

Kollektivautonomie vor der Herausforderung der Europäischen Währungsunion

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Einleitung

Über Kollektivautonomie zu reden, stellte vor 15 Jahren für Juristen keine besondere Herausforderung dar. Man konnte auf die verfassungsrechtlichen Grundlagen verweisen - in Spanien auf Art. 37 Abs. 1 der Verfassung, in Deutschland auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts¹, in Italien auf eine andere Länder inspirierende Praxis, da Art. 39 der Verfassung bis heute keine Aktualisierung erfahren hat.²

Auch über die Funktion ließ sich schnell Einigkeit erzielen. Kollektivautonomie stellt ein Stück Partizipation dar, ein Verfahren der Mitentscheidung über die Art und Weise der eigenen Existenz innerhalb des Arbeitsprozesses. Tarifverträge bewirken für die betroffenen Arbeitnehmer Schutz und ein gewisses Maß an Stabilität - letzteres dient auch den Interessen der Arbeitgeberseite, die mit bestimmten Lohnkosten kalkulieren kann. Beim sog. Flächentarif werden die geregelten Arbeitsbedingungen aus dem (nationalen) Wettbewerb herausgenommen; kein Unternehmer muß befürchten, daß er einen Wettbewerbsnachteil erleidet, weil seine Konkurrenten Billigarbeitskräfte beschäftigen. Zu dieser ökonomischen kommt eine politische Funktion: Die Kollektivautonomie entlastet den Staat, weil er sich aus bestimmten Verteilungskonflikten heraushalten kann. Dies bedeutet nicht, daß er keine Sozialpolitik betreiben würde, im Gegenteil: Der Sache nach handelt es sich um eine Arbeitsteilung zwischen staatlicher und kollektivvertraglich erreichter Absicherung. Je umfassender Reproduktionsbedürfnisse des einzelnen durch die Sozialversicherung und z.B. durch staatliche Zuschüsse zu den Mieten abgesichert werden, um so eher bleibt Raum, in Tarifverhandlungen um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

In Lateinamerika ist die Situation von den Voraussetzungen her keine prinzipiell andere. Läßt man den informellen Sektor beiseite - daß es ihn in geringerem quantitativen Ausmaß auch in Europa gibt, wird oft übersehen -, so hat die Kollektivautonomie dieselbe zentrale Bedeutung.³ Daß die gefundenen Kompromisse eher einem Waffenstillstand als einem definitiven vertraglichen Konsens ähnlich sind, hat Barbagelata zu Recht herausgearbeitet.⁴ Die Überlagerung durch autoritäre Strukturen, wie sie in der Vergangenheit anzutreffen waren, ändert nichts an den grundsätzlichen Feststellungen.

Die Kollektivautonomie hatte (und hat) eine Reihe unausgesprochener Voraussetzungen.⁵ Drei von ihnen bedürfen im Hinblick auf die weitere Entwicklung der besonderen Hervorhebung.

- Verhandlungen können nur stattfinden, wenn die eine Seite die Existenz der anderen akzeptieren muß. Im Arbeitskampfrecht ist man sich in der Regel einig darüber, daß der Unternehmer nicht in existentielle Schwierigkeiten gebracht werden darf. Doch was geschieht, wenn den Arbeitnehmern mit dem Wegfall ihrer Arbeitsplätze gedroht werden kann? Sind auch dann noch sinnvolle Gespräche möglich?

- Verhandlungen setzen zum zweiten Spielräume voraus. Ein Unternehmen, das in seinem ganzen Verhalten von einem anderen abhängig ist, wird gewissermaßen zur Marionette. Dies kann so weit gehen, daß Zulieferunternehmen keinerlei Entscheidungskapazität mehr besitzen - weder ökonomisch noch bei der Arbeitsorganisation.⁶ Welche Konsequenzen hat dies bei Kollektivverhandlungen?

- Bestimmte Bedürfnisse werden durch staatliche Leistungen befriedigt. Daß es einen "welfare state" als "Umgebung" der Kollektivautonomie gibt, ist zwar nicht als Teil der Gewerkschaftsrechte von der Verfassung gesichert, gleichwohl jedoch eine leicht unterschätzte Elementarbedingung.

