
Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

EuZW 5/1999

10. März · 10. Jahrgang 1999 · Seite 129–160

Redaktionsanschrift: Palmengartenstraße 6, 60325 Frankfurt a. M.

Gastkommentar

Ein internationales Vertragsrecht der Arbeit?

Mitte 1998 ging eine Meldung durch die Presse, daß die deutsche IG BAU einen Vertrag mit drei italienischen Baugewerkschaften geschlossen habe. Danach werden die Mitgliedschaften wechselseitig anerkannt; wer z. B. in Italien organisiert war, nach Deutschland kommt und der IG BAU beiträgt, erhält sofort alle satzungsmäßigen Rechte. Wer die Organisation nicht wechseln will, hat jedenfalls Anspruch auf Betreuung und unentgeltliche Rechtsberatung. Eine ähnliche Vereinbarung war zwei Jahre zuvor mit einer portugiesischen Gewerkschaft getroffen worden – besonders wichtig angesichts der Tatsache, daß auf Baustellen Portugiesen häufig als „Billiglöhner“ eingesetzt werden und dabei deutsche Arbeitskräfte verdrängen. Die IG Bergbau-Chemie-Energie (BCE) hat 1997 mit einer englischen Gewerkschaft ein „Partnerschaftsabkommen“ geschlossen, das deren Mitgliedern zugleich Rechtsschutz in Verfahren vor deutschen Gerichten gewährt.

Im Vergleich zu grenzüberschreitenden Verträgen, die zwischen Unternehmen abgeschlossen werden, sind dies „peanuts“. Auch Rechtsprobleme sind nur mit Mühe auszumachen. Die Vertragsparteien haben – aus Unkenntnis oder bewußt, das sei dahingestellt – auf eine Rechtswahlklausel verzichtet, so daß man darüber rätseln kann, welches Recht denn nun wohl anwendbar ist, wenn ein nach England zurückgekehrter Arbeitnehmer die IG BCE um Rechtsschutz bittet, weil eine Forderung aus seinem letzten Deutschland-Einsatz noch offen ist. Weder die Arbeitsrichter noch gar die Arbeitsgerichte hatten bislang Anlaß, sich näher um solche Fragen zu kümmern.

Dennoch wäre es falsch, solche Verträge als „quantité négligeable“ abzutun. In ihnen kommt der Trend zum Ausdruck, auch auf der Seite der Arbeit die nationale Introvertiertheit zu durchbrechen. Nicht anders als im Wirtschaftsrecht ist allerdings kein Gesetzgeber am Werk, der nach einem einheitlichen Konzept vorgeht und Normen erläßt, die sich in ein widerspruchsfreies System einfügen. Vielmehr hat man es mit einem gewissermaßen anarchischen, aus vielen Quellen gespeisten Prozeß zu tun, der vermutlich erst in einigen Jahrzehnten zu einer halbwegs überschaubaren Einheit mit festeren Strukturen führen wird. Eine Menge Indizien lassen sich sammeln.

Arbeitsverhältnisse unterliegen im Grundsatz dem nationalen Recht. Immerhin existiert aber eine Reihe von spezifischen Sachnormen für Verträge mit Auslandsberührung – die Nachweisrichtlinie 91/533/EWG verlangt z. B. in ihrem Art. 4 zusätzliche Angaben, wenn die Tätigkeit mit Auslandseinsätzen verbunden ist. Eine Art juristischer „oldtimer“ ist die Vorschrift des § 72 Seemannsgesetz über die Rückbeförderung eines im Ausland gekündigten Seemanns nach Deutschland. Von nationalem Recht emanzipierte Arbeitsverträge gibt es nur bei den Beschäftigten internationaler Organisationen – in der Regel handelt es sich dabei um eine Art Arbeitsrecht de luxe (auch wenn die Betroffenen dies sicher

anders sehen), das positive Elemente aus verschiedenen Rechtsordnungen kombiniert.

Gewerkschaften sind nationale Verbände. Die internationalen „Spitzenorganisationen“ verfügen meist nur über geringe Ressourcen und bemühen sich bestenfalls um die Koordinierung der nationalen Aktivitäten. Eine Ausnahme bildet die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) mit Sitz in London: Ihre Abteilung Seeschifffahrt nimmt auch Individuen als Mitglieder auf, und zwar aus Ländern, in denen keine unabhängigen Gewerkschaften in unserem Sinne existieren.

Nach geltendem Recht gibt es keine Tarifverträge, die einem internationalen Tarifstatut unterliegen würden. Auch in der EG führt der Soziale Dialog nicht zu verbindlichen Abmachungen, sondern zu abgestimmten Erklärungen, die allenfalls die beteiligten Organisationen binden (dazu *Birk*, EuZW 1997, 435). Immerhin ist aber eine Übernahme der Einigung ins Gemeinschaftsrecht möglich, was etwa beim Elternurlaub oder bei der Teilzeitarbeit geschehen ist. Interessanter sind Erscheinungsformen eines „selbstgeschaffenen“ Rechts: Beim Fernsehsender ARTE existiert ein Tarifvertrag, der gleichermaßen die in Deutschland wie die in Frankreich tätigen Beschäftigten erfaßt. Die ITF hat für die sogenannten Billig-Flaggen-Schiffe einen „Mustertarifvertrag“ entwickelt, den rund ein Drittel der Reeder mittlerweile akzeptiert hat, um vor Boykottaktionen der Hafentarbeiter sicher zu sein.

Nicht nur um Einzelaktionen, sondern um flächendeckende Grundsätze geht es bei der Diskussion um weltweite soziale Mindeststandards. Die ILO hat insoweit zahlreiche und sehr verdienstvolle Aktivitäten entfaltet – doch fehlen bis heute „Arbeitsinspektoren“, die über die Einhaltung der ILO-Konventionen wachen würden. Eine Umsetzung kann man sich am ehesten von wirtschaftsrechtlichen Instrumenten erhoffen. So hatte etwa der *BGH* Ende der siebziger Jahre darüber zu entscheiden, ob § 1 UWG verletzt war, als deutsche Importeure billigen südkoreanischen Asbest auf den deutschen Markt brachten, der nur deshalb so billig sein konnte, weil er ohne aufwendigen Arbeitsschutz (und unter Inkaufnahme evidenter Krebsrisiken) hergestellt worden war (vgl. *BGH*, NJW 1980, 2018). Die damit verwandte Sozialklausel ist nicht nur ein WTO-Problem. Seit kurzem besitzt neben den USA auch die EG eine solche Norm (Verordnung [EG] Nr. 1154/98 v. 25. 5. 1998, ABIEG Nr. L 160 v. 4. 6. 1998, S. 1). Sie entzieht Zollpräferenzen, wenn in einem Land Zwangsarbeit praktiziert wird, und gewährt zusätzliche Ermäßigungen, wenn es keine Kinderarbeit gibt und Gewerkschaftsfreiheiten anerkannt sind. Man arbeitet so gleichermaßen mit Sanktionen wie mit Anreizen.

Dies alles sind Fragmente eines neuen Rechts. Man sollte sie zur Kenntnis nehmen; sie sind schon heute Teil der internationalen Wirtschaftsbeziehungen.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen