

Thema: Arbeitnehmerrechte

Markt und Wirtschaft sind in den USA und der EU unterschiedlich organisiert. In den USA herrscht eine relativ liberale Marktwirtschaft, die auf Selbstregulierung setzt. Das Stichwort lautet: Angebot und Nachfrage. Das betrifft auch den Arbeitsmarkt. In Westeuropa hingegen hat sich historisch das Prinzip der sozialen Marktwirtschaft etabliert. Für den Arbeitsmarkt bedeutet das konkret, dass der Staat eine Art ausgleichende Funktion zwischen Angebot (Arbeitnehmer) und Nachfrage (Arbeitgeber) einnimmt. Die Machtasymmetrie soll so ausgeglichen werden.¹

Ein weiterer Unterschied liegt in der Stellung der Gewerkschaften. In Europa ist es selbstverständlich, dass die Arbeitnehmer sich in Organisationen zusammenschließen und so ihrem Anliegen Gewicht verschaffen. Auch in Luxemburg haben die Gewerkschaften Macht und Einfluss – so spricht der OGBL sich als Teil der Anti-TTIP-Koalition entschieden gegen das

Abkommen aus. In den USA haben die Gewerkschaften deutlich weniger Handlungsmacht. Allgemein steht man kollektiven Organisationen viel skeptischer gegenüber, als es in Europa der Fall ist.²

Dazu zählen auch die Kernarbeitsnormen der IAO (siehe nebenstehender Kasten). Was das Einhalten dieser Normen angeht, sind EU und USA nicht auf dem gleichen Niveau. „Viele dieser Arbeitsnormen sind nie von den USA ratifiziert worden“, sagt Jean-Claude Reding vom OGBL.

Welches Arbeitsrecht bei TTIP angewandt wird, wenn amerikanische Unternehmen ihre Arbeiter in Europa beschäftigen, ist noch nicht klar. „Wenn das in TTIP nicht klar vorgegeben wird“, sagt Christophe Knebler vom LCGB beim Hearing in der Chambre des Députés, „ist nach internationalem Recht der Hauptsitz des Unternehmens ausschlaggebend. Dann wäre zum Beispiel amerikanisches Recht

in Luxemburg gültig.“ Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsnormen kann dies durchaus ein Problem darstellen.

Ein weiteres Problem können auch die geplanten Investor-Staats-Klagen darstellen (siehe Schlagwörter). Investoren könnten dann Staaten anklagen, wenn diese Neuregelungen bestimmen, die im Sinne der Beschäftigten sind (etwa Mindestlohnregelungen). Das Verfahren ist überhaupt nicht im Sinne der Beschäftigten, meint Jean-Claude Reding vom OGBL: „Der Investorenschutz stellt den Profit über die Rechte der Arbeitnehmer. So riskiert man, dass Schutzmaßnahmen, sowohl arbeitsrechtliche als auch gesundheitliche, als Investitionshemmnis angesehen werden“. Ein Beispiel ist der Prozess „Veolia gegen Ägypten“.³

Ähnlich wie im Lebensmittelbereich befürchten Kritiker, dass sich EU und USA bei den Arbeitnehmerrechten auf den kleinsten möglichen Nenner einigen könnten. Dies würde zwangsläufig bedeuten, dass die Kernarbeitsnormen auf Dauer auch in Europa geschwächt würden. Das deutsche Bundeswirtschaftsministerium bestreitet diese Gefahr: Das Ziel der Verhandlungen sei auf keinen Fall, sich auf den kleinsten Nenner zu einigen. ♦

Matthias Kirsch

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sind soziale Standards, die den Schutz von Arbeitnehmerrechten und würdige Arbeitsbedingungen gewährleisten sollen. Im Rahmen einer Erklärung der IAO wurden im Jahr 1998 acht Kernarbeitsnormen angenommen. Diese sind:

- die Koalitionsfreiheit (das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren)
- das Recht auf kollektiv verhandelte Tarifverträge
- Übergangsregelungen zur Zwangsarbeit
- Abschaffung der Zwangsarbeit (auch der Einsatz von Häftlingen für Privatunternehmen)
- Lohngleichheit von Mann und Frau
- Mindestalter für Arbeit
- das Verbot von Diskriminierung in der Arbeitswelt (wegen Rasse, Geschlecht, politischer Meinung, ...)
- das Verbot von Kinderarbeit

1 *Süddeutsche Zeitung*, 15. August 2014.

2 Ebd.

3 Seit 2012 läuft eine Klage des Unternehmens Veolia gegen das Land Ägypten. Die ägyptische Regierung hatte beschlossen, den Mindestlohn zu erhöhen. Die Erhöhung würde die Kostenplanung von Veolia durcheinander werfen und somit die gesamte Investition gefährden. Es wurde noch kein Urteil gefällt.