

Arbeiten am Taliban-Arbeitsrecht?

Im September 2015 erhielt ich einen Anruf von einer deutschen Stiftung. Sie befasse sich mit Aufbauhilfe in Afghanistan und beziehe auch die juristische Seite mit ein. Man denke daran, das Arbeitsrecht aus dem Jahr 2007 zu reformieren. Im Arbeitsministerium in Kabul gebe es einen neuen Entwurf. Ob ich interessiert wäre, dort unterstützend tätig zu werden?

Ich sagte zu, zumal sie mir Material über die Sozialstruktur Afghanistans versprochen. Ich musste auch nicht nach Kabul fahren. Das war Bedingung für mich; von den Taliban oder einer schlampig programmierten US-Drohne erschossen zu werden, wäre keine schöne Perspektive, eher ein unrühmliches Ende gewesen.

Ich erhielt das geltende Arbeitsgesetz und den Entwurf einer Neufassung, beides in englischer Übersetzung. Daneben bekam ich eine Menge Material über den Arbeitsmarkt und die staatlichen Institutionen. Dass das Land aktuell mindestens zur Hälfte von den Taliban beherrscht wurde, stand allerdings nicht drin.

Mich interessierte weiter, welches Recht eigentlich vor 2007 gegolten hatte. Ziemlich schnell bekam ich das 1999 von den Taliban während ihrer Regierungszeit erlassene Gesetz, gut verwendbar als Datei. Das Taliban-Arbeitsrecht ist in der Wissenschaft noch nicht zur Kenntnis genommen worden, weshalb es hier dokumentiert ist. Schwieriger war es mit dem Gesetz der sozialistischen Regierung von Babrak Karmal; nach vielen Nachfragen bekam ich eine Kopie des Arbeitsgesetzbuchs der Demokratischen Republik Afghanistan; in digitalisierter Form war es nicht zu bekommen.

Ungefähr drei Wochen später erhielt ich einen Anruf von einem Betriebsrat, der bei mir ein Seminar besucht hatte. Er wolle mich über Afghanistan informieren und könne vielleicht sogar ein Gespräch mit dem Gewerkschaftsvorsitzenden vermitteln. Ja, es gebe in Afghanistan Gewerkschaften, und sie hätten sogar am 1. Mai eine Demonstration zustande gebracht. Klingt gut, aber woher wusste er, dass ich mit Afghanistan zu tun hatte? Ich hatte nur mit der Stiftung und meiner Frau geredet, sonst mit niemandem. Ich fragte ihn, woher er denn von meinem Interesse an Afghanistan erfahren habe, aber er blieb die Antwort schuldig. Er rief immer wieder an und wollte ganz genau wissen, was die Stiftung vorhabe und wie es mit der Einbindung der Gewerkschaften stehe. Ich war etwas einsilbig. So wie ich ihn als Person in Erinnerung hatte und wie er redete, war er ehrlich interessiert, aber es gibt eben auch Mitarbeiter des CIA oder des BND, die eine solche Rolle fantastisch gut spielen können.

Ich machte mich an die Arbeit und produzierte ein Papier, das auch einige allgemeine Überlegungen zum (geringen) Stellenwert des Arbeitsrechts in Entwicklungsländern enthielt.

Im Dezember 2015 sollte ein Seminar mit den Beamten im Arbeitsministerium stattfinden, wo mein Papier und der Reformentwurf diskutiert werden sollten. Als Tagungsort vereinbarten wir Teheran, wo uns eine islamische Universität Unterstützung zugesagt hatte. Das hätte ich wirklich gerne gemacht, zumal ich noch nie im Iran war. Das Visum der deutschen Teilnehmer war erteilt, die Flugtickets waren gebucht – da erreichte uns die Nachricht, dass die afghanischen Beamten kein Ausreisevisum erhalten hatten. Dies lag nicht an Spannungen zwischen Iran und Afghanistan, sondern allein daran, dass die afghanische Regierung befürchtete, einige ihrer Mitarbeiter würden nicht zurückkehren. Also wurde alles abgesagt. Später fand dann ohne meine Beteiligung ein Seminar in Kabul statt; im Ergebnis verlief das Projekt wohl im Sande.

Die Gesetze aus den verschiedenen Epochen zu analysieren und Arbeitshypothesen über den Einfluss des politischen Systems auf das Arbeitsrecht zu formulieren, wäre eine verdienstvolle Aufgabe, die hier nicht zu leisten ist.

Mein Eindruck ist, dass die Unterschiede erheblich, aber nicht so groß sind, wie man es vermuten könnte.

