

zung der betrieblichen Interessenvertretung ausgehandelt werden müssen. Ein Großteil der ins Individualarbeitsrecht integrierten Schutzmechanismen sollte in das zu schaffende einheitliche soziale Sicherungssystem ausgelagert werden.

Auch mit der hier skizzierten Vision eines Arbeitsrechts der Zukunft ist keineswegs das wahre Eden von Freiheit und Gleichheit angebrochen. Selbst unter diesen Bedingungen bleibt die Einsicht des BAG zutreffend, daß das Individualarbeitsverhältnis »durch eine strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber gekennzeichnet (ist), die durch kollektivvertragliche Regelungen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht beseitigt wird. Die Unterlegenheit besteht auch in Zeiten der Vollbeschäftigung«. Auch in Zukunft wird das Arbeitsrecht dies ökonomische Gesetz nicht außer Kraft setzen. Aber wenn es dazu beiträgt, die ungleiche Gewichtsverteilung der Freiheiten von Kapital und Arbeit zugunsten der Arbeitnehmer zu korrigieren, wäre schon Erhebliches gewonnen.

WOLFGANG DÄUBLER

## Globalisierung und kollektives Arbeitsrecht

Ein Thesenpapier

1. Tarifverhandlungen und Mitbestimmung durch Betriebsräte gehen stillschweigend davon aus, daß die Arbeitgeberseite zwar im Einzelfall stärker sein mag, daß sie jedoch die Existenz ihres Gegenspielers nicht antasten kann. Auch muß sie über ein gewisses Maß an Autonomie verfügen, hätten andernfalls Ver-

handlungen doch von vornherein keinen Sinn. Beide Voraussetzungen sind unter den Bedingungen globalisierter Märkte immer seltener gegeben.

2. Die sinnvollste und wichtigste Antwort der Unternehmen auf den weltweiten Wettbewerb ist die Verstärkung von Innovationen, die Entwicklung der Fähigkeiten, von denen am ehesten ein Vorsprung gegenüber anderen Marktteilnehmern erwartet werden kann. Dies kann die finanziellen Kapazitäten eines Unternehmens so weit in Anspruch nehmen, daß für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nichts mehr übrig bleibt, ja daß diese tendenziell sogar verschlechtert werden. Im Extremfall laufen die Institutionen des kollektiven Arbeitsrechts leer.

3. Eine andere Reaktion liegt darin, den Arbeitsprozeß als solchen im Prinzip unverändert zu lassen, aber durch Verlagerung von Teilen der Produktion in Niedrig-Lohn-Länder die Kosten zu senken. Angesichts der sozialen und politischen Verhältnisse in Mittel- und Osteuropa bedarf dies keinen besonders großen Anstrengungen. Innovationen können dadurch verlangsamt werden; im Einzelfall ist es sogar billiger, bestimmte Waren mit traditioneller Handarbeit in Tschechien herzustellen und gleichzeitig die automatisierten Fertigungssysteme in Deutschland stillzulegen (»Roboter werden arbeitslos«). Wo keine Arbeitsplätze mehr sind, wird das Arbeitsrecht zu einer Ansammlung mehr oder weniger schöner Erinnerungen.

4. Soweit sich Produktion nicht verlagern läßt, bietet sich heute die Möglichkeit, auf ausländische Billigarbeitskräfte zurückzugreifen. Innerhalb der EU kann dies auf legalem Wege geschehen; beim Rückgriff auf Drittstaatler stehen illegale Beschäftigungsformen im Vordergrund. Im Bausektor ist diese Entwicklung am weitesten fortgeschritten. Die Billigarbeitskräfte können faktisch nicht in das System der deutschen Interessenvertretung einbezogen werden; dieses unterliegt daher schon im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich einem Schrumpfungsprozeß.

5. Die Möglichkeit, Arbeitsplätze in Niedrig-Lohn-Länder zu verlagern oder Billig-Arbeitskräfte in Deutschland anzuheuern, kann in Tarifverhandlungen oder in Verhandlungen mit dem Betriebsrat als Druck- und Erpressungsmittel eingesetzt werden. Dies gilt umso mehr, als die konkreten Möglichkeiten von Auslandsaktivitäten des Arbeitgeberunternehmens aus Arbeitnehmersicht schwer einzuschätzen sind. Die Gewichte verschieben sich so noch viel mehr hin zur Arbeitgeberseite. Von »Parität« kann nicht mehr die Rede sein.

6. Die einzelnen Unternehmen sind den Zwängen des Weltmarktes in sehr unterschiedlichem Umfang ausgesetzt. Wirtschaftliche Stärke und Innovationskraft sind verschieden; auch gibt es Produkte und Dienstleistungen, die von der Globalisierung nicht oder kaum berührt sind. Dadurch wird eine so differenzierte Interessenlage geschaffen, daß die herkömmlichen Flächentarife in Gefahr geraten. Einzelne Unternehmen sehen sich nicht mehr in der Lage, das tarifliche Minimum aufrechtzuerhalten. Andere ziehen nach, weil sie sich davon einen Wettbewerbsvorteil versprechen. Zwar gab es auch schon bisher in Form von übertariflichen und außertariflichen Zulagen ein von Unternehmen zu Unternehmen variiertes Lohnniveau, doch reichen die dabei möglichen Differenzen heute nicht mehr aus.

7. Verlagerung von Arbeitsplätzen und Absenkung von Sozialstandards führen zu einer »Austrocknung« des Sozialstaats. Durch zunehmende Arbeitslosigkeit verringern sich die Einnahmen und steigen die Leistungsverpflichtungen. Illegal hier tätige Arbeitskräfte lassen sich steuerlich nicht erfassen. Nicht einmal die gute wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen kommt den Staatsfinanzen zugute, da die im Ausland gemachten Gewinne grundsätzlich nicht erfaßt werden. Der Deutsche Aktienindex, die Arbeitslosigkeit und die Sparzwänge der öffentlichen Hand erreichen gleichzeitig Höchstmarken. Die staatliche Sozialpolitik als notwendige Ergänzung des kollektiven Arbeitsrechts wird so zu einer Art Rest-

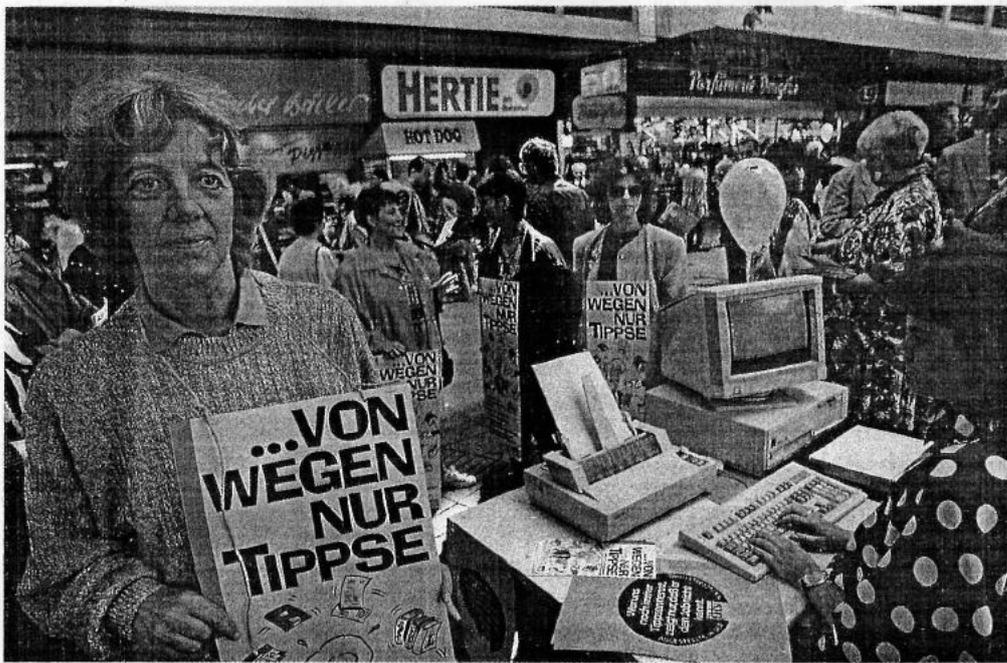
größe, die auf das allernotwendigste beschränkt ist.

