

Bob Hepple: Labour Laws and Global Trade, Oxford and Portland, Oregon 2005, Hart Publishing, 302 Seiten; Preis: 30 engl. Pfd.

1. Ein Bremer Student fragte mich vor einiger Zeit nach einem Buch über „Globalisierung und Arbeitsrecht“. Ich zögerte mit einer Antwort. Zwar gibt es viele Aufsätze von deutschen Juristen und Sozialwissenschaftlern zu diesem Themenbereich. Aber sie analysieren immer nur Einzelphänomene wie die Sozialklausel oder den grenzüberschreitenden Streik; eine Gesamtdarstellung existiert nicht. Als Antwort verwies ich auf einige dieser Aufsätze, was wenig Begeisterung auslöste. Nunmehr liegt das Buch von Bob Hepple vor; würde es dem Studenten weiterhelfen?

2. Ausgangspunkt für das Buch ist die These: „labour law is now inevitably global law and not just the concern of a particular nation-state.“(S. 9). Dies lässt sich so verstehen, dass die arbeitsrechtliche Korrektur der weltweiten Marktwirtschaft ihrer Natur nach eine transnationale sein muss. In der Tat liegt der Schwerpunkt der folgenden Kapitel auf ILO-Übereinkommen, freiwilligen Selbstbindungen von Unternehmen, Sozialklauseln in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen sowie dem EU-Modell, das in der Gegenwart die weitestgehende grenzüberschreitende Regulierung darstellt.

Die Entsprechung „weltweiter Markt“ – „weltweites Recht“ erscheint auf den ersten Blick höchst plausibel, doch sind ein wenig Zweifel angebracht. Im Arbeitsrecht Kanadas und (mit Einschränkungen) der USA dominieren einzelstaatliche Regeln mit durchaus unterschiedlichen Inhalten. Soweit ersichtlich, hat dies zu keinerlei Wettbewerbsverzerrungen oder anderen Unzuträglichkeiten geführt, sofern man vom häufigeren Auftreten kollisionsrechtlicher Fragestellungen einmal absieht. Auch der europäische Binnenmarkt hatte keine Einebnung der nationalen Unterschiede zur Folge. Die Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten haben sich in durchaus unterschiedlicher Weise weiterentwickelt<sup>1</sup>, die gemeinschaftsweiten Korrekturen beschränken sich auf einen relativ kleinen Teil des Arbeitsrechts. Die Ausgangsthese Hepples lässt sich aber auch so verstehen, dass Inhalt und Funktionsweise des nationalen wie des internationalen Arbeitsrechts durch die Globalisierung der Märkte entscheidend mitbestimmt sind. Dem ist vorbehaltlos zuzustimmen. Allerdings verwundert es dann ein wenig, dass im Folgenden (fast) nur über grenzüberschreitende Arbeitsrechtsnormen nachgedacht wird. Das bestehende nationale Recht gewinnt Bedeutung

---

<sup>1</sup> Roccella/Treu, Diritto del Lavoro della Comunità Europea, Milano 2002, p. 22 ss.

allein im Rahmen komparativer institutioneller Vorteile bzw. Nachteile (S. 251 ff.). Wie es selbst unter den veränderten Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln wäre, wird praktisch nicht zum Thema gemacht.

3. In der Arbeitsrechtswissenschaft vieler Länder besitzen die von Hepple analysierten grenzüberschreitenden Normen eher eine Randexistenz, sofern sie überhaupt zur Kenntnis genommen werden. Dies gilt auch in Staaten, in denen dem Recht eine hohe Bedeutung für die Regulierung der Arbeitsbedingungen zukommt. So lässt sich etwa in der deutschen Rechtsprechung kein einziger Fall finden, in dem die Bezugnahme auf ILO-Übereinkommen das Ergebnis eines Rechtsstreits beeinflusst hätte; soweit sich sachkundige Anwälte auf ILO-Normen beriefen, führte dies bestenfalls dazu, dass die fraglichen Konventionen von den Gerichten im Sinne ihrer bisherigen Rechtsprechung interpretiert und mit zwei freundlichen Sätzen bedacht wurden.<sup>2</sup> Auch wird nicht jedem Professor des Arbeitsrechts die „Sozialklausel“ spontan ein Begriff sein. Das Buch von Hepple hat so die außerordentlich nützliche Funktion, das juristische Weltbild vieler Arbeitsrechtler zu komplettieren.

