

“B-READY” WIRD ARBEITNEHMERRECHTE UND SOZIALSCHUTZ UNTERGRABEN

Trotz ausgeklügelter Kriterien und Zusagen bezüglich der Berücksichtigung der Kernarbeitsnormen wird B-Ready die Aushebelung der Arbeitsnormen überall auf der Welt und die Untergrabung des Sozialschutzes fördern.

Der Business-Ready (“B-Ready”)-Index bewertet die Länder anhand zehn unterschiedlicher “Themen”, die das Geschäftsklima beeinflussen und die Länder auf der Grundlage ihrer Punktzahl in eine Rangliste einordnen. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern kann nicht durch ein einfaches Kriterium unter anderen charakterisiert werden. Es handelt sich um ein strittiges Verhältnis, basierend auf einem gesetzlichen Verhandlungsrahmen und dem sozialen Dialog. B-Ready behauptet, die Notwendigkeit des Arbeitnehmerschutzes mit der Notwendigkeit von Flexibilität für Unternehmen in Einklang zu bringen, bleibt aber hinter den Erwartungen zurück. So, wie der Indikator bislang konzipiert ist, wird er niedrige Löhne und prekäre Arbeit fördern und den Sozialschutz untergraben. Die Gewerkschaften befürchten, dass dies dazu dient, das Wettrennen nach unten zwischen den Ländern auf der Grundlage subjektiver Kriterien und einer schlecht konzipierten Methodik fortzusetzen.

B-Ready verfolgt Maßnahmen, die grundsätzlich wichtig für arbeitende Menschen sind, darunter Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, die Beseitigung von Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, und fördert diese sogar bis zu einem gewissen Grad, was positiv zu bewerten ist. Bei dem Projekt wird jedoch nur der soziale Nutzen faktischer Gesetzesbestimmungen berücksichtigt.

Obwohl fast jedes Land der Welt über gewisse gesetzliche Schutzmaßnahmen mit Blick auf den Arbeitsschutz verfügt, sind die Inkraftsetzung des Gesetzes und dessen Wirkung die entscheidenden Kriterien für das Verständnis der Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus sind die grundlegenden ILO-Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mehr als eine einfache Checkliste als Gegengewicht zu anderen Faktoren. In seiner jetzigen Form wird B-Ready nicht dazu beitragen, menschenwürdige Arbeit in aller Welt oder die Kernarbeitsnormen der ILO zu fördern, sondern dazu dienen, gut funktionierende Arbeitsmärkte zu untergraben, indem Kostensenkungen und Arbeitnehmerschutz nicht dasselbe Gewicht beigemessen wird.

Der IGB hat hinsichtlich sowohl der Methodik als auch der Strategien Bedenken in Bezug darauf, wie das Thema Arbeit im Rahmen von B-Ready aufgebaut ist und behandelt werden könnte, und wir sind dagegen, dass es in die B-Ready-Rankings einfließt. Wir stimmen dabei mit dem **externen Überprüfungsgremium** überein, das von der Bank im Jahr 2020 damit beauftragt wurde, den Bericht *Doing Business* zu untersuchen, und das der Bank empfohlen hat, den “Beschäftigungsindikator” als Teil der Doing-Business-Indikatoren wieder einzuführen und zu verbessern, aber die Länder nicht auf der Grundlage dieser Informationen in eine Rangliste einzuordnen.”

Das B-Ready-System der Punktevergabe fördert Niedriglöhne und Prekarität

- Obwohl B-Ready Punkte an Länder vergibt, in denen es im privaten Sektor einen — entweder gesetzlichen oder tarifvertraglichen — Mindestlohn gibt (Indikator 1.1.1), wird nicht darauf eingegangen, ob die Höhe der Mindestlöhne angemessen ist. Zudem werden die Angemessenheitsziele durch das Bewertungssystem ernsthaft untergraben. Die für einen Mindestlohn vergebenen Punkte werden nicht nur durch Punkte untergraben, die für Löhne vergeben werden, die keine Belastung für das Unternehmen darstellen (Indikator 1.2.2), sondern auch durch das Gewicht, das niedrigen Arbeitskosten in Firmenumfragen bezüglich Einstellungen beigemessen wird (Indikator 3.2).