Am nächsten kam europäischen Wertvorstellungen das Arbeitsgesetzbuch der Demokratischen Republik Afghanistan. Es enthält Verbote der Diskriminierung, insbesondere auch wegen der Religion, was insbesondere Nicht-Muslims zugute kommen sollte. Männer und Frauen sollten nach Art. 9 die gleichen Rechte haben. Das Recht zur Bildung von Gewerkschaften war in Art. 147 anerkannt und ihre Aufgaben im Folgenden beschrieben. Löhne und Arbeitsbedingungen sollten zwischen Vertretern der Belegschaft und dem Arbeitgeber bzw. dem Staat ausgehandelt werden. Ob und wie diese beiden Stränge der Interessenvertretung verbunden waren, blieb offen. Auch wurde das Wort „Streik“ an keiner Stelle erwähnt. Das Arbeitsvertragsrecht beschränkte die Probezeit auf höchstens einen Monat. Die Befristung musste mindestens ein Jahr betragen, doch gab es Ausnahmen für Saisonarbeit und die Bearbeitung konkreter Aufgaben. Eine Kündigung war nur mit Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung möglich. Auf der anderen Seite ermöglichte Art. 38 Tagelöhnerverträge, ließ also extrem prekäre Arbeitsverhältnisse ausdrücklich zu.

Im Krankheitsfall gab es Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber – 20 Arbeitstage pro Jahr. Dabei musste nach Art. 69 erst am vierten Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden. Dies ist eine eigentlich nur in Deutschland vorkommende Regel; vermutlich gab es einen Beamten im Ministerium, der mal in Deutschland studiert hatte.

Bemerkenswert ist schließlich Art. 71: Jeder hat einen Anspruch auf 45 Tage bezahlten Urlaubs, um einmal in seinem Leben eine Pilgerreise nach Mekka zu unternehmen („Haddsch“). Kam er erst später zurück, war dies mit seinem Erholungsurlaub und den Krankenzeiten zu verrechnen. Was geschieht, wenn man den Arbeitgeber wechselt, ist nicht angesprochen. Zur Zahlung verpflichtet ist offensichtlich der Arbeitgeber, bei dem man gerade beschäftigt ist.

Das vom „Islamischen Emirat Afghanistan“ am 1. November 1999 erlassene Arbeitsgesetz (hier kurz: Taliban-Arbeitsrecht genannt) enthält weder eine Garantie der Koalitionsfreiheit noch Regeln über die betriebliche Interessenvertretung. Die Erwähnung des Streiks ist erst recht tabu. Auch Diskriminierungsverbote fehlen. Immerhin verbietet Art. 65 Abs. 2 „Diskriminierungen“ beim Lohn, wobei nicht angesprochen wird, welche Personengruppen durch das Diskriminierungsverbot geschützt sind (Frauen? Ausländer? Nationale Minderheiten? Behinderte?).

Die verbleibenden Teile des Arbeitsrechts – insbesondere Arbeitsvertrags- und Arbeitsschutzrecht – stimmen weitestgehend mit dem Gesetz der „Demokratischen Republik“ überein. Die Übernahme geht bis in die Formulierungen hinein. Dass z. B. verbotene Zwangsarbeit auch dann vorliegt, wenn bestimmte Personen „eingeschüchtert“ sind und nur deshalb arbeiten, findet sich in beiden Gesetzen. Die Tagelöhner (ergänzt um die Formulierung, dass man auch für einen Teil eines Tages engagiert werden kann) wird einer Sonderregelung überlassen, was sie aber wohl nicht unzulässig macht. Übernommen ist – wen wundert's? – die Regelung über den Haddsch sowie über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Vermutlich hatten dieselben Beamten unter den Taliban weitergearbeitet, die vorher Babrak Karmal (mehr oder weniger loyal) gedient hatten. Andernfalls wäre die Annahme nicht von der Hand zu weisen, dass es unter den Taliban auch Menschen gibt, die früher in Deutschland studiert haben.

Das von der „Islamischen Republik Afghanistan“ im Namen Allahs 2007 erlassene und immer noch geltende Arbeitsgesetz übernahm diesen Kernbestand an arbeitsrechtlichen Normen. Art. 9 verbietet

wieder „Diskriminierungen“, wobei die Anknüpfungsmomente (wegen des Geschlechts? wegen der ethnischen Zugehörigkeit?) weiter unerwähnt bleiben. Die Koalitionsfreiheit taucht ganz hinten in Art. 147 unter „vermischten Vorschriften“ auf, ohne dass bestimmte Handlungsformen wie der Abschluss von Kollektivverträgen garantiert wären. Festgelegt wird lediglich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht vom Staat oder von politischen Parteien finanziert werden dürfen. Es folgt ein Art. 148, wonach der Arbeitgeber die Voraussetzungen schaffen muss, dass alle Beschäftigten sich an den von der Führung zu treffenden Entscheidungen beteiligen und ihre Meinung zum Ausdruck bringen können. Der Fall, dass dies nicht geschieht, bleibt unregelt. Auch nach diesem Gesetz gibt es im Übrigen die bezahlte Freistellung von 45 Tagen für den Haddsch und die Lohnfortzahlung nach deutschem Vorbild.