Eng verbunden damit ist ein weiterer Vorteil. Arbeitsrecht wird nicht nur aus der europäischen Perspektive oder der der industrialisierten Länder schlechthin, sondern auch aus der Sicht der Entwicklungsländer behandelt. Niemand hat in unserer euro-zentrierten Welt wirklich zur Kenntnis genommen, wie im demokratischen Südafrika die Gewerkschaften auf den Standortwettbewerb eingeschworen und Abweichler marginalisiert wurden– bei Hepple wird dies an dem auf S. 12 gegebenen Beispiel hinreichend deutlich. Bemerkenswert für den deutschen Betrachter, bei dieser Gelegenheit die „andere Seite“ des in Südafrika produzierenden Volkswagen-Konzerns kennen zu lernen, der sich eine weltweite „Sozialcharta“ gegeben und einen „Weltbetriebsrat“ eingerichtet hat.<sup>3</sup> Ein wenig erinnert das Buch von Bob Hepple an den sog. Peters-Atlas, der vor einigen Jahren für viel Aufsehen sorgte: Ein Geograph kam auf die eigentlich recht nahe liegende Idee, alle Teile der bewohnten Erdoberfläche im gleichen Maßstab wiederzugeben. Da fanden sich dann die Ile de France und das Ruhrgebiet in gleicher Größe dargestellt wie ein Stück kongolischen Urwalds mit 10 Dörfern und einer Kleinstadt oder ein vergleichbar „unbedeutender“ Landstrich in Ostsibirien. „Die ausgebeuteten Menschen, für deren Würde und materielle

---

<sup>2</sup> Nachweise bei Däubler, Die Implementation von ILO-Übereinkommen. Erfahrungen und Überlegungen in Deutschland, in: Senghaas-Knobloch(Hrsg.), Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung, Münster 2005, S. 105 ff. Umfassend Böhmert, Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht in Zeiten der europäischen Integration, Baden-Baden 2002

<sup>3</sup> Einzelheiten sind mitgeteilt in AuR 2002, 343

Existenz sich die Begründer des Arbeitsrechts engagierten, wird man heute mit hoher Wahrscheinlichkeit in den sweatshops in Südasiens oder der Karibik finden, wo sie Kleidungsstücke für die Supermärkte in Europa und den USA herstellen“ (S. 5/6) - auch dies eine Aussage, die man schwerlich in einem Lehrbuch des deutschen, italienischen oder amerikanischen Arbeitsrechts finden würde. Schon wegen dieses Blicks über den gewohnten Horizont hinaus würde ich meinem Studenten heute antworten: Lies das Buch von Hepple, dann diskutieren wir weiter.

4. Was kann man von der ILO und ihren Normen heute erwarten? Hepple schildert präzise und alle wichtigen Punkte aufgreifend der Entstehung der Internationalen Arbeitsorganisation wie ihre heutige Funktionsweise. Die vorhandenen Standards lassen sich nicht umsetzen, neue (wie z.B. über „contract labour“) finden keine Mehrheit in der Arbeitskonferenz. Die Hilflosigkeit der ILO wird nicht zuletzt am Beispiel Großbritanniens deutlich, das wegen der Verletzung zahlreicher Konventionen von den Überwachungsorganen gerügt wurde: Die Regierung Thatcher reagierte überhaupt nicht, die Regierung Blair hat nur einen Teil der Verstöße beseitigt (S. 38). Der Tripartismus funktioniert nicht in Entwicklungsländern, weil es die Sozialpartner nicht gibt oder weil sie kaum jemanden repräsentieren – ein Problem, das sich auch in zahlreichen, früher von kommunistischen Parteien regierten Ländern findet. Die ILO hat diese Zeichen der Zeit erkannt und sich – der Vergleich sei erlaubt – ähnlich wie viele Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentriert. Die in acht Konventionen niedergelegten „core labour standards“ (Verbot der Zwangsarbeit, Verbot der Kinderarbeit, Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie) wurden 1998 als Deklaration verkündet, die für alle Mitgliedstaaten verbindlich sei. Wenigstens hier sollte ein Durchbruch gelingen. Doch Hepple ist realistischer und kritisiert diesen Versuch, sich am eigenen Schopf aus dem Sumpf zu ziehen: Eine derartige Erklärung könne keine völkerrechtlich verbindlichen Pflichten schaffen, zum Völkergewohnheitsrecht gehöre nur das Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit (S. 60). Auch verweist er mit Recht darauf, dass die Konventionen Nr. 87 und 98 von Brasilien, China, Indien, Mexiko und den USA nicht ratifiziert seien, so dass weltweit mehr als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten schon von Rechts wegen gar nicht von ihnen erfasst sind (S. 61). Anerkennung findet demgegenüber die Kampagne für „decent work“, weil sie erstmals den Versuch unternimmt, alle Formen von Arbeit und damit auch die im informellen Sektor geleistete zu erfassen (S. 64). Dort sind in den Entwicklungsländern durchschnittlich

85 % aller Arbeitenden tätig (S. 16) – ob sie jemals auch nur den Begriff der „decent work“ kennen lernen werden?

Kann man von der ILO unter diesen Umständen noch irgendeinen Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit erwarten, der sich nicht in schönen Worten erschöpft? Der Rezensent neigt dazu, diese Frage zu verneinen. Wenn es nur noch um Deklarationen geht, um das Setzen von Maßstäben, an denen sich andere orientieren können, dann wäre eine homogenere Einheit sicherlich sinnvoller. Attac oder das Weltsozialforum können die Dinge eindeutiger beim Namen nennen und nachhaltigere Lösungen fordern als eine Organisation wie die ILO, die auf viele Interessen, nicht zuletzt auch auf die der USA Rücksicht nehmen muss, die rund 20 % zu ihrem Budget beisteuern.<sup>4</sup> Hepple zieht allerdings keine solche Konsequenz, ja er deutet sie nicht einmal an. Aber er liefert Material dafür, um sich nach einem sinnvolleren Handlungsrahmen umzusehen.

5. Das folgende Kapitel ist den „Codes, Agreements and Guidelines“ gewidmet, also den mehr oder weniger autonom von Unternehmen oder von internationalen Organisationen wie der OECD formulierten Verhaltensgrundsätzen, denen die Natur von soft law zukommt. Anders als beim ILO-Recht wird hier nach der Interessenkonstellation gefragt, denen diese Regeln ihre Existenz verdanken (S. 71). Ihre Nützlichkeit für die Unternehmen wird insbesondere dann deutlich, wenn man durch eine Selbstverpflichtung auf „anständiges Verhalten“ den Erwartungen der Verbraucher entgegenkommt. Die Umsetzung macht gleichwohl erhebliche Schwierigkeiten, die Codes sind „rich in principle, weak in enforcement“ (S. 83). Zahlreiche Hindernisse sind schwer zu überwinden. Oft sind Zulieferer nicht erfasst, bei denen gerade in Entwicklungsländern am häufigsten mit Verstößen zu rechnen ist. Die verwendeten Formeln zeichnen sich zudem meist durch einen hohen Abstraktionsgrad aus („keine unangemessen lange Dauer der Arbeitszeit“). Dies macht eine solche Festlegung weithin gegenstandslos, weil anders bei „hard law“ keine Instanz existiert, die durch Entwicklung von „case law“ konkrete Konturen schaffen könnte. Auch geht es bei potentiellen Verstößen meist um Vorgänge in weit entfernten Ländern; wie will man effektiv kontrollieren, ob in Mittelamerika regelmäßig unzulässige Nachtarbeit geleistet oder in Indonesien ein Arbeiter wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten umgebracht wurde und nicht etwa Opfer eines Unfalls wurde? Auch bei Hepple taucht die von Arthurs gestellte Frage

---

<sup>4</sup> O'Higgins, *The End of Labour Law as We Have Known It?* In: Barnard/Deakin/Morris (ed.), *The Future of Labour Law*. Liber Amicorum Bob Hepple QC, Oxford 2004, p. 289, 300: ILO „konfrontationsunfähig“

auf, ob die Codes nicht nur die Funktion haben, „to pacify workers“ – freilich bleibt sie letztlich unbeantwortet.

Nicht angesprochen wird das derzeit in Frankreich und Deutschland die Gerichte beschäftigende Problem, dass US-Konzerne „Ethikrichtlinien“ und Verhaltenskodizes erlassen, die weitreichende Pflichten für die Beschäftigten in den europäischen Niederlassungen enthalten. Der Praxis des US-Arbeitsrechts folgend wird beispielsweise der Einzelne verpflichtet, im privaten Kreis nicht über seine Arbeit und ihre Probleme zu reden oder auch nur das kleinste Geschenk von einem Kunden (Kugelschreiber, Feuerzeug) anzunehmen. Liebesbeziehungen zwischen Angehörigen der Firma werden untersagt; damit es nicht dazu kommt, ist auch gemeinsames Ausgehen verboten. Wer Verstöße eines Arbeitskollegen gegen solche Grundsätze bemerkt, ist verpflichtet, über eine Hotline die Unternehmensleitung zu verständigen. Französische und deutsche Gerichte haben diese Regelungen bislang gestoppt, weil sich die Interessenvertretungen der Beschäftigten zur Wehr gesetzt hatten.<sup>5</sup> Doch was geschieht, wenn es solche Interessenvertretungen nicht gibt? Faktisch würde die Praxis vieler US-amerikanischer Unternehmen nach Europa übertragen<sup>6</sup> – eine ungleich wirksamere Form des „legal transplant“, von dem sonst nur die Rede ist, wenn es um die Übertragung eines „guten“ (europäischen) Arbeitsrechts auf andere Länder geht (s. etwa S. 47).

6. Der einseitig festgelegten Sozialklausel, wie sie sich im Außenwirtschaftsrecht der EU und der USA findet, begegnet Hepple mit großer Skepsis. Dies wird schon an der Terminologie deutlich, wonach es darum gehen soll, „to relocate labour law into the field of international economic law“. Andere würden davon sprechen, dass das Arbeitsrecht Flankenschutz erhält; allein Handelssanktionen (und nicht „honeyed words“ internationaler Organisationen wie Wedderburn einmal schrieb) könnten dafür sorgen, dass elementare Sozialstandards in bestimmten Staaten eingehalten werden. Das ist keine Unterminierung völkerrechtlicher Normen (so aber Hepple S. 93), sondern ein Versuch, sie durchzusetzen. Doch die Kontroverse kann auf sich beruhen. Die Staatenpraxis ist von einem schwer überbietbaren Opportunismus geprägt, der etwa dazu führte, dass Pakistan 2002 wieder in den Kreis der

---

<sup>5</sup> Zu Deutschland s. zuletzt LAG Düsseldorf, 14.11.2005, DB 2006, 162 – Fall Wal Mart. Dazu Wisskirchen/Jordan/Bissels DB 2005, 2190 ff. und Deinert/Kolle AuR 2006, 177 ff. Zu Frankreich s. Tribunal de Grande Instance de Versailles, 17.6.2004, Droit Ouvrier 2004, 473 – Fall Schindler, note Bied-Charreton. Dazu in der deutschen Diskussion Junker BB 2005, 602

<sup>6</sup> Zu den Unterschieden beim Persönlichkeitsschutz s. die grundlegende Untersuchung von Finkin, Menschenbild: The Conception of the Employee as a Person in Western Law, Comparative Labor Law & Policy Journal 23 (2002), 577 ff.

