

# Gefangen im globalem Wettbewerb

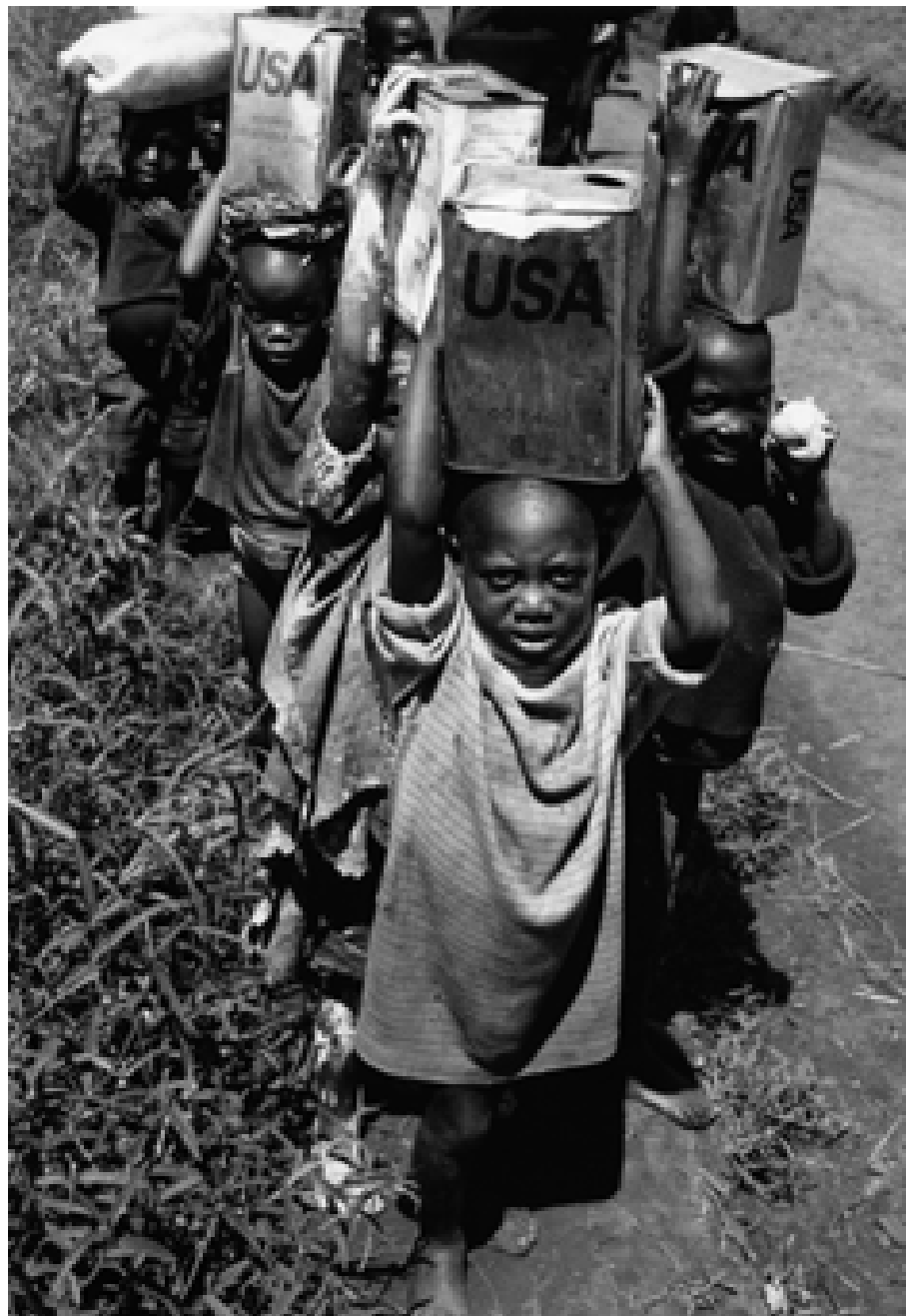
Chancen und Grenzen  
des Arbeitsrechts:  
Internationale Organisationen,  
staatliche Eigeninteressen  
und multinationale Konzerne

von Manfred Weiss

Die weltweite Vernetzung von Märkten, Kapital und Produktion lässt Entwicklungs- und Schwellenländer der Versuchung des »social dumping« erliegen: Das ohnehin niedrige arbeitsrechtliche Niveau senken sie noch weiter ab, um im globalen Wettbewerb mithalten zu können. Davon betroffen sind Länder in Afrika, Asien und Lateinamerika ebenso wie in Mittel- und Osteuropa. Doch bedroht sind auch die sozialen Errungenschaften in fortgeschrittenen Industrieländern, da die Produktion immer häufiger in Länder mit geringeren Arbeitskosten verlagert wird. Eine Abwärtsspirale ist in Gang gesetzt, der viel beschworene »race to the bottom« erscheint unaufhaltsam. Deshalb soll hier der Frage nachgegangen werden, welche Konzepte der Gegensteuerung sich auf globaler Ebene ausmachen lassen, wie deren Effektivität einzuschätzen ist und welche Zukunftsperspektiven sich aus den bisherigen Erfahrungen gewinnen lassen.

Die International Labour Organisation (ILO) mit Sitz in Genf bemüht sich seit ihrer Gründung im Jahre 1919 um weltweite Mindestbedingungen im Arbeitsrecht. Vor allem drei Überlegungen standen Pate bei der Gründung der ILO: Erstens wurde die Regulierung des Arbeitsmarkts als gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit im Interesse der Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung begriffen. Zweitens hatte der Schrecken der russischen Oktoberrevolution bei den Regierungen die Einsicht befördert, dass schlechte Arbeitsbedingungen zu nicht mehr kontrollierbaren Erup-

Schwere Lasten müssen diese kleinen Hutu-Kinder auf ihren Köpfen tragen: Das Trinkwasser transportieren sie aus einem 1,5 Kilometer entfernten Brunnen in ihr Flüchtlingslager. Weltweit müssen nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) rund 211 Millionen Kinder arbeiten.





Auf den Feldern der »AmCan Minerlas Ltd.« im Osten von Sierra Leone schürfen Kinder nach Diamanten. Von den 211 Millionen Kindern, die arbeiten müssen, schufteten rund 186 Millionen unter Bedingungen, die ihrer Entwicklung schaden. Sie arbeiten in Bergwerken, knüpfen Teppiche oder verdingen sich als Hausangestellte oder Schuhputzer.

tionen der Arbeitermassen führen könnten. Und drittens kam die Furcht vor »social dumping« hinzu: Kein Land sollte sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil verschaffen können, indem es die Arbeitsbedingungen absenke und somit die Arbeitskosten reduziere.

### ILO-Konventionen: Verbindlich, aber oft nicht durchsetzbar

Im Vergleich zu allen anderen internationalen Organisationen hat die ILO eine einzigartige organisatorische Struktur. In ihr sind die Mitgliedstaaten nicht nur mit den jeweiligen Regierungen, sondern auch mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vertreten. Das erhöht die Chance, dass bei der Implementierung alle drei Akteure zusammenwirken und für eine effiziente Umsetzung sorgen. Blickt man nun auf die Normsetzungstätigkeit der ILO, so sind zwei Instrumente zu unterscheiden: verbindliche Konventionen und rechtlich unverbindliche Empfehlungen. Letztere sind vor allem als Appell an die Mitgliedsländer zu verstehen und werden weitaus häufiger als Begleitprodukte für Konventionen ausgearbeitet, um den Mitgliedstaaten darin praktische Hinweise für die Umsetzung zu geben. Bis heute hat die ILO insgesamt 185 Konventionen und 194 Empfehlungen verabschiedet, die fast das gesamte Spektrum der Arbeitsbedingungen abdecken.

Konventionen werden wie multilaterale völkerrechtliche Verträge behandelt, obwohl sie ihnen durch die Beteiligung der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter nicht voll entsprechen. Um in den Mitgliedstaaten verbindlich zu werden, bedürfen sie der Ratifikation, zu der es oft nicht kommt. Dabei bedeutet Ratifizierung noch lange nicht die praktische Umsetzung. Insbesondere in den Entwicklungsländern fehlt es an den einfachsten verwaltungstechnischen Voraussetzungen. Außerdem sind die Regierungen nur bedingt an praktischer Implementierung interessiert, da sie ihren Stand-



Unterricht im Flüchtlingslager Ntamba im Nordosten Burundis: Oft haben Kinder in Entwicklungsländern keine Chance, die Schule regelmäßig zu besuchen, weil sie für den Lebensunterhalt der Familien mit aufkommen müssen. 30 jugendliche Delegierte aus Asien, Afrika und Lateinamerika, die im Frühjahr an der internationalen Tagung in Berlin der »Weltbewegung arbeitender Kinder« teilnahmen, sprachen sich gegen ein generelles Verbot von Kinderarbeit und für mehr Bildungsprogramme in ihren Ländern aus. Das entspricht auch der Strategie der International Labour Organisation (ILO): von der Sanktion zur Kooperation.

ortvorteil nicht gefährden wollen. Auch die Überwachungsverfahren der ILO sind nicht sonderlich effizient: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können zwar an den von den Regierungen zu erstattenden Berichten mitwirken. Aber Gewerkschaften vor Ort betätigen sich nicht gerne als Nestbeschmutzer und sind deshalb oft geneigt, im Interesse einer für das jeweilige Land günstigen Standortideologie Missstände hinzunehmen. Selbst wenn Missstände unmittelbar an die ILO heran getragen werden, enden die Verfahren schlimmstenfalls mit der Feststellung eines Verstoßes. Bleibt die illusionäre Hoffnung auf die so genannte »mobilization of shame«, wonach der Gescholtene Imageverlust oder gar die Ächtung durch andere Staaten riskiert.

Von den 185 Konventionen und 194 Empfehlungen haben nicht alle das gleiche Gewicht. Es gibt sieben Konventionen, die die unverzichtbare Mindestausstattung an Arbeitnehmergrundrechten enthalten: die Konvention Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930, die Konvention Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts vom 9. Juli 1948, die Konvention Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts vom 1. Juli 1949, die Konvention Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951, die Konvention Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957, die Konvention Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 sowie die Konvention Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 6. Juni 1973. Sechs dieser sieben Konventionen sind erst nach dem Zweiten Weltkrieg verabschiedet worden, fünf zwischen 1948 und 1958, ein Jahrzehnt der Aufbruchstimmung, um

Menschenrechte für Arbeitnehmer zu etablieren. Die Ernüchterung folgte jedoch schnell: Viele Länder ratifizierten nicht mal diesen grundrechtlichen Kernbestand, von Implementierung ganz zu schweigen.

### Paradigmenwechsel: Von bloßer Normsetzung zu Hilfsprogrammen

Diese unbefriedigende Situation hat zu einem Neuanfang geführt, der im Jahre 1998 mit einer aufsehenerregenden Erklärung der Internationalen Arbeitskonferenz der ILO zu den Grundrechten der Arbeitnehmer begann. Danach sind alle 177 Mitgliedsländer ungeachtet der Tatsache, ob sie die sieben Konventionen ratifiziert haben oder nicht, allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der ILO verpflichtet, die in diesen Konventionen angesprochenen Kerngrundrechte zu respektieren, zu befördern und durchzusetzen. Dabei handelt es sich um die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung jedweder Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Das führte zu einem Paradigmenwechsel von Sanktion zu Kooperation, der sich inzwischen auf die Gesamtstrategie der ILO auswirkt: Geleitet von der Einsicht, dass viele Länder die faktischen Voraussetzungen für eine normgerechte Implementierung aus eigener Kraft gar nicht schaffen können, zielen detaillierte Vorschriften über den einzuschlagenden Weg der Implementierung, jetzt in eine ganz neue Richtung: Die Berichtsaktivität soll sich jährlich nur auf eines der vier Kerngrundrechte beziehen, um alle Energie auf diese eine Frage verwenden zu können. Entscheidend ist, dass diese Be-

»Früh übt sich...«  
– Mit Holz Waffen kontrollieren tschetschenische Kinder die Reisenden an »ihrem« Checkpoint am Ortseingang. Kinder-Armeen werden entgegen aller internationalen Vereinbarungen in Bürgerkriegen überall in der Welt eingesetzt. Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie Zwangsdienste in Kampftruppen, Prostitution und Kinder-Pornografie, müssen nach Ansicht von Hilfsorganisationen entschieden bekämpft werden.





Geschäftstüchtig verkauft dieser junge Russe Flaschenbier in Tjumen, Sibirien, einem der größten Ölfördergebiete Russlands. Kinderarbeit ist nicht auf die Entwicklungsländer beschränkt; in den Ländern der ehemaligen Sowjetunion ist sie nach dem Zusammenbruch des alten Bildungs- und Wirtschaftssystems besonders verbreitet.

richte nicht auf Sanktionsvermeidung abzielen, sondern als Basis dienen, um die Effektivität der von der ILO den Ländern angebotene Hilfe beurteilen und Prioritäten in Form von Aktionsplänen und Hilfsprogrammen festlegen zu können. Dieses Implementierungsverfahren bedeutet gleichzeitig, dass nicht nur zwischen ILO und Mitgliedsländern, sondern auch zwischen diesen ein ständiger Dialog stattfindet. Als Akteure in den Mitgliedsländern sind nicht nur Regierungen, sondern auch Sozialpartner mit im Boot. Der von der ILO zu erstellende globale Bericht verbunden mit einem internationalen Solidaritätsprogramm hat vor allem die Funktion, für eine ausgewogene Ressourcenverteilung an die betroffenen Länder zu sorgen.

### Kinderarbeit: Der stufenweise Ausstieg

Der Sinn des Paradigmenwechsels lässt sich am Beispiel der Kinderarbeit demonstrieren: Müsste aufgrund der ILO-Erklärung mit einem Schläge die Kinderarbeit abgeschafft werden, würde das für viele Länder Afrikas, Südamerikas und Südasiens eine Katastrophe bedeuten. Sicherungssysteme für diejenigen, die von Kinderarbeit abhängen, fehlen ebenso wie Bildungseinrichtungen für die dann arbeitslosen Kinder und Institutionen, die solche Kinder etwa vor dem Abgleiten in die Prostitution oder die Drogenszene schützen.

Das Langzeitprogramm gegen Kinderarbeit muss von einem Kurzzeitprogramm flankiert werden: So müssen zunächst die besonders schlimme Formen der Kinderarbeit wie Kinderhandel, Zwangsarbeit und Kinderprostitution ausgemerzt werden, wie es die Konvention Nr. 182 der ILO aus dem Jahr 1999 festlegte. Die gleichzeitig verabschiedete Empfehlung Nr. 190 beschreibt im Einzelnen die Maßnahmen zur Abschaffung dieser unerträglichen Kinderausbeutung. Keine andere Konvention ist so schnell und von so vielen Mitgliedsländern

ratifiziert worden wie diese. Noch nie war das Bewusstsein um den Kampf gegen Kinderarbeit so groß, nie zuvor wurde mehr unternommen als in den vergangenen fünf Jahren, um die Infrastruktur zur Beseitigung der Kinderarbeit zu verbessern; was nicht darüber hinweg täuschen darf, dass dieses Problem weiter besteht.

