.

⁸³ „Mittel zur Vermeidung von Missbrauch am Arbeitsplatz und betriebsinternen Regelungsverfahren“; die Einbindung dieses Kapitels in die betriebsinternen Richtlinien wurde vom Ministerium für Sozialschutz im Auftrag 356 (INDEGA/PANAMCO COLOMBIA S.A.) und 354 (EMBOROMAN S.A.) gebilligt. In jedem der Fälle gleichen die Bestimmungen des Kapitels XV die internen Richtlinien mit dem Gesetz Nr. 1010 von 2006 ab, welches Verbeugungs-, Korrektur-, und Bestrafungsmaßnahmen für Belästigung am Arbeitsplatz einführte (*Diario Oficial* Nr. 46,160, 23. Januar 2006).

⁸⁴ Der Betriebsbericht vom Juli 2008 gibt an, dass „außer im Betrieb in Barranquilla, wo ein Besuch zur Arbeitsplatzinspektion „auf Anfrage der betreffenden Parteien“ stattfand, und welche immer noch der Beschlussfassung des Ministeriums obliegt, keine weiteren Besichtigungen in den zur Debatte stehenden Betrieben stattfanden. Der Grund für die Aufforderung zu einem solchen Besuch in der Fabrik Barranquilla war eine Beschwerde über das Beurlaubungssystem. Firmenvertreter erzählten dem Evaluationsteam, 2000 wäre der Betrieb in Barranquilla inspiziert worden in Verbindung mit einer Prüfung des Teilgehaltssystems.

V.2. Arbeitsgerichte

135. Was die gegenwärtigen Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen betrifft, so laufen einige noch. Obwohl gemessen an der Anzahl der Fälle, die Rate an Gerichtsverfahren nicht hoch ist, ist sie doch, zieht man die Größe der betreffenden Fabriken und die Anzahl der Arbeiter, die sie beschäftigen, in Betracht, signifikant gemessen an Inhalt und Form, was an der Art der Vorwürfe in vielen Fällen liegt. Eine bezeichnende Anzahl von Fällen betreffen Verstöße gegen das Grundrecht auf Versammlungsfreiheit in seinen verschiedenen Formen und haben sogar einige verfassungsschutzrechtliche Prozesse hervorgerufen, die von den Gewerkschaften und ihren Funktionären angeregt wurden.⁸⁵ Bezüglich der regulären noch laufenden arbeitsgerichtlichen Verfahren, die sich auf alle besuchten Betriebe beziehen, haben zwei (2) von drei (3) laufenden Fällen in der Anlage Barranquilla etwas mit der Verteidigung der Vereinigungsfreiheit zu tun, ebenso wie ein Fall in Bogota (Nord und Süd) (von 19 verzeichneten Fällen); keine solche Aktion wurde in Cali oder Carepa unternommen, aber sechs (6) von zweiunddreißig (32) laufenden Fällen in Medellin beziehen sich auf die Vereinigungsfreiheit, was verhältnismäßig die meisten Fälle sind.⁸⁶ Dies bedeutet, dass Vereinigungsfreiheit einer der häufigsten Gründe für gerichtliche Klagen ist.

136. Gemäß dem vom Unternehmen vorgelegten Bericht gibt es zwei weitere gängige Gründe für Rechtsstreitigkeiten. Einerseits sind da die Fälle bezüglich des Beschäftigungscharakters von Verhältnissen, die durch eine Form von zwischen- oder subvertraglichen Ausgestaltungen entstehen⁸⁷. Auf der anderen Seite gibt es

⁸⁵ Der Bericht des Unternehmens stellt fest, dass „in 19 von 20 verfassungsschutzrechtlichen Angelegenheiten, die in den letzten drei Jahren im ganzen Land anstachelt wurden, der Kolumbianische Gerichtshof zu dem Schluss gekommen sei, dass keine Verletzung der Grundrechte vorlägen.“ Es stehen keine weiteren Informationen über die Beweggründe dieser Prozesse oder über ihren Hintergrund zur Verfügung.

⁸⁶ Siehe *Betriebsbericht*, Juli 2008.