II. Die Einflüsse der Globalisierung

1. Ein Modethema?

Glaukt man einer neueren Untersuchung aus Italien, so ist die Globalisierung voller Faszination für Arbeitsrechtler.⁷ In der Tat nimmt die Zahl der Untersuchungen zu, die sich mit diesem Thema befassen - wobei je nach Temperament und eigener sozialer Absicherung die Furcht vor dem Unbekannten im Vordergrund steht. Die Tatsache, daß sich die Arbeitsrechtswissenschaft verstärkt um dieses Phänomen kümmert, darf nicht zu dem Fehlschluß verleiten, in der Vergangenheit habe es keine Öffnung der Märkte gegeben. In Deutschland wird gerne das Beispiel der Firma Siemens zitiert, die Anfang des Jahrhunderts eine Zweigstelle in Moskau eröffnete,⁸ was sich in der Folgezeit dann als Fehlinvestition erwies.

Näher an der Gegenwart - und mit dem heute zu Beobachtenden unmittelbar vergleichbar - liegt die Entwicklung in einzelnen ausgesuchten Sektoren der Wirtschaft. In den Jahren von 1970-1981 sank etwa die Beschäftigtenzahl in der Textilindustrie der entwickelten Länder um jährlich 3,5 %; im selben Zeitraum stieg sie in den Entwicklungsländern um durchschnittlich 3,3 % an.⁹ Noch gravierender war die Entwicklung in der Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie: Einem Rückgang von 1,4 % stand hier ein Zuwachs von 8,2 % gegenüber.

Die internationale Verflechtung der nationalen Ökonomien ist daher nichts grundsätzlich Neues. Neu ist lediglich das Ausmaß und die Intensität des Geld- und Güterausstausches. Auslöser hierfür waren die drastisch gesunkenen Transportkosten sowie die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien, die es möglich macht, Informationen in Sekundenschnelle rund um den Erdball zu schicken. Konnte man in der Vergangenheit die "Außenbeziehungen" der im nationalen Territorium angesiedelten Unternehmen noch als Ausnahmefall qualifizieren, ist

dies in der Mehrzahl der Branchen heute nicht mehr der Fall. Für die Wissenschaftler in den entwickeltsten Industriestaaten entsteht so ein Nachholbedarf, beschränkten sie sich doch in der Vergangenheit oft ausschließlich auf das, was sich innerhalb der eigenen nationalen Grenzen abspielte.¹⁰ Bisweilen mag es dann vorkommen, daß man nunmehr über das Ziel hinausschießt und nur noch global denkt, ohne die verbleibenden nationalen Besonderheiten ausreichend zu berücksichtigen.

2. Erscheinungsformen der Globalisierung

Den höchsten Internationalisierungsgrad weisen die Finanzmärkte auf. Der Handel mit ausländischen Wertpapieren, insbesondere aber mit Devisen, ist im wahrsten Sinne des Wortes grenzenlos. Anders als vor dem Ersten Weltkrieg und unter dem System von Bretton Woods fehlt eine Marktordnung, die das Verhalten der beteiligten Subjekte regulieren würde. Wir haben heute kein "monetäres Völkerrecht" mehr.¹¹ Dies führt dazu, daß die Spekulation zugunsten oder zu Lasten bestimmter Währungen jederzeit möglich ist - mit allen Konsequenzen, die sich für die realwirtschaftlichen Vorgänge ergeben. Im Extremfall wird ein bestimmter Standort zu teuer, weil die dort geltende Währung besonders hoch bewertet wird; umgekehrt kann ein besonders günstiger Umtauschkurs die Produktion künstlich verbilligen. Die Wechselkurse verlieren vorübergehend ihre Steuerungsfunktion.¹² Nicht nur das: Für den einzelnen Investor können Finanzanlagen sehr viel lohnender als Investitionen werden; es wird spekuliert, nicht produziert. Das Schlagwort vom "Spielkasino-Kapitalismus" bringt dies gut auf den Begriff.