„guten“ Staaten aufgenommen wurde, ohne dass sich irgend etwas an den dort bestehenden Arbeitsbeziehungen geändert hätte; vermutlich handelte es sich um eine „Belohnung“ für die Kooperation bei der Bekämpfung des Terrorismus (vgl. S. 101). Immerhin musste Südkorea von 1991 bis 1998 einige Nachteile durch die USA hinnehmen (S. 99) und auch die Sanktionen gegen Apartheid-Südafrika blieben nicht ohne Wirkung.

7. Angesichts der bescheidenen Ansätze zu grenzüberschreitender Regulierung stellt sich erneut und verschärft die Frage nach dem Schicksal des nationalen Arbeitsrechts. Der neoliberalen These von der universellen Deregulierung hält Hepple im Anschluss an Hall und Soskice die Theorie von den komparativen Vorteilen arbeitsrechtlicher Institutionen entgegen (S. 251 ff.): In manchen Rechtsordnungen würde man einen Standortvorteil zunichte machen, wollte man bestimmte Arbeitsrechtsnormen beseitigen. An Beispiel verdeutlicht: Würde man in Deutschland die Betriebsräte abschaffen, hätte dies aller Voraussicht nach Unzufriedenheit im Betrieb und eine Reduzierung der Arbeitsproduktivität zur Folge. Ähnliches wäre in Italien zu erwarten, gäbe es plötzlich den „trattamento di fine rapporto“ nicht mehr, weshalb Arbeitnehmer bei Kündigungen den Betrieb mit leeren Händen verlassen würden. Oder um ein Argument der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts aufzugreifen: Langfristig angelegte, stabile Arbeitsverhältnisse sind ein Anreiz für beide Seiten, die Qualifikation des Arbeitnehmers weiter zu entwickeln und so die Arbeitsproduktivität zu erhöhen.<sup>7</sup>

So überzeugend dies ist – ein solches Arbeitsrecht wird den Ansprüchen nicht gerecht, die Hepple auf S. 13 seiner Untersuchung als essentiell hervorgehoben hat: Neben der ökonomischen hat es auch eine moralische Funktion („Arbeitskraft darf nicht wie eine Ware behandelt werden“) und muss die Sicherung der Menschenrechte am Arbeitsplatz sicherstellen. Kann dem unter den beschriebenen Bedingungen noch Rechnung getragen werden oder ist der Sieg der Ökonomie ein definitiver? Ist Menschlichkeit am Arbeitsplatz nur noch dann möglich, wenn sie sich positiv in der Bilanz des Unternehmens niederschlägt?

Die Frage lässt sich eher beantworten, wenn man sich an die Entstehungsbedingungen des nationalen Arbeitsrechts erinnert. Dieses verdankt seine Existenz jedenfalls nicht nur dem ökonomischen Kalkül der Arbeitgeberseite. Vielmehr haben sich die Betroffenen gegen inhumane Arbeitsbedingungen gewehrt; „labour laws are the outcome of struggle“ heißt es mit Recht bei Hepple (S. 256). Warum sollte dies nicht auch in der globalisierten Welt gelten?

---

<sup>7</sup> Dorndorf, Abfindung statt Kündigungsschutz? BB 2000, 1938 ff.; Kleinhenz, Protokolle des 63. Deutschen Juristentags, 2000, München 2001, S. B 66