⁸⁷ Der Überblick über Beschwerden für 2008 im *Betriebsbericht*, Juli 2008, unter der Überschrift „Realitätsvertrag“ (*contrato realidad*), gibt an, dass dies ein genereller Grundsatz sei, nach dem sich die Interpretation und Anwendung des Kolumbianischen Arbeitsrechts richten. Es ist natürlich auch allgemein gültig, und wird in den folgenden Bestimmungen in der Empfehlung zum Beschäftigungsverhältnis, 2006 (Nr. 198) artikuliert: „II. BESTIMMUNG DER EXISTENZ EINES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES.9. zum Zweck der nationalen Politik des Schutzes für Arbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis, *die Ermittlung der Existenz eines solchen Verhältnisses sollte vorrangig der Tatsache bezüglich der Ausführung der Arbeitsaufträge und der Entlohnung der Arbeiter geleitet werden, gleichwohl wie das Verhältnis in jeglichen gegenläufigen Abmachungen charakterisiert ist, vertragsrechtlich oder anderweitig, denen die Parteien möglicherweise zugestimmt haben.*“ (Die Kursivschrift wurde hinzugefügt.)

jene, die von der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses her rühren. Andere beliebte Gründe für einen Rechtsstreit sind Lohnanpassungen und die Auszahlungen von Sozialleistungen.

137. Die Zahl der Arbeitsstreitfälle, die in den von der „Evaluation“ besuchten Betrieben vor Gericht gebracht wurden ist nicht hoch was ihre reine Anzahl angeht. Jedoch gegeben der Natur der vorgeworfenen Verstöße, die sich in vielen Fällen auf mangelnde Möglichkeiten der Ausübung der Vereinigungsfreiheit bezieht, mögen sie die gespannte Atmosphäre in den Arbeitsverhältnissen zwischen den Gewerkschaftsvertretern und dem Unternehmen widerspiegelt. Diese Spannung ist in bestimmten Fabriken ausgeprägter. In andern, wie der Bericht zeigt, deutet alles auf harmonischere Verhältnisse hin, die sich auf besserer Verständigung und Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Vertretern der Arbeiterschaft gründen. Die „Evaluation“ hält die Einstellung der Vertreter der direkt beschäftigten Arbeiter und der Abkommensarbeiter und der Betriebsleitung für enorm wichtig um ein harmonisches Klima in den Arbeitsbeziehungen aufzubauen.

*

* *

Schlussfolgerungen

138. Die Mitglieder des Evaluationsteams möchten ihre tiefe Wertschätzung gegenüber der Regierung für ihre Unterstützung bei der Durchführung aussprechen. Sie möchten auch den Firmenvertretern danken, besonders den Managern der besichtigten Betriebe, sowie auch den verschiedenen Gewerkschafts- und „accord workers“-Vertretern für ihre Bereitschaft zur Teilnahme und ihren Sinn für Dialog und Zusammenarbeit, der sich nicht nur im offenen und ehrlichen Austausch, sondern auch in der der „Evaluation“ zur Verfügung gestellten Dokumentation zeigte. Dies ermöglichte dem Evaluationsteam einen breiten Überblick über die verschiedenen Themen der Bewertungsaufgabe zu erlangen. Wir möchten auch der nationalen Führerschaft der Angestellten (dem ANDI) und den Hauptgewerkschaftsbündnissen (dem CUT, CTC und CGT) unseren Dank für ihre Unterstützung und ihre Bereitschaft zur Teilnahme am Dialog aussprechen.

139. Es wird daran erinnert, dass die Hauptfelder der Bewertung die Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und die Betriebssicherheit und -gesundheit waren. Man muss anmerken, dass das Unternehmen betreffend der Arbeitsbedingungen, und besonders in der Beachtung von grundlegenden Rechten bei der Arbeit wie die Unterlassung von Kinderarbeit, Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung, große Anstrengungen unternommen hat, dass die in den entsprechenden Vereinbarungen und Abkommen festgelegten Bestimmungen und Bedingungen eingehalten werden. Gleichermaßen hat es Programme umgesetzt und Pläne entworfen, um die Maßnahmen im Bezug auf Betriebssicherheit und -gesundheit zu stärken und Arbeiter auf diesem Gebiet zu schulen. Was die Arbeitsverhältnisse angeht, wurde beobachtet, dass sich der Einfluss von subvertraglichen Abmachungen auf eine große Anzahl von direkt oder indirekt für das Unternehmen arbeitende Beschäftigte ausweitet. Auch wenn solche Verhältnisse mit der nationalen Arbeitsgesetzgebung konform sind, schädigt ihr Einfluss direkt die Art der Arbeitsbeziehungen in der Firma. Aus diesem Grund hat der Bericht eine genaue Beschreibung dieser Situation aufgenommen, und diese Schlussfolgerungen konzentrieren sich deshalb eng auf dieses Thema, das die meisten Diskussionen zwischen den verschiedenen befragten Gruppen und den Mitgliedern des Evaluierungsteams aufkommen lässt. Das erklärt den verhältnismäßig großen Teil des Berichts, der diesem Schwerpunkt gewidmet ist.

140. Die Schlussfolgerungen, die der Bericht vorstellt, sollten angesichts dessen, was hier im Bezug auf jede Fabrik dokumentiert wurde, begutachtet werden. Deswegen wurden die erhaltenen Informationen, selbst wenn sie nicht immer von nachweisbaren Informationen gestützt werden, in den Bericht mit aufgenommen, manchmal sehr detailreich, sodass nicht nur die Ereignisse, sondern auch der Kontext, in dem sie passierten soweit wie möglich in Betracht gezogen werden können.

141. Die vertraglichen Abmachungen und die Arbeitsbedingungen, die sie nach sich ziehen, werden weitgehend von den Arbeitsorganisationen innerhalb des Unternehmens bestimmt. In diesem Falle sind Produktionstätigkeiten von den so genannten Betriebsprozessen („operation processes“) getrennt, während stehen

einige Arbeiter direkt mit dem Unternehmen in Verbindung, haben anderen ein vom Outsourcing betroffenes Verhältnis oder ein „Dreiecksverhältnis“. Die Direktbeschäftigten des Unternehmens üben generell Tätigkeiten, die mit der Produktion zusammenhängen, hingegen verrichten „contract workers“ ihre Dienste in Vertriebsprozessen (einschließend Verpackung, Lagerung, Lieferung, Vorverkauf und Produktabsatz). Diese Trennung lässt sich Berichten zufolge weitgehend auf die 90er zurückdatieren. Bis dahin waren die beiden Prozesse verbunden, was bedeutete, dass vertragliche Abmachungen und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen für jedermann die gleichen waren.

142. Ohne die Entscheidung des Unternehmens die beiden Produktionsprozesse zu trennen in irgendeiner Weise in Frage stellen zu wollen, und ohne anzuzweifeln, dass das vertragliche Outsourcing, was diese nach sich zog, in Einklang mit der nationalen Gesetzgebung umgesetzt wurde, so betraf diese Entscheidung doch eine beachtliche Zahl von Arbeitern (in manchen der besuchten Anlagen war die Mehrheit der Arbeiterschaft in den Vertriebsprozess involviert), nicht nur angesichts der Natur des Arbeitsverhältnisses, unter dem sie ihre Dienste verrichteten (meist ausgelagert), sondern auch angesichts ihrer Arbeitsbedingungen und die Art und Weise, in der sie sich organisieren, um ihre Interessen zu verteidigen.⁸⁸ Während es den vom Unternehmen vorgelegten Informationen zufolge wahr ist, dass einige Kontrollfaktoren durch die „Konzessions“-verträge und die ethischen Richtlinien des Unternehmens in dem besonderen Fall von Beschäftigten in Produktabsatz und -lieferung gewährleistet werden, ist dies für Arbeiter, die in den Vertriebsprozess (Verpackung, Lagerung und Lieferung der Produkte) involviert sind, nicht immer der Fall. Deshalb sollte das Unternehmen Maßnahmen in Erwägung ziehen, um eher angemessene Vertragskonditionen für Arbeiter, die mit den Unternehmenszielen zusammenhängende Tätigkeiten ausüben, zu sichern, sodass ihre Arbeitsbedingungen vergleichbar mit denen der direkt beschäftigten Arbeiter sind.

143. Scheinbar werden Arbeitsbedingungen, die durch die im Betrieb in Kraft

⁸⁸ Obwohl zu verzeichnen ist, dass nach Aussage des Unternehmens die Trennung von Prozessen und der Trend hin zu Personalbeschaffung im Outsourcing eine verbreitete Geschäftsmethode in den Firmen dieses Sektors sei, wird daran erinnert, dass die Überwachungsorgane der ILO die negativen Auswirkungen dieser Methode und ihre Tendenz sich zu verbreiten beobachtet haben. Siehe diesbezüglich: ILC: Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1 A), 95. Sitzung, 2006, S. 80. Die Regierung selbst gab zu, dass dies bei den Genossenschaften abhängiger Arbeiter der Fall war. Siehe GB.295/8/1: Evaluationsbericht Kolumbien (24.-29. Oktober 2005), S.192, Paragraph 16

getretenen Instrumente (Tarifvereinbarungen oder –abkommen) im Allgemeinen ordnungsgemäß auf die Arbeiter angewandt, die ein direktes Beschäftigungsverhältnis zur Firma hegen. Dies ist besonders im Bezug auf das Respektieren von grundlegenden Rechten hinsichtlich des Verbotes von Kinderarbeit und der Grundsätze von Gleichheit und Nicht-Diskriminierung der Fall. Das gleiche gilt allerdings nicht für Arbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis vom Outsourcing betroffen ist. Outsourcing hat Auswirkungen auf den breiten Sektor der Vertriebsprozesse gehabt und wurde allmählich auch auf Produktionsprozesse ausgeweitet (eine Tatsache, die vom Unternehmen anerkannt wird). Die Arbeitsbedingungen der Vertragsarbeiter („contract workers“) sollten daher genau untersucht werden, um sicher zu gehen, dass sie angemessen sind, besonders im Produktions- und Vertriebsbereich, die von Natur aus die Unternehmensziele betreffen (Instandhaltung von Maschinen, Verpackung, Transport und Lieferung der Produkte).

144. Bestimmte Beobachtungen im Bereich von Arbeitsbeziehungen und erhaltene Informationen deuten darauf hin, dass dies das Gebiet ist, auf dem größere Anstrengungen nötig sind, um das Verhältnis zwischen Firma und Arbeitern zu verbessern.

145. Während die Betriebsinternen Richtlinien den Gewerkschaften die Ausübung von Gewerkschaftsaktivitäten oder den Besitz von Räumlichkeiten innerhalb des Betriebes selbst verbieten, erhalten die Parteien des Abkommens und diejenigen, die es überwachen, im Gegensatz dazu offensichtlich verschiedene Formen der Unterstützung, um ihre Aktivitäten innerhalb des Betrieb durchzuführen (wie etwa Schulungs- und Informationsveranstaltungen und –treffen). Aussagen der örtlichen Gewerkschaftsvertreter zufolge – und wie schon erwähnt gibt es Hinweise, die dies bestätigen – liegt eine Tendenz vor, die Arbeiter zum Unterschreiben des Abkommens und sogar zum Austritt aus der Gewerkschaft zu bewegen.⁸⁹ Das Unternehmen sollte seine Herangehensweise und Maßnahmen, um das Recht der Arbeiter zu garantieren frei über den Beitritt zu einer Gewerkschaft zu entscheiden, genau überprüfen. Genauso sollte es sicherstellen, dass gewerkschaftlich organisierte Arbeiter und Gewerkschaftsfunktionäre fair behandelt werden und ihnen

⁸⁹ Siehe diesbezüglich auch: GB.295/8/1, Evaluationsbericht Kolumbien (24.-29. Oktober 2005), S. 208-209, Paragraph 138 und 139.

die Mittel zur Durchführung ihrer Aktivitäten innerhalb des Betriebes bereitgestellt werden. Es sollte ebenfalls jegliche Maßnahmen, die als Anreiz für die Arbeiter das Abkommen zu unterzeichnen statt der Gewerkschaft beizutreten verstanden werden könnte, vermeiden.