8. Die hier skizzierten Erscheinungen sind nicht auf Deutschland und die anderen traditionellen Industrieländer beschränkt. Vielmehr zeigt sich eine »Spirale nach unten« mittlerweile auch in Schwellenländern wie Süd-Korea, doch ruft sie dort ein Ausmaß an Widerstand hervor, das für Deutschland bislang nicht denkbar ist.

#### Konsequenzen auf nationaler Ebene

1. Die umfassende Öffnung unserer Grenzen wurde in den vergangenen Jahrzehnten nur dann ernsthaft diskutiert, wenn es um die Zuwanderung ausländischer Staatsangehöriger ging. Der Abbau von Zollschranken und anderen »Handelshemmnissen« wurde als ebenso selbstverständlich begrüßt wie die Möglichkeit deutscher Unternehmen, in beliebigen Staaten der Erde zu investieren. Eine Folgediskussion fand so gut wie nicht statt. Alles was das Prädikat »europäisch« oder »international« trägt, wird zumindest mit einem heimlichen Vertrauensvorschuß versehen. Kritik daran erscheint als hinterwäldlerisch oder verkappt-nationalistisch; man überläßt sie gerne der CSU oder noch konservativeren Kräften. Die Folge ist, daß auch die Modalitäten der Globalisierung nicht zum Thema werden. Schwer vorstellbar, ernsthaft darüber zu reden, etwa wie in Japan bestimmte besonders arbeitsintensive Bereiche wie den Handel von der Internationalisierung auszunehmen und so Beschäftigungsmöglichkeiten beizubehalten, die sonst unweigerlich der Rationalisierung zum Opfer fallen. Die Globalisierung wird als Schicksal empfunden, das uns angesichts deutschen Fleißes und deutscher Erfahrung hoffentlich Gutes bescheren wird. Vorschläge zu aktivem Eingreifen können deshalb nicht mit spontaner Zustimmung rechnen.

2. Veränderungen im kollektiven Arbeitsrecht können nur ein relativ sekundärer Beitrag zu einer humanisierteren Form der Globalisierung sein. Wichtiger sind wirtschafts- und steuerrechtliche



Schreibkräfte demonstrieren für mehr Geld.

Foto: dpa

Regelungen. So ist insbesondere nicht zu erkennen, weshalb noch heute durch das Auslandsinvestitionsgesetz Investitionen deutscher Unternehmen im Ausland auch dann steuerlich privilegiert sind, wenn sie sich nur dem Motiv verdanken, teurere durch billigere Arbeitskräfte zu ersetzen. Auch ist nicht einzusehen, weshalb man die Einkünfte ausländischer Tochtergesellschaften bei der Besteuerung deutscher Besitzgesellschaften unberücksichtigt lassen soll.

3. Im Ausland gelegene Arbeitsplätze müssen in ihrer Ausgestaltung nicht zur freien Disposition deutscher Unternehmensleitungen stehen. Möglich ist, auf den Gedanken von Verhaltenskodizes zurückzugreifen, die für multinationale Konzerne entwickelt und insbesondere in bezug auf Südafrika erprobt wurden. Warum sollte es nicht möglich sein, Entsprechendes durch Tarifvertrag festzuschreiben und so auch rechtlich verbindlich zu machen? Dabei ist selbstredend nicht an eine Erstreckung deutscher Sozialstandards zu denken (was die Auslandsinvestition wirtschaftlich uninteressant ma-

chen würde); vielmehr geht es allein darum, die »Schraube nach unten« zu verhindern und entsprechend internationalen Abkommen ein Minimum festzuschreiben. Daß dadurch evtl. im Einzelfall auch die Quantität deutscher Auslandsengagements verringert werden könnte, mag man als Nebenfolge in Kauf nehmen.

4. Was die Behandlung von ausländischen Billigarbeitskräften im Inland betrifft, so ist das Entsendegesetz den im Prinzip richtigen Weg gegangen. Die Bedingung, daß nur für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf die ausländischen Arbeitnehmer erstreckt werden dürfen, sollte allerdings in Zukunft entfallen; das in Deutschland übliche Maß an Entlohnung sollte das maßgebliche sein.