Die Festlegung eines Mindestlohns ist ein komplexer sozialer Prozess, der nicht auf Basis der Berechnungen eines Ökonomen auf eine Messgröße reduziert werden kann, noch kann es der alleinigen Beurteilung eines Unternehmers überlassen werden, ob im Falle niedrigerer Löhne mehr Beschäftigte eingestellt worden wären, ohne jegliche Analyse der Produktivität oder des Wachstums seines Unternehmens.

- B-Ready vergibt zudem Punkte an Länder, in denen eine Abfindungszahlung und eine Kündigungsfrist für entlassene Beschäftigte vorgeschrieben sind (Indikator 1.1.5). Wie im Falle der Löhne werden aber auch diese Punkte auf zweierlei Weise untergraben: zunächst durch die Vergabe zusätzlicher Punkte für Flexibilität in diesen Fragen (Indikator 1.2.5) und letztendlich durch die starke Gewichtung der Beurteilung der Unternehmen, ob ihr Land eine belastende

Kündigungsfrist oder Abfindung benötigt (Indikator 3.2).

- Außerdem fördert B-Ready durch die Bestrafung jeglicher Begrenzung der Vergabe von Kurzzeitverträgen prekäre Arbeit (Indikator 1.2.1). B-Ready sieht insbesondere keinen potenziellen sozialen Nutzen in derartigen Einschränkungen, im Gegensatz zu Richtlinien für Mindestlohn, Kündigungsbedingungen und Arbeitsschutznormen.

Dies ist der falsche Weg. In einer Zeit, in der die Arbeitgeber immer unbekümmerter werden, wenn es darum geht, gesetzliche Verpflichtungen durch vertragliche Vereinbarungen zu umgehen, sind die Vorteile der Stabilität eines Langzeitvertrages für die Beschäftigten genauso wichtig wie der Wert, den B-Ready diesen anderen Indikatoren beimisst.

Und schließlich fördert B-Ready durch die positive Bewertung von Ländern, die Überstunden und Nachtarbeit ermöglichen, übermäßig lange Arbeitszeiten (Indikator 1.2.1). Obwohl einige zusätzliche Punkte an Länder vergeben werden, die Überstunden höher vergüten, ist es dennoch problematisch, dass B-Ready offenbar Länder positiv bewertet, in denen diese Art von Arbeit weit verbreitet ist.

- Zahlreiche Richtlinien haben potenzielle Vorteile für die Beschäftigten, die Firmen oder für beide, aber B-Ready spielt diese Vorteile systematisch herunter, indem beispielsweise ignoriert wird, dass konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen oder die Inkraftsetzung des Verbots von Kinder-

oder Zwangsarbeit Vorteile für die Firmen mit sich bringen. Ein moderner Arbeitsplatz und eine moderne Wirtschaft erfordern wesentlich umfassendere Überlegungen

als diese eingeschränkte Auslegung dessen, was notwendig ist, um die Achtung grundlegender Arbeitnehmerrechte unter Beweis zu stellen.

B-Ready bestraft umfassende Sozialschutzsysteme

- Obwohl B-Ready für öffentliche Versorgungsleistungen wie Arbeitslosenversicherung, Gesundheitsversorgung und Ruhegehälter Punkte vergibt, untergräbt sein Bewertungssystem das tatsächliche Angebot dieser wichtigen Sozialschutzmaßnahmen, indem die Finanzierung des Sozialschutzes durch Arbeitgeberbeiträge erheblich bestraft wird. Die Methodik von B-Ready scheint in der Tat vorzusehen, dass mehr Punkte vergeben werden, wenn auf beitragsbasierten Sozialschutz verzichtet wird.