Auch andere Kerngrundrechte bedürfen vermehrter Anstrengungen: Die Rechte der Gewerkschaften werden in vielen Ländern nicht respektiert. Auch das Verbot der Diskriminierung, vor allem wegen des Geschlechts, konnte nicht weltweit durchgesetzt werden. Eklatante Ungleichbehandlung von Frauen wird in einigen Ländern weiterhin damit gerechtfertigt, dass man sich von westlichen Werten nicht eigene kulturelle Traditionen zerstören lassen wolle. Und schließlich werden auch in westlichen Industrieländern Vorbehalte gegen die Durchsetzung von Kerngrundrechten artikuliert: Deren Beachtung sei mit ökonomischer Prosperität nicht vereinbar. So schreibt etwa die *Financial Times* am 9. Februar 2000: »People in developing countries need jobs and income, not human rights.« Um sich mit diesen Vorurteilen auseinanderzusetzen, hat die ILO eine große Kampagne gestartet: Sie klärt darüber auf, welche positiven ökonomischen Langzeitwirkungen sich einstellen, wenn arbeitsrechtliche Mindeststandards beachtet werden. Diese Kampagne zeigt erste Erfolge. So konterkarieren inzwischen andere globale Institutionen wie Weltbank, Internationale Währungsfonds und Welthandelsorganisation die Bemühungen der ILO nicht mehr offen. Es gibt sogar eine Kommission von Vertretern dieser Institutionen, die sich um konzertiertes Vorgehen bemüht.

Trotzdem: Es wäre eine Illusion, allein von der ILO zu erwarten, dass sie die Arbeitswelt global in Ordnung bringt. Flankierende Strategien anderer Akteure sind notwendig. So wird seit längerem über die Etablierung so genannter Sozialklauseln in Handelsverträgen gestrit-



Harte körperliche Arbeit in einem Steinbruch bei Bangalore in Indien. Bei einer internationalen Tagung forderten 14- bis 18-jährige Jungen und Mädchen aus 23 Entwicklungsländern, die sich zu einer »Weltbewegung arbeitender Kinder« zusammengeschlossen hatten, im Frühjahr in Berlin mehr Einflussmöglichkeiten auf alle Entscheidungen, die sie betreffen.

ten. Dabei geht es darum, Handelsbeziehungen von der Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindestbedingungen abhängig zu machen. Allerdings forcieren die westlichen Industrieländer dieses Anliegen so einseitig, dass Entwicklungsländer die Einhaltung der Mindeststandards als bloßen Vorwand begreifen, die für die ärmeren Länder dringend notwendige Marktöffnung zu verhindern. Erst wenn die Industriestaaten den Entwicklungsländern Schulden erlassen und Anreizsysteme mit arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen gekoppelt werden, könnte dies Verbesserungen schaffen. Angesichts der festgefahrenen Fronten ist nicht zu erwarten, dass in absehbarer Zeit ein tragfähiger Konsens über Sozialklauseln erzielt wird.

### Codes of Conduct: Mehr als nur Imagepflege der Multis?

Vielversprechender ist eine andere Strategie: Codes of Conduct der multinationalen Unternehmen. Die mächtigen Akteure im Bereich der Arbeitswelt sind nicht die Nationalstaaten, sondern die multinationalen Unternehmen, die ihre Konditionen für die jeweiligen Länder diktieren können. Deshalb haben schon in den 1970er Jahren die ILO und die Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Richtlinien für multinationale Unternehmen entwickelt, in denen die Einhaltung der von der ILO entwickelten Standards angemahnt wird. In den 1980er Jahren wollten die Vereinten Nationen diese Rechte weiter entwickeln, sind aber über den Entwurf eines Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen nicht hinausgekommen. Erst Kofi Annan gelang es zur Jahrtausendwende, dass die UNO das Programm »Global Compact« auflegte. Der sehr vage gehaltene von Code of Conduct nimmt unter anderem Bezug auf die bereits erläuterten Kerngrundrechte der ILO-Erklärung und fordert die multinationalen

Unternehmen auf, sich durch Unterzeichnung zur Einhaltung dieses rechtlich unverbindlichen Kodex zu verpflichten. Diesen Schritt haben inzwischen viele der Global player – nicht zuletzt aus Imagegründen – getan.

Die von den drei Organisationen aufgestellten Codes of Conduct sind bloße Empfehlungen ohne Sanktionsdrohung. Doch ihre Symbolkraft sollte nicht unterschätzt werden. Haben sie doch das Bewusstsein für weltweiten Arbeitnehmerschutz geschärft und so zu den von den multinationalen Unternehmen selbst entwickelten Codes of Conduct geführt. Diese Codes, deren Zahl inzwischen unübersehbar geworden ist, sind im wesentlichen in den 1990er Jahren entstanden. Auslöser waren verbraucherschützende Non Government Organizations (NGOs): Sie haben nicht nur in den Heimat-



Kassensturz: Piroggen, die seine Mutter gebacken hat, verkauft dieser Junge in einem Café in Tschita, einem Ort in Sibirien in der Nähe der russisch-chinesischen Grenze. So muss jeder zum Familieneinkommen beitragen.





Auf einer Müllhalde in der kambodschanischen Hauptstadt Phnom Penh suchen Kinder nach Wert- und Verzehrbarem. Nur durch das Wühlen im Müll der Wohlhabenden können viele Familien, die in den Slums an den Rändern der Großstädte leben, überhaupt existieren.

ländern der Global player darauf aufmerksam gemacht, dass multinationale Konzerne massiv gegen die Richtlinien der ILO und der OECD verstoßen, sondern es ist ihnen auch gelungen, Verbraucherboykotts und ähnliche Aktionen zu organisieren, die sich als hoch effizient erwiesen. Dies veranlasste die Unternehmen, aktiv zu werden: Sie propagierten werbetätig selbst entwickelte und weit über die Vorgaben der ILO und der OECD hinausgehende Codes of Conduct. Diese Welle der Selbstverpflichtung begann in der Textil- und der Sportartikelindustrie und deckt mittlerweile alle Wirtschaftsbereiche ab. In manchen Branchen haben inzwischen internationale Organisationen der Arbeitgeberverbände solche Codes sogar für die gesamte Branche entwickelt.

Die Unterschiede zwischen einzelnen Branchen sind gravierend: So liegt etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Schwerpunkt eindeutig auf dem Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit, während etwa in

der Chemieindustrie oder bei Transportunternehmen die Arbeitssicherheit im Vordergrund steht. Die Codes unterscheiden sich jedoch nicht nur in ihrem Inhalt, sondern vor allem in der Art ihres Zustandekommens. Manche – leider nur der kleinere Teil – der Codes handelten die Multis mit Arbeitnehmern, Gewerkschaften oder NGOs aus. Die meisten dieser Codes enthalten Diskriminierungsverbote, Klauseln über die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie, über das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit sowie über die Gewährleistung einer der Arbeitssicherheit dienlichen Arbeitsumwelt. In den meisten Codes wird auf die von der ILO entwickelten Standards ebenso Bezug genommen wie auf das Recht des jeweiligen Gastlandes, das – wie bereits angedeutet – mit der Realität der Entwicklungsländer ansonsten wenig zu tun hat.

Zunehmend werden auch Subunternehmer und manchmal sogar sonstige Geschäftspartner einbezogen.

Moderne Textilfabrik, ein US-amerikanisch-usbekisches Joint Venture, unweit der Stadt Samarkand in Usbekistan gelegen. Es wird ausschließlich heimische Baumwolle verarbeitet. Ein Teil der Produktion wird ins westliche Ausland exportiert. Die Gewinne von weltweit agierenden Supermarktketten und Bekleidungsfirmen werden nach einer neuen Studie von Oxfam auf Kosten der Arbeiterinnen in den Produktionsländern gemacht. Große Unternehmen beachten bei ihren Zulieferbetrieben nicht die internationalen Arbeitsstandards, so ein Sprecher von Oxfam Deutschland bei der Vorstellung der Studie im Frühjahr.