147. Das Outsourcing verschiedener Bereiche der Vertriebsprozesse und vermehrt auch der Produktionsprozesse selbst machen es für die betreffenden Arbeiter schwierig Gewerkschaften zu bilden oder ihnen beizutreten. Dies gilt besonders für Arbeiter, die über Genossenschaften abhängiger Arbeiter beschäftigt werden. Demnach sollte das Unternehmen sorgfältig die nötigen Maßnahmen überdenken, um seine Personalbeschaffungsverfahren zu ändern, auch um die Zahl der „contract workers“, die in diesen Tätigkeitsbereichen arbeiten einzugrenzen und um jegliche Einschränkung der Arbeiter in ihrer Freiheit sich zu organisieren zu verhindern.⁹⁰

148. Man konnte beobachten, dass das Unternehmen, in den Betrieben wo ein Abkommen in Kraft trat, die volle Ausübung der Freiheit zu Kollektivarbeitsverhandlungen einschränkte, indem es direkt oder indirekt die Verhandlungen über Arbeitsbedingungen mit vom Abkommen erfassten Arbeitern begünstigte. Daher sollte das Unternehmen in Verhandlungen den Vertretern der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter die Ausübung ihrer rechtmäßigen Ansprüche auf kollektive Vertretung in allen Punkten zusichern, und sollte ihnen die gleiche Behandlung wie sie sie auch den Vertretern der „Abkommensarbeiter“ entgegenbringen, zu teil werden lassen, besonders hinsichtlich der Terminierung der Verhandlungen über das kollektive Abkommen, so dass letzterem kein unangebrachter Vorzug vor dem Tarifabkommen gegeben wird.⁹¹

149. Das Rechtsausübung, welche sich von der im Kolumbianischen Gesetz festgeschriebenen Gewerkschaftsimmunität (*fuero sindical*) ableitet, ist grundlegend, um sicherzustellen, dass Arbeiter auch von den anderen Kollektivarbeitsrechten Gebrauch machen können. Folglich, und auf Grund weiterer Hinweise, die zum Vorschein kamen, sollte das Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die

⁹⁰ Siehe: ILC: Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1A), 95. Sitzung, 2006, S. 72.

⁹¹ Siehe: ILC: Bericht des Expertenkomitees zur Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 1A), 97. Sitzung, 2008, S. 98. Siehe auch: GB.295/8/1, Evaluationsbericht Kolumbien (24.-29. Oktober, 2005), S. 209, Paragraph 140.

volle Respektierung der Gewerkschaftsimmunität der Gewerkschaftsfunktionäre und infolgedessen auch der Ausübung der Rechte, die mit dem Recht sich zu organisieren einhergehen, zu gewährleisten.

150. Bezüglich der Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz wird anerkannt, dass praktisch alle Betriebe Politiken eingerichtet haben, um die Arbeiter des Unternehmens mit angemessenen Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu versorgen. Nichtsdestotrotz gibt es dem Anschein nach eine Reihe von Bereichen, oben erwähnt, die die sorgfältige Betrachtung des betreffenden Unternehmens rechtfertigen, im Hinblick auf die Einleitung von Schritten zur Korrektur gewisser Aspekte, die mittel- oder langfristig die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter beeinträchtigen könnten.

151. Zu diesem Zweck sollte man geeignete Maßnahmen ergreifen, um den vom Gesetz vorgesehenen gemeinschaftlichen Institutionen (die COPASOs) zu ermöglichen, sich zu formieren und ordnungsgemäß zu arbeiten, mit dem Ziel das ihnen anvertraute Amt auszuüben.

152. Im Punkte Arbeitverhältnisse sollten die bestehenden, vom Gesetz vorgeschriebenen (COPASOs), gemeinschaftlichen Institutionen effizienter genutzt werden, um ihnen zu erlauben eine bedeutendere Rolle bei der Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen für Arbeiter einzunehmen.

153. Trotz der Existenz genau definierter, per Gesetz oder Richtlinien vorgeschriebener betrieblicher Gesundheitspolitiken, -programmen und –institutionen, erfüllen diese ihre Aufgaben nur teilweise. Tendenzen in den Indikatoren in den letzten drei Jahren, welche die Ernsthaftigkeit, Häufigkeit und Anzahl der arbeitsunfähig machenden Verletzungen zeigen, bewegten sich in manchen Fälle auf und ab und stiegen in anderen. Das Unternehmen sollte daher geeignete Schritte einleiten, um zu garantieren, dass die Betriebssicherheitspolitik und die von ihr abgeleiteten Pläne und Programme ihr Ziel erreichen und effektiv umgesetzt werden. Die volle Teilnahme der Vertreter der Arbeiterschaft ist ebenfalls grundlegend für die Erreichung dieses Ziels.

154. Während anerkannt wurde, dass das Unternehmen eine wohl definierte Betriebssicherheits- und Gesundheitspolitik besitzt und dass Bemühungen unternommen werden sie zufrieden stellend umzusetzen, so deutet der vorliegende epidemiologische Bericht darauf hin, dass die Sicherheitskultur nicht genügend entwickelt wurde um Unfallraten zu verringern. Aktionen, Initiativen und Vorschläge müssen sich deswegen eher auf eine Kultur der Prävention und auf die Analyse von Vor- und Unfällen, indem sie einen „Kausalbaum“ benutzen, konzentrieren. Es erscheint einem ebenfalls als müsse es mehr Anreize zur Beteiligung der Arbeiterschaft geben. Man sollte ihren Ansichten anhören und die Aufmerksamkeit auf „unsichere Arbeitsbedingungen“ statt auf „individuelles unsicheres Verhalten“ richten.

155. Obwohl sie nicht sehr signifikant betreffend ihrer Anzahl sind, werden die vor Gericht gebrachten Anklagen als Besorgnis erregende Angelegenheit angesehen, wegen der Begebenheit, dass viele von ihnen Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit in verschiedenen Formen unterstellen. Dieses scheint den allgemeinen Zustand der Arbeitsverhältnisse in dem Unternehmen widerzuspiegeln, welcher in manchen Betrieben problematischer als in anderen erscheint. Deshalb sind wir der Ansicht, dass beide das Unternehmen und die Arbeiterorganisationen (gewerkschaftliche oder die des Abkommens) nach geeigneten Mechanismen suchen sollten, die eine Verbesserung des Arbeitsklimas im Unternehmen allgemein und in einigen Fabriken im Besonderen erlauben.

156. In ähnlicher Weise sollten sämtliche Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der vertraglichen Abmachungen der Arbeiter und der Arbeitsbedingungen abzielen, sowie der Aufbau industrieller Beziehungen und die Einleitung von Maßnahmen im Bereich der Betriebssicherheit und –gesundheit von dem Unternehmen nur unter Konsultation und im ständigen Dialog mit den Gewerkschaftsvertretern und denen der „Abkommensarbeiter“ angenommen werden. Nochmals: Ein klares Bekenntnis in dieser Angelegenheit seitens des Firmenmanagements würde einen entscheidenden Beitrag zu einem besseren Arbeitsklima darstellen.

157. Letztlich, da die Informationen, die man beim Ministerium für Sozialschutz anforderte, nicht verfügbar waren, war es nicht möglich einen vollständigen Überblick über die Präsenz der Arbeitsverwaltung und die Erfüllung ihrer Pflichten, und

besonders der der Arbeitskontrolldienste, zu erstellen. In den letzten drei Jahren scheint tatsächlich keiner der Betriebe von der Arbeitsaufsichtsbehörde besucht worden zu sein. Eine größere Regierungspräsenz bei der Ausübung dieser Funktionen könnte zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitsbedingungen im Unternehmen beitragen, einschließlich im Bereich Betriebsgesundheit. Ähnlich würden Kontrollbesuche zu einer besseren Berücksichtigung der nationalen Gesetzgebung beitragen, v.a. bezüglich des Anwerbens von Arbeitern unter vom Outsourcing betroffenen Vereinbarungen, der für diese Arbeiter geltenden Arbeitsbedingungen und ihrer Ausübung der Vereinigungsfreiheit.

158. Wie in Paragraph 2 dieses Berichts angemerkt, hat der Spezialist für Arbeitgebertätigkeiten zu manchen Themen in diesem Bericht andere Ansichten geäußert und will sich selbst den Folgerungen nicht anschließen.

Genf, 3. Oktober 2008