Steuerfinanzierte Sozialschutzsysteme sind größtenteils eher auf kleinere, zielgerichtete Programme (d.h. Sozialhilfe) ausgerichtet als auf breit angelegte soziale Sicherheit. Obwohl steuerfinanzierte Systeme besonders hilfreich sein können, wenn es darum geht, für einen sozialen Basisschutz für diejenigen zu sorgen, die nicht genügend Beiträge einzahlen konnten, sollten diese Systeme als Ergänzung zu breit angelegter sozialer Sicherheit, bei der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge leisten, betrachtet werden und nicht als Ersatz dafür.

B-Ready gibt der Kürzung beitragsbasierter Sozialschutzleistungen

den Vorzug, was radikal und gefährlich ist und von vereinbarten internationalen Arbeitsnormen, einschließlich ILO-Übereinkommen 102, sowie von jüngsten internationalen Verpflichtungen zum Sozialschutz abweicht. Insbesondere die **Entschließung und Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz über Sozialschutz** aus dem Jahr 2021, die von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einstimmig angenommen wurden, besagen, dass die Mitgliedsstaaten "den sozialen Basisschutz ergänzen [sollten], indem ein angemessenes und höheres Niveau an beitragsfinanzierter sozialer Sicherheit gewährleistet wird, das sich auf eine solidarische Finanzierung und eine faire Aufteilung der Beiträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stützt." Der Ansatz von B-Ready weicht im Übrigen auch von der kürzlich von der *Global Partnership on Universal Social Protection*, der auch die Weltbank selbst angehört, vereinbarten **gemeinsamen Erklärung zu den Finanzierungsgrundsätzen mit Blick auf Sozialschutz für alle** ab. In der Erklärung wird die Bedeutung sowohl beitragsbasierter als auch steuerfinanzierter Systeme bekräftigt und eine umfassende Mischfinanzierung gefordert.

- Während ein Land für das Angebot von Arbeitslosenversicherung,

Gesundheitsversorgung und Ruhegehältern 16,68 umskalierte Punkte erhält (Indikatoren 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3), bekommt es 16,68 zusätzliche Punkte, wenn es diese Leistungen ausschließlich aus Steuermitteln finanziert (Indikatoren 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3). Es gibt 9,68 Punkte für das Fehlen eines gesetzlichen Auftrages, für diese Leistungen direkt zu bezahlen (Indikator 1.2.3) und 33,33 weitere Punkte für niedrige Beiträge zur Deckung der Kosten dieser Leistungen, wie durch Umfragen unter Arbeitgebern ermittelt (Indikator 3.1.1).

Nach dieser Berechnung ist die Vermeidung eines Arbeitgeberbeitrages zum Sozialschutz fast viermal so viele Punkte wert (59,69 Punkte) wie das Angebot dieser Sozialschutzleistungen selbst (16,68). Ein Land, in dem Arbeitgeberbeiträge umgangen werden, bekommt immer noch nahezu dreimal so viele Punkte (43,01), als wenn diese Leistungen durch einen obligatorischen Arbeitgeberbeitrag finanziert würden (16,68).

B-Ready basiert nicht auf unparteiischen Quellen

- B-Ready stützt sich bei seinen Daten zum Thema Arbeit ausschließlich auf Konsultationen mit Anwälten und Umfragen unter Firmen. Die Weltbank hat bestätigt, dass sie nicht vorhat, die Beiträge oder Analysen von Anwälten, die Arbeitnehmer vertreten, und von denen, die Arbeitgeber vertreten, gegeneinander abzuwägen.
- Während in Fragen des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes und des Angebots öffentlicher Dienstleistungen Anwälte konsultiert werden, basiert die Analyse der tatsächlichen Bedingungen ausschließlich auf Firmenumfragen. Dadurch wird die Analyse untergraben. Effizienz und

Effektivität der Arbeitsaufsicht können beispielsweise von Unternehmen alleine nicht angemessen überwacht werden, da sie ein offensichtliches Interesse an einer schnellen Entlastung bezüglich Rechtsverstößen haben. Die Beschäftigten haben großes Interesse an der tatsächlichen Arbeit der Arbeitsaufsicht und müssen einbezogen werden.

- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerorganisationen werden in keiner Phase der Recherche konsultiert, und alles, was sie zu dem Prozess beitragen, muss vom Unternehmenssektor "überprüft" werden.