Dabei sehen die Codes im Regelfall vor, dass bei Verstößen diese entweder beseitigt oder die Geschäftsbeziehungen abgebrochen werden müssen. Letzteres ist eine höchst ambivalente Sanktion, bedeutet sie doch unter Umständen für die Arbeitnehmer des Subunternehmers oder Geschäftspartners den Verlust des Arbeitsplatzes.

Alle diese Codes bewegen sich im juristischen Niemandsland: Sie sind nicht einklagbar, sondern verpflichten die Unternehmen nur moralisch. Leider kommt es häufig vor, dass weder die Arbeitnehmer noch die für die Implementierung der Regeln zuständigen Vorgesetzten über die Codes informiert sind. Um von vornherein nicht den Verdacht aufkommen zu lassen, an der Funktionslosigkeit der Codes of Conduct ein Interesse zu haben, beschlossen einzelne multinationale Unternehmen, sich in regelmäßigen Abständen einem »Monitoring« durch externe Akteure zu unterziehen. Solche Verfahren erweisen sich als durchaus vielversprechend.

Wie stark die Codes in der Praxis umgesetzt werden, hängt vom Gewicht der kontrollierenden Akteure ab und vor allem davon, wie sehr bei Verstößen die Öffentlichkeit mobilisiert und dadurch Druck auf das Unternehmen ausgeübt werden kann. Hier haben sich bislang die NGOs als wesentlich effizienter erwiesen als die Gewerkschaften. So hat es zum Beispiel die NGO »clean clothing« geschafft, ein weltweites Netzwerk zu etablieren, das es bei Verstößen in Entwicklungsländern sofort ermöglicht, am Sitz der Zentrale des Global players darauf zu reagieren. Die multinationalen Unternehmen können diese Kräfte nicht mehr ignorieren.

Inzwischen sind eine Reihe multinationaler Unternehmen dazu übergegangen, ihre Arbeitsbeziehungen und Arbeitsstandards als Werbefaktor einzusetzen und auch auf diesem Feld in einen Imagewettbewerb zu treten. In diesem Kontext spielt das von manchen NGOs in manchen Branchen praktizierte »labeling« eine wichtige Rolle: Produkte von Unternehmen, die sich nach Ansicht der jeweiligen NGO an die Spielregeln halten, werden mit einem Gütesiegel versehen. Die Selbstbindung der Unternehmen – auch »soft law« genannt – bedeutet zwar keine Garantie für weltweite Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindeststandards in multinationalen Unternehmen, sollte aber in seiner tendenziell die Unternehmen unter Rechtfertigungsdruck setzenden Wirkung nicht unterschätzt werden.

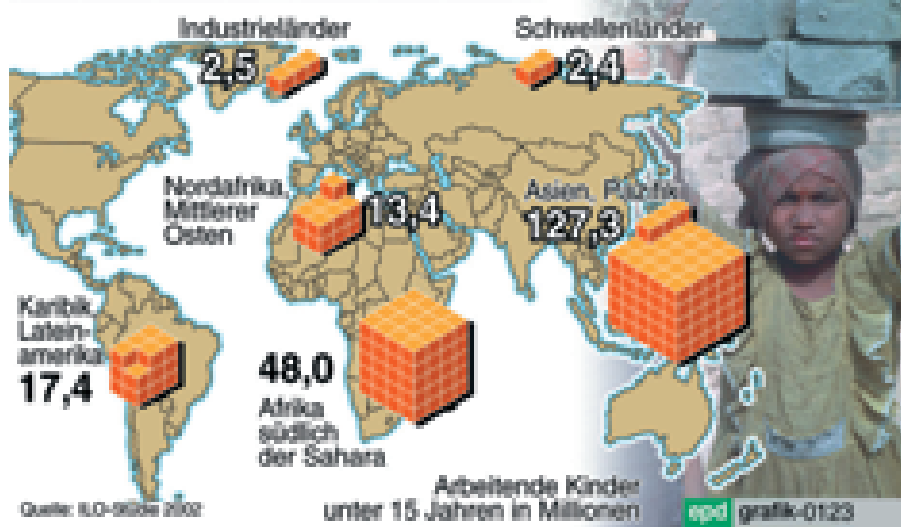
In einem Punkt herrscht allerdings noch immer weitgehend Fehlanzeige. Multinationale Unternehmen konnten bislang kaum dazu gebracht werden, sich am Aufbau einer zukunftssträchtigen Infrastruktur in den Entwicklungsländern zu beteiligen; sei es, dass sie sich verpflichten müssen, direkt in Schulen, Universitäten oder Wohnungen zu investieren, oder sei es, dass ihnen die vorhandenen Möglichkeiten des Steuertransfers abgeschnitten werden und sie dadurch den Staatshaushalt des jeweiligen Landes stärken.