5. Die veränderten Kräfteverhältnisse bei Verhandlungen zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite müssen dort berücksichtigt werden, wo das kollektive Arbeitsrecht auf die Gleichwertigkeit der Positionen, auf die Parität abstellt. Dies ist bislang bei der Zuteilung von Arbeitskämpfungsmitteln der Fall. Die Aussperrung wird da mit dem Argument

gerechtfertigt, ohne sie hätte die Arbeitgeberseite keine ausreichenden Durchsetzungsmöglichkeiten mehr. Für Unternehmen, die ihre Belegschaft damit unter Druck setzen können, daß sie mit der Verlagerung einzelner Aufgaben oder Betriebe drohen, ist diese Aussage nicht nur unrichtig, sondern geradezu grotesk geworden; die Rechtsprechung des BAG bedarf insoweit der Revision.

6. Der französische Kassationshof hat in den vergangenen Jahren die These entwickelt, eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sei nur dann gerechtfertigt, wenn auf diesem Wege die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesichert werden könne. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn im Inland Arbeitsplätze abgebaut und im Ausland vom selben Unternehmen oder Konzern neue geschaffen werden. Der Wortlaut des Kündigungsschutzgesetzes (»dringende betriebliche Erfordernisse«) ist offen; einer Übernahme der französischen Rechtsprechung stünden keine prinzipiellen Hindernisse entgegen.

#### Konsequenzen auf internationaler Ebene

1. Der Weltmarkt für Waren und Dienstleistungen besitzt bis heute keine sozialstaatliche Verfaßtheit. Seine Regeln – niedergelegt in einigen internationalen Konventionen wie dem GATT (WTO) und dem sog. UN-Kaufrecht sowie in der ständigen Praxis internationaler Schiedsgerichte (*lex mercatoria*) – entsprechen in ihrem sozialpolitischen Gehalt in etwa dem Handels- und Wirtschaftsrecht des Jahres 1914. Zwar vollzieht sich »der Weltmarkt« nicht auf staatsfreiem Territorium, sondern durchweg auf dem Gebiet einzelner Nationalstaaten, doch fehlen dort häufig sozialpolitische Normen oder haben für die Praxis keinerlei Bedeutung. ILO-Konventionen besitzen in den meisten Staaten eine Buchstabenexistenz; nicht einmal Spezialisten wissen oft, welche Konventionen ihr Staat ratifiziert hat.

2. Eine Änderung dieses Zustands kann sich – nicht anders als im Rahmen des Nationalstaats – auf zwei Wegen erge-

ben: Die den Markt beherrschenden Regeln können um sozialstaatliche Elemente ergänzt werden, und die Betroffenen können sich im Wege der Selbsthilfe organisieren. Für beides gibt es bereits Ansätze in der Praxis.

3. Die Diskussion um die Sozialklausel in internationalen Handelsverträgen sollte verstärkt werden. Waren aus dem internationalen Handelsverkehr auszuschließen, die unter Verstoß gegen elementare Menschenrechte hergestellt wurden, erscheint unter den gegebenen Umständen das wirksamste Mittel, um die unterste Ebene der »Schraube nach unten« ein Stück anzuheben. Die Wahrung der Menschenrechte in Deutschland wird wenig glaubwürdig, wenn man gleichzeitig von Menschenrechtsverletzungen anderer profitiert.

4. Selbsthilfe als traditionelles Mittel der Gewerkschaftsbewegung findet sich heute ansatzweise insbesondere in drei Erscheinungsformen: Tarifverhandlungen in einzelnen Ländern werden koordiniert geführt. Dies schafft die Möglichkeit, grenzüberschreitende Solidarität zu praktizieren und insbesondere zu verhindern, daß während einer Tarifauseinandersetzung einzelne Arbeiten in ein anderes Land verlegt werden. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte wird die grenzüberschreitende Koordination erleichtern.

Im Bereich der Seeschifffahrt existiert ein von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) entwickelter Mustertarifvertrag, der u. a. einen Mindestlohn für Billigflaggenschiffe vorschreibt. Er ist mittlerweile von ca. einem Drittel der betroffenen Schiffseigner akzeptiert worden, was einem Sechstel der gesamten Welt-Schiffstonnage entspricht. Dies bedeutet, daß in einem weitestgehend internationalisierten Arbeitsmarkt (ein philippinischer Seemann kann jederzeit durch einen indischen oder einen chinesischen ersetzt werden) zum ersten Mal ein gleichfalls internationaler Tarifvertrag existiert, der durch Streiks von Schiffsbesatzungen, insbesondere aber durch Boykotts skandinavischer Hafenarbeiter gegenüber Billigflaggenschiffen

durchgesetzt wurde. Die Übertragbarkeit dieses Modells auf andere Bereiche wäre zu diskutieren.

Produkte, die unter menschenrechtswidrigen Verhältnissen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw. hergestellt wurden, können in Deutschland und in anderen Ländern aufgrund privater Initiative boykottiert werden. Wichtig sind insoweit die Erfahrungen mit indischen Teppichen, wo jedenfalls die nicht in Kinderarbeit hergestellten eine sog. *rugmark* (und damit einen Wettbewerbsvorteil) erhalten.

5. Eigene Aktivitäten von Betroffenen und Nicht-Betroffenen können die resignative Haltung überwinden, die seit 1989 für viele früher aktive Menschen charakteristisch ist. Der Spruch »Es gibt ein Leben nach der Marktwirtschaft«, den ich Anfang 1990 an einer Leipziger Hauswand entdeckte, ist zwar inzwischen verblaßt, doch warum sollte er nicht neue Aktualität gewinnen?

KARIN SCHUBERT

## Die Gemeinschaft braucht eine Erneuerung der Justiz

Unser gemeinschaftliches Zusammenleben basiert auf dem Konsens, daß einige Grundregeln des Zusammenlebens eingehalten werden müssen. Durch die weitestgehende Einhaltung erst wirkt das Recht, dient es dem Einzelnen als Schutz. Insofern schafft Recht Gemeinschaft. Zu den Konstitutionsprinzipien einer durch das Recht begründeten Gemeinschaft gehört, daß allen Mitgliedern dieser Gemeinschaft in gleicher Weise der Zugang zu den Rechtsschutzgewährleistungen des Staates eröffnet ist. Damit ist die Dienstleistungsfunktion der Justiz im demokratischen und sozialen Rechtsstaat des Grundgesetzes angesprochen. Die Gerichte haben die Aufgabe, Rechtsstreitigkeiten zu schlichten und zu entscheiden, den Rechtsfrieden zu bewahren und die soziale Schutzfunktion des Rechts zu verwirklichen. Auch der wirtschaftlich oder intellektuell Schwächere muß in gleicher Weise wie andere zu seinem Recht kommen.

### Notwendige Vereinheitlichung

Die soziale Schutzfunktion des Rechts und der Rechtsprechung ist seit langem anerkannt und hat in den letzten Jahrzehnten zu einer Umorientierung der Justiz geführt. Ihr früherer obrigkeitsstaatlicher Charakter ist einem bürgerfreundlicheren Erscheinungsbild gewichen. Dieser Wandel ist jedoch erst der Beginn einer Erneuerung der Justiz, die konsequent weiterzuführen ist. Die Justiz muß in ihren Strukturen und ihrer Tätigkeit noch wesentlich bürgerfreundlicher, transparenter und effizienter werden, um ihrer Dienstleistungsfunktion gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern in gleicher Weise gerecht werden zu können. Dies erfordert Reformen: Die Organisation muß grundlegend verändert werden, ebenso die Gerichtsverfassung. Auch das Verfahrens- und das materielle Recht muß diesen Ansprüchen stärker als bislang gerecht werden.

## Abenteuer Natur



Illustration: Britta Meins

Für Kinder wird die Natur zum größten Abenteuer, wenn Sie mit ihnen auf Erlebnisreise gehen. Unser **Kind & Natur Aktiv-Info** enthält Vorschläge für einprägsame Naturerlebnisse und Tips zur Gründung einer Kindergruppe. Schicken Sie uns einfach diese Anzeige und 6 DM in Briefmarken zu.



**Naturschutzjugend**  
Königstraße 74  
70597  
Stuttgart