Hepple würde die Frage mit hinreichender Sicherheit bejahen, aber in seinem Buch sagt er kaum etwas darüber, welche Erfahrungen es insoweit gibt und wie man diese verallgemeinern könnte. Die Praxis in der Seeschifffahrt wird nur beiläufig erwähnt, was ihrer Bedeutung nicht gerecht wird. Mittlerweile unterliegen rund 8000 Billig-Flaggen-Schiffe einem von der ITF entwickelten Mustertarifvertrag, der für eine Unfall- und Krankenversicherung der Seeleute sorgt und der ein Lohnniveau festschreibt, das zwischen dem der Entwicklungsländer und dem europäischen und US-amerikanischen liegt.<sup>8</sup> Die Hafendarbeiterboykotts, die zu diesen weltweiten Kollektivverträgen führten, waren und sind keine reinen Solidaritätsaktionen, in denen wohlmeinende Individuen und Organisationen das Leiden ihrer Mitmenschen lindern wollen. Vielmehr enthält der Musterkollektivvertrag auch eine Regel, wonach die Schiffsbesatzungen keine Hafendarbeit übernehmen dürfen; die Arbeitsplätze der Boykottierenden werden auf diese Weise sicherer gemacht. Die verschiedenen europaweiten Aktionen im General Motors Konzern haben die These vom generellen „Standortegoismus“ widerlegt. Es ging insbesondere im Jahre 2004 darum, die notwendigen Opfer gerecht zu verteilen. Inhaltlich kämpfte dabei jede Belegschaft auch um eigene Interessen, denn niemand konnte sicher sein, ohne eine solche gemeinsame Aktion nicht alles zu verlieren.

Was lässt sich aus diesen Erfahrungen lernen? Zum einen wird deutlich, dass es erfolgreiche grenzüberschreitende Aktionen geben kann. Sie mögen in der Gegenwart noch selten sein, aber je enger die Welt zusammenwächst, umso geringer werden die Hindernisse, die dabei zu überwinden sind. Zum zweiten geht es primär darum, die Interessen der Belegschaften in verschiedenen Ländern zu bündeln, nicht um einen karitativen Akt der Unterstützung armer Brüder und Schwestern. Ein derartiges Verhalten zu erwarten wäre in der Tat problematisch in einer Welt, wo die Werte des individuellen Nutzens dominieren. Zum dritten folgt daraus, dass die rechtlichen Hindernisse für grenzüberschreitende Aktionen sehr viel geringer sind als dies gemeinhin angenommen wird: Niemand kann es den Gewerkschaften verbieten, in Absprache mit ihren Partnerorganisationen zum gleichen Zeitpunkt wie diese für eigene Ziele zu kämpfen. Diese Dimension darf man nicht ausblenden, wenn es um die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts geht. Hier liegt der Schlüssel dafür, dass in seine Normen nicht nur ökonomische Rationalität, sondern auch Schutzinteressen der Beschäftigten eingehen. Die Forderung nach einer Legalisierung von Solidaritätsaktionen auf EG-Ebene und nach entsprechenden Stellungnahmen der ILO-Kontrollgremien (S. 188 f.) ist insofern überflüssig, gleichzeitig aber auch symptomatisch für ein Denken, das der Rezensent bislang immer nur

---

<sup>8</sup> Einzelheiten bei Däubler, Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag, Probleme des deutschen Arbeitsrechts bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Billigflaggenschiffen, Baden-Baden 1997

bei legalistischen deutschen Gewerkschaftern und Sozialdemokraten vermutete: Erst muss der Streik erlaubt (oder die Bahnsteigkarte gekauft) sein, dann kann die Aktion beginnen.

8. Grenzüberschreitende Aktionen sind heute (noch?) nicht die Regel. Genau dies erklärt auch, weshalb das grenzüberschreitende Arbeitsrecht nur rudimentären Charakter hat. Was soll man von Verhaltenskodizes multinationaler Unternehmen und dem durch sie angeblich eingeleiteten „run to the top“ halten, wenn ein informeller Beschluss der in Davos versammelten Wirtschaftsführer genügen würde, um dem ganzen Spuk ein Ende zu bereiten? Wäre es wirklich denkbar, dass in Indien oder den USA Arbeiter unter dem Motto „Ratifiziert die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98“ demonstrieren? Was sollte im Übrigen z.B. die deutsche Rechtsprechung veranlassen, sich an ILO-Übereinkommen oder gar den Interpretationen der Kontrollorgane zu orientieren? Dies liefe auf ein Stück mehr Sozialschutz hinaus, den die Beschäftigten gewissermaßen „kampflös“ erhalten würden. Das kann vorkommen, nicht nur im Märchen, sondern auch in der Realität, aber die Regel ist es nicht.

Wenn in der Gegenwart von transnationaler Regulierung nur wenig Schutz für die Beschäftigten zu erwarten ist, wird die Anpassung des nationalen Arbeitsrechts an die veränderten Umstände umso wichtiger. Hier stellen sich zahlreiche Fragen, die im Rahmen einer Rezension nur benannt, nicht aber gelöst werden können.

- Lässt sich eine Verlagerung von Betriebsstätten ins Ausland durch Streik verhindern? Niemand kann sich mit der Annahme trösten, nur bei zu geringer Arbeitsproduktivität sei eine solche Gefahr gegeben, und wenn sie sich realisiere, treibe dies die Löhne in den „Zielländern“ in die Höhe. Diese auch von Hepple (S. 266) geteilte neoklassische Annahme unterstellt einen vollständigen Markt, den es in der Realität nicht gibt: Ist etwa der chinesische RMB im Verhältnis zum Euro drastisch unterbewertet, so kann in China auch dann deutlich preiswerter produziert werden, wenn sich die sonstigen Produktionsbedingungen völlig entsprechen.
- Werden Waren unter inhumanen Bedingungen hergestellt und in Europa auf den Markt gebracht, so stellt sich das Problem, ob das Verhalten der Importeure nicht unlauteren Wettbewerb darstellt. Der deutsche Bundesgerichtshof<sup>9</sup> hat im Zusammenhang mit der Asbestproduktion in Südkorea schon im Jahre 1980 den Standpunkt vertreten, es gebe ein weltweites soziales Minimum, dessen Unterschreitung auch die Vermarktung der Waren unzulässig mache.

---

<sup>9</sup> Urteil v. 9.5.1980, NJW 1980, 2018 mit Anm. Knieper/Fromm

- Können Beschäftigte in ausländischen Niederlassungen, die wegen der Verletzung von arbeitsschutzrechtlichen Normen einen Gesundheitsschaden erlitten haben, Schadensersatz gegen die inländische Muttergesellschaft geltend machen? Hepple gibt hierfür eine Reihe wichtiger Fallbeispiele (S. 153 ff.).
- Was geschieht, wenn eine inländische Geschäftsleitung Auskunftsansprüche der Arbeitnehmerseite mit dem Argument zurückweist, sie verfüge selbst über keine Informationen? Der Europäische Gerichtshof<sup>10</sup> hatte sich im Fall Kühne & Nagel mit einer solchen Konstellation zu befassen, doch kann er sich auch außerhalb der EU stellen.
- Inwieweit können Beschäftigte, die in ausländischen Niederlassungen tätig sind, in die Kollektivverhandlungen mit der Unternehmens- oder Konzernspitze einbezogen werden? Gehören sie zur „bargaining unit“ nach US-Recht, können sie die RSA in Italien oder den deutschen Aufsichtsrat mitwählen?

9. Es wäre sehr ungerecht, wollte man Hepple vorwerfen, die meisten dieser Fragen nicht behandelt zu haben. Auch wird man es hinnehmen müssen, dass nur englischsprachige Literatur zitiert und verarbeitet ist, obwohl der eine oder andere kluge Gedanke ja vielleicht auch auf französisch, italienisch, spanisch oder deutsch veröffentlicht wurde. Hepple hat mit seinem Buch Neuland betreten und uns alle zum Weiterdenken angeregt. Meinem Studenten würde ich erklären: Wenn du Hepple gelesen und verstanden hast, dann kannst du dich an die vielen Aufsätze machen, die es rund um das Thema „Globalisierung und Arbeitsrecht“ auch in Deutschland gibt. „Building on Bob Hepple“ – würde man vermutlich in Großbritannien sagen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Trento

---

<sup>10</sup> Entscheidung v. 13.1.2004, NZA 2004, 160