### »Soft law« und die Grenzen der globalen Kontrolle

Die ILO betrachtet die inflationäre Entwicklung der Codes of Conduct der multinationalen Unternehmen zwiespältig: Wenn die Umsetzung der ILO-Normen durch staatliche Gesetzgebung der Mitgliedsländer nicht mehr der entscheidende Orientierungspunkt ist, sondern ein von Privaten geschaffenes, wildwüchsig wu-

## Kinderarbeit

211 Mio. Kinder müssen weltweit arbeiten



Kinderarbeit weltweit: Die meisten Kinder, 127,3 Millionen, müssen in Asien und im Pazifikraum arbeiten, gefolgt von 48 Millionen Kindern in Afrika, südlich der Sahara. Selbst in den Industriestaaten sind noch 2,5 Millionen der unter 15-Jährigen beschäftigt.

cherndes »soft law«, könnte der global agierenden ILO die Kontrolle entgleiten. Andererseits ist dem Ziel, Arbeitnehmerrechte weltweit umzusetzen, vermutlich nur mit einem Strategiebündel und im Zusammenwirken multinationaler Unternehmen, internationaler Organisationen, staatlicher Regierungen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und NGOs näher zu kommen. ♦

## Der Autor



**Prof. Dr. Manfred Weiss**, 64, hat seit 1977 eine Professur für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Frankfurt inne. Seit Jahrzehnten berät Weiss als international ausgewiesener Experte Regierungen (darunter Südafrika und mehrere ehemalige Ostblockstaaten) sowie supranationale und internationale Organisationen (insbesondere die Internationale Arbeitsorganisation in Genf) bei allen Fragen des nationalen und internationalen Arbeitsrechts. Er studierte von 1960 bis 1964 Rechtswissenschaft in Berlin und Freiburg, war anschließend ein Jahr als Forschungsstipendiat am Center for the Study of Law and Society an der California University in Berkeley/Kalifornien. Seine wissenschaft-

liche Karriere setzte er ab 1972 in Frankfurt fort: zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter, anschließend als Dozent im Fachbereich Rechtswissenschaft. 1974 folgte er einem Ruf an die Universität Hamburg, bevor er 1977 wieder an die Johann Wolfgang Goethe-Universität zurückkehrte. Weiss war Gastprofessor an den rechtswissenschaftlichen Fachbereichen der Universitäten Leuven/Belgien (1984), Paris-Nanterre/Frankreich (1985 und 1992), Sorbonne Paris/Frankreich (1993, 1994 und 1996), Straßburg/Frankreich (1987), Université Montesquieu in Bordeaux/Frankreich (1996 und 1999), University of Pennsylvania in Philadelphia/USA (1987, 1988 und 1991), University of Florida in Gainesville/USA (1989) und der New York University in New York/USA (1997 und 2001). Zu seinem Engagement in verschiedenen Verbänden gehörte auch der Vorsitz der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association (IIRA) von 1990 bis 1995 und die Präsidentschaft der International Industrial Relations Association für die Amtszeit 2000 bis 2003.