Bei der Produktion von Sachgütern und Dienstleistungen ist die Internationalisierung für den Arbeitsrechtler sehr viel sichtbarer. Unternehmens- und Konzernleitungen können zwischen verschiedenen Standorten wählen; wenn sie auf Dauer im Weltmarkt bestehen wollen, sind sie gezwungen, die Alternative mit dem besten Kosten-Nutzen-Verhältnis zu wählen. Die Zollschränken werden immer weiter reduziert - zuletzt bei der Welthandelskon-

ferenz in Singapur im Dezember 1996.¹³ Häufig ergibt sich dabei die Situation, daß die technologisch weniger entwickelten Teile des Produktionsprozesses in andere Länder als das des Stammsitzes ausgelagert werden; "Werkbänke" dieser Art lassen sich schnell in andere Länder verlagern. Für die Beschäftigten in den Metropolen ist allerdings auch die qualifizierte Arbeit nicht auf Dauer gesichert. Wenn die Deutsche Lufthansa ihre Software in Indien entwickeln läßt, weil die dortigen Informatiker nur rund 10 % der deutschen verdienen, so dürfte dies kein zu vernachlässigender Ausnahmefall sein.

In bestimmten Bereichen ist auch der Arbeitsmarkt internationalisiert. Dies gilt etwa im Bereich der Seeschifffahrt, wo sich ein philippinischer Seemann unschwer durch einen malaysischen oder ein polnischer durch einen mexikanischen ersetzen läßt. Zweites Hauptbeispiel ist die Bauindustrie, wo es eine erhebliche Migration innerhalb der EU von den Niedrig- in die Hochlohnländer und von Drittstaaten in die Gemeinschaft gibt.

Der unterschiedliche Internationalisierungsgrad läßt sich plausibel mit den Transaktionskosten erklären: Eine fremde Währung zu kaufen, ist gewissermaßen durch Knopfdruck möglich. Produkte in anderen Ländern herzustellen oder Dienstleistungen von dort zu beziehen ist schon sehr viel aufwendiger, während der "Import" von Arbeitskräften auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen kann.

3. Konsequenzen für die Kollektivautonomie

Wie können Tarifverhandlungen unter den veränderten Umständen stattfinden? Wer sich als Jurist auf den Normtext beschränkt, hat ein leichtes Leben: Die nationalen Rechtsordnungen ändern sich normalerweise nicht, der juristische Rahmen bleibt derselbe. Schaut man auf das praktische Funktionieren, stellen sich die Dinge ganz anders dar.

- In allen europäischen Ländern finden wir eine Tendenz zur Dezentralisierung des Tarifsystems.¹⁵ Dort, wo es - wie z.B. in Schweden - nationale Tarifverträge gab, werden diese nunmehr auf Branchenebene abgeschlossen. In Ländern mit dominierenden Branchentarifen wird immer mehr auf die Ebene des Einzelunternehmens verlagert. In Großbritannien schließlich ist der Firmentarif zur dominierenden Form geworden. Diese Dezentralisierung ist in erster Linie Folge der Tatsache, daß die einzelnen Unternehmen einer Volkswirtschaft wie einer Branche sehr unterschiedlich durch die Globalisierung betroffen sein können: Was für den einen Zuwächse an Gewinnen und Entscheidungsspielräumen bedeutet, ist für den anderen eine existentielle Krise. Die Möglichkeit zur Innovation, aber auch zum Einsparen von Kosten ist sehr unterschiedlich verteilt; auch gibt es Unternehmen, die weiterhin ausschließlich für den nationalen Markt produzieren. Aus dem allem folgt ein Druck in der Richtung, keine gemeinsamen Mindestarbeitsbedingungen mehr zu akzeptieren, sondern nach unternehmensspezifischen Lösungen zu suchen. Andere Faktoren kommen hinzu, so die geringer gewordene Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, die es der Arbeitgeberseite erlaubt, die für sie im Regelfall günstigere betriebliche Verhandlungsebene zu wählen.

- Die Möglichkeit, im Ausland statt im Inland zu produzieren, kann die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite gegen Null gehen lassen. Bekannt und viel diskutiert ist in Deutschland der Fall der Firma Viessmann, die in Tschechien bereits ein Grundstück erworben hatte, um dort ein Werk zur Fertigung eines neuen Produkts zu errichten. Kurz vor Baubeginn fanden Verhandlungen mit dem Betriebsrat am deutschen Stammsitz statt, die mit einem "Kompromiß" endeten: Die Arbeitnehmer verzichteten auf die tariflich festgeschriebene 35-Stunden-Woche und erklärten sich bereit, für die bisherige Vergütung 38 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Im Gegenzug verzichtete der Arbeitgeber auf den Bau in Tschechien; das neue Produkt wird in Deutschland hergestellt.¹⁶ Natürlich darf man weder in Deutschland noch anderswo tarifliche Rechte "verkaufen", doch ebenso klar ist, daß

dem Betriebsrat keine andere Wahl blieb. Das zuständige Arbeitsgericht entschied auf Antrag der Gewerkschaft, der Betriebsrat habe seine gesetzlichen Pflichten verletzt, da er für die Einhaltung der Tarifverträge eintreten müsse, es fehle jedoch an einem "groben" Verschulden, das Voraussetzung für eine Amtsenthebung ist.¹⁷ Vorgänge dieser Art sind alles andere als ein Einzelfall. Vor die Alternative gestellt, entweder den Arbeitsplatz zu verlieren oder 10 % mehr zu arbeiten, wird die Entscheidung im Ergebnis eindeutig sein. Auf betrieblicher Ebene läßt sich dies gewissermaßen in Reinkultur durchexerzieren, doch gilt dasselbe auch auf Branchenebene: Selbst dort ist die Aussage nicht selten, eine bestimmte Lohnerhöhung würde 3.000, 5.000 oder 10.000 Arbeitsplätze gefährden. Verhandlungen werden so zum Unterwerfungsritual.

Erscheinungen dieser Art sind keineswegs auf Hochlohnländer beschränkt. Auch den indischen Gewerkschaften wird das Argument entgegengehalten, man könne nach Sri Lanka oder Thailand ausweichen. In lokalen Niederlassungen multinationaler Unternehmen dominiert das Argument, wenn der Vorteil der niedrigen indischen Lohnkosten verloren gehe, könne man die Produktion wieder in die Industrieländer zurückverlagern. Auch die Auseinandersetzungen in Südkorea hatten genau diese Situation zum Gegenstand; Sozialstandards sollten abgebaut werden, um auf diese Weise die gefährdete Wettbewerbssituation der südkoreanischen Wirtschaft zu stabilisieren.¹⁸

- Das Agieren auf globalen Märkten führt bei manchen Unternehmen dazu, daß die wirtschaftlichen Spielräume effektiv gegen Null gehen. Auch wenn alle Möglichkeiten zur Einsparung von Kosten ausgeschöpft sind, kann sich eine Situation ergeben, daß keine Verteilungsmasse mehr besteht. Ein beträchtlicher Teil des deutschen Maschinenbaus befindet sich etwa derzeit in einer solchen Lage. Auch hier kann von "Verhandlungen" nicht mehr die Rede sein. Weder eine Gewerkschaft noch eine Gruppe von Arbeitnehmern hat jemals ernsthaft versucht, Forderungen durchzusetzen, deren Realisierung die eigenen Arbeitsplätze zunichte ge-

macht hätte. Kollektivverhandlungen werden hier allenfalls als Mittel der Schadensbegrenzung eingesetzt. Man vereinbart etwa kürzere Arbeitszeiten und geringeren Lohn, um dadurch einen Beitrag zum Fortbestand des Unternehmens zu leisten.

- Die staatlichen Sozialleistungen werden immer weiter zurückgenommen. Die Möglichkeit, Unternehmen zu besteuern, werden geringer - sei es, daß man eine Gewinnverlagerung ins Ausland befürchtet, sei es, daß man einen Wettbewerbsnachteil für eigene nationale Unternehmen im Vergleich zu den in anderen Staaten Ansässigen befürchtet. Gleichzeitig steigt die Belastung des Staates an; dies hängt mit der steigenden Arbeitslosigkeit, aber auch mit der Altersstruktur der Bevölkerung zusammen. Ohne Rücksicht darauf, wer im Einzelfall die Regierung stellt, bleibt allein der Ausweg eines rigiden Sparkurses. Nur bei Ländern, deren Unternehmen eine sehr gute Position auf dem Weltmarkt haben, wären Alternativen denkbar.¹⁹ Bei allen anderen stimmt die plakative Formulierung "vom Sozialstaat zum Wettbewerbsstaat".²⁰

- In bestimmten Sektoren ist es der Arbeitgeberseite möglich, Billigarbeitskräfte aus anderen Ländern zu beschäftigen. Soweit sie im Inland verfügbar sind, kann mit ihrem Einsatz ohne jede Schwierigkeit gedroht werden. Der Hinweis auf 10 ausländische Baukolonnen mag im Einzelfall sehr viel mehr Einschüchterung zu bewirken als der Gedanke an einen ausländischen Produktionsstandort.

4. Die EU auf dem Wege zur Währungsunion

Die im EG-Vertrag niedergelegte Wirtschaftsverfassung der EU kann die beschriebenen Entwicklungstendenzen verstärken. Das Subventionsverbot der Art. 92 ff. EGV führt dazu, daß eben auch solche Maßnahmen unterbleiben, durch die Arbeitsplätze für einige Jahre oder auch langfristig gesichert werden könnten. Die von der Kommission zugelassenen Ausnahmen sind eng beschränkt.

Viel gravierender sind die Konvergenzkriterien, die der Maastrichter Vertrag etabliert hat. Die Begrenzung des Haushaltsdefizits und der Staatsverschuldung insgesamt führt dazu, daß den Mitgliedstaaten eine aktive Konjunktur- und Beschäftigungspolitik unmöglich gemacht wird.²¹ Kommt es effektiv zur Währungsunion, setzt sich nicht nur die Politik absoluter Geldwertstabilität fort. Vielmehr verlieren die Mitgliedsstaaten auch die Möglichkeit, durch Anpassung ihrer Währungen auf Unterschiede in der Produktivitätsentwicklung zu reagieren. bleibt ein Land in seiner Entwicklung hinter den übrigen zurück, bleibt als "Variable" nur die Senkung der Sozialkosten. Kollektivautonomie wird hier zum Mittel der Schadensbegrenzung und der relativ gleichmäßigen Verteilung der Lasten auf alle Betroffenen. Allerdings kann sie diesen Rollenwechsel aller Voraussicht nach nicht lange ertragen: Der einzelne Arbeitnehmer zahlt seine Gewerkschaftsbeiträge, um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und mehr Existenzsicherheit zu haben, nicht um auf bisherige Rechte zu verzichten.

Kommt die Währungsunion zwischen Ländern zustande, deren Produktivität sich erheblich unterscheidet²², so führt die Währungsunion zu einer Verschärfung der schon bisher bestehenden Probleme. Daß der Wegfall des "Geldschleiers" und die zu erwartenden Angleichung der Preise²³ sowie die starke Stellung des Euro auf den internationalen Finanzmärkten zu einer Wirtschaftsexpansion führt, die diese Probleme zurücktreten läßt, ist derzeit mehr Wunsch als durch Fakten untermauerte Erwartung. Die Währungsspekulation wird zwischen den Teilnehmern naturgemäß aufhören, doch schließt dies nicht aus, daß sie sich im Verhältnis zu Drittstaaten fortsetzt.

III. Gegenstrategien

1. Erkenntnisprobleme

Die Globalisierung fällt in ein Zeitalter des Individualismus²⁴, was Gegenstrategien nicht eben erleichtert. Nicht wenige sehen sich in der Position dessen, der durch die neuen Spielregeln gewinnt. Insbesondere diejenigen, die als Theoretiker die öffentliche Meinung beeinflussen, tun dies typischerweise aus einer individuellen Position absoluter sozialer Sicherheit heraus. Neoliberale Positionen gewinnen so an Attraktivität; der "freie Arbeitsvertrag" wird entgegen jahrzehntelanger Erfahrung neu entdeckt.²⁵ Gemeinsames Handeln wird immer weniger als "Selbstverständlichkeit", als generell akzeptierte Tradition empfunden; wenn es überhaupt stattfindet, bedarf es der besonderen Rechtfertigung. In bestimmten Ländern dürfte auch die Überlegung eine Rolle spielen, daß sich die Stärke der eigenen Volkswirtschaft auch in der persönlichen Situation niederschlägt - eine Vorstellung, die derzeit gerade für die Bundesrepublik Deutschland widerlegt wird, erleben wir doch gleichzeitig eine enorme Steigerung der Gewinne und der Arbeitslosigkeit.

Gegenstrategien müssen nicht ausschließlich auf organisiertes Handeln der Betroffenen bauen. Die Senkung von Sozialkosten kann für die Unternehmen auf Dauer kontraproduktiv sein. Innovationen gedeihen nicht, wenn Beschäftigte unter dem Damoklesschwert ihrer Entlassung arbeiten müssen. Je qualifizierter die Tätigkeit, um so mehr muß den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Auch haben Konsultation und Mitbestimmung über Arbeitsbedingungen nur dann einen Sinn, wenn die persönliche Rechtsstellung nicht durch das Vertreten "unerwünschter" Meinungen in Gefahr gerät - notwendig ist daher ein weitgehender Kündigungsschutz insbesondere für solche Arbeitnehmer, die sich in derartigen Fragen exponieren. Die nötige individuelle Unabhängigkeit wird allerdings nicht allein durch rechtliche Mittel sichergestellt - die Existenz einer

funktionsfähigen gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist in diesem Zusammenhang mindestens genauso bedeutsam. Wer eine Steigerung der Produktivität im Auge hat, wird bedenken müssen, daß sie anders als in Zeiten des Taylorismus kreative Beschäftigte voraussetzt: Kreativität verlangt jedoch nicht nur Motivation, sondern auch Schutz dagegen, daß Irrtümer einen "Karriereknick" zur Folge haben. Der Weg zu technischen und organisatorischen Innovationen ist - wie man weiß - nicht ohne Irrtum und Fehleinschätzungen möglich.

2. Die Koordinierung der verschiedenen Ebenen

Kollektivverträge korrigieren die Marktentwicklung. Dasselbe gilt für sozialstaatliche Regelungen. Ändert sich die Bezugsgröße, wird der Markt ein europäischer oder ein globaler, müssen dort soziale Korrekturen angebracht werden. Auch der rechtliche Rahmen muß sich erweitern und internationalisiert werden.²⁶

Im folgenden sollen Handlungsmöglichkeiten auf nationaler, auf europäischer wie auf internationaler Ebene skizziert werden.

3. Handeln auf nationaler Ebene

Keiner besonderen Erwähnung bedarf an sich die Tatsache, daß es auch in Zukunft einzelne lokale oder nationale Märkte geben wird, die von der Internationalisierung nicht oder nur am Rande betroffen sind. In diesen Bereichen kann weiter nach den bisherigen Spielregeln verfahren werden.

Für die Mehrzahl der Sachgüter und Dienstleistungen wird dies anders sein. Hier könnte man zunächst daran denken, die Öffnung der Märkte anzuhalten oder zu reduzieren, um so erneut Handlungskompetenzen auf nationaler Ebene zu gewinnen. In der Realität funktioniert dies aus einer ganzen Reihe von Gründen nicht, wobei hier nur zwei genannt werden sollen.

- Zum einen existieren verbindliche völkerrechtliche Verträge wie der EG-Vertrag und das GATT, die ein einseitiges nationales Vorgehen wie z.B. die Einführung neuer Zollschränken verbieten. Ein Verstoß hätte im einzelnen schwer absehbare Konsequenzen.

- Zum zweiten fehlen bei den Akteuren alle bewußtseinsmäßigen Voraussetzungen. Die umfassende Öffnung der deutschen Grenzen wurde in den vergangenen Jahrzehnten nur dann ernsthaft diskutiert, wenn es um die Zuwanderung ausländischer Staatsangehöriger ging. Der Abbau von Zollschränken 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. 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 zu erhalten, 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.

Gleichwohl sind verschiedene Korrekturen denkbar.

Angesichts der guten Marktposition vieler deutscher Unternehmen stehen dem Staat Finanzierungsmöglichkeiten offen, die die Kürzung von Sozialleistungen wenn nicht überflüssig machen, so doch reduzieren könnten. So ist etwa nicht zu erkennen, weshalb durch das Auslandsinvestitionsgesetz Investitionen deutscher Unternehmen im Ausland generell privilegiert werden, weil die dort gemachten Anlaufverluste mit Gewinnen im Inland verrechnet

werden können. Die Regelung mag als Förderung des nationalen Kapitals einsichtig zu sein, doch steht es einem sozialpolitischen Zielen verpflichteten Gemeinwesen schlecht an, diese Regelung auch dann anzuwenden, wenn die Auslandsinvestition nur den Sinn hat, teurere durch billigere Arbeitskräfte zu ersetzen. Weiter ist nicht einzusehen, weshalb die Einkünfte ausländischer Tochtergesellschaften bei der Besteuerung der deutschen Konzernmutter unberücksichtigt bleiben, sofern sie nicht nach Deutschland transferiert werden.

- 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.²⁷ Warum sollte es nicht möglich sein, Entsprechendes durch Tarifvertrag festzuschreiben und so auch rechtlich verbindlich zu machen? Dabei ist selbstredend nicht an die Erstreckung deutscher Sozialstandards zu denken (was die Auslandsinvestition wirtschaftlich uninteressant machen würde); vielmehr geht es allein darum, die "Schraube nach unten" zu verhindern und entsprechend internationalen Abkommen ein Minimum festzuschreiben.

- Was die Behandlung von ausländischen Billigarbeitskräften im Inland betrifft, so hat der Gesetzgeber nach langem Zögern und vielen Auseinandersetzungen 1996 das Arbeitnehmer-Entsendegesetz²⁸ verabschiedet, das Tarifverträge über Lohn und Urlaub auch auf die nach Deutschland entsandten Arbeitskräfte erstreckt, sofern die entsprechenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Letzteres ist im Bausektor geschehen.²⁹ Insoweit ist die Bundesrepublik dem Vorbild Frankreichs, der Niederlande, Schwedens und der Schweiz gefolgt.³⁰ Gleichzeitig wird der Versuch unternommen, illegale Arbeit in diesem Sektor nachhaltiger als bisher zu bekämpfen.

- Die veränderten Kräfteverhältnisse bei Verhandlungen zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite müssen dort berück-

sichtigt werden, wo das kollektive Arbeitsrecht auf die Gleichgewichtigkeit der Positionen, auf die Parität abstellt. Dies ist bislang bei der Zuteilung von Arbeitskämpfungsmitteln der Fall. Die Aussperrung wird dabei mit dem Argument gerechtfertigt, ohne sie hätte die Arbeitgeberseite keine ausreichenden Durchsetzungsmöglichkeiten mehr.³¹ 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 bedarf insoweit der Revision.

- 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.³² 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 deutschen Kündigungsschutzgesetzes ("dringende betriebliche Erfordernisse") ist offen; einer Übernahme der französischen Rechtsprechung stünden keine prinzipiellen Hindernisse entgegen.

4. Handlungsmöglichkeiten auf europäischer Ebene

Das europäische Arbeitsrecht hat bislang einen höchst fragmentarischen Charakter. Es reguliert einige wenige Punkte und überläßt alles weitere den Mitgliedstaaten.³³ Außerdem besteht ein charakteristischer Unterschied zum nationalen Arbeitsrecht: Auf EG-Ebene existieren fast nur Gleichheitsrechte (Gleichberechtigung von Mann und Frau, Gleichberechtigung von Wanderarbeitnehmern, Gleichberechtigung von Arbeitnehmern mit wechselndem Arbeitgeber usw.) sowie Verfahrensvorschriften ("Konsultation" heißt das Zauberwort); substantielle Standards sind die absolute Ausnahme.

Was die hier interessierende Kollektivautonomie betrifft, so fehlt es im Gemeinschaftsrecht an einer deutlichen Garantie.³⁴

Art. 118b EG-Vertrag und das Maastrichter Protokoll zur Sozialpolitik institutionalisieren nur den sozialen Dialog, der mehr auf Austausch von Meinungen als auf Austragung von Konflikten und Findung von Kompromissen ausgerichtet ist. Davon ganz abgesehen, fehlt im Vertrag wie auch im sekundären Gemeinschaftsrecht jede Rechtsgrundlage für wirksame europäische Kollektivverträge.³⁵ Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte³⁶ schafft einen sehr spezifischen (und überdies höchst langwierigen) Verhandlungsprozeß, dessen Gegenstand enge inhaltliche Grenzen hat und der deshalb kaum mit Kollektivverhandlungen vergleichbar ist, wie sie sich in den Mitgliedstaaten entwickelt haben.³⁷

Auch die sozialstaatliche Komponente ist bislang eher unterentwickelt. Die der Gemeinschaft zur Verfügung stehenden Fonds verteilen einen minimalen Bruchteil der Mittel, die die Mitgliedstaaten schon heute für soziale Zwecke ausgeben. Ein grundlegender Wandel ist derzeit nicht absehbar, auch wenn die EG insoweit bessere Voraussetzungen bietet als etwa die bisherige Verfassung des Mercosur³⁸ oder der NAFTA.³⁹

Veränderungen sind denkbar. Dies gilt sowohl für Kollektivverhandlungen wie auch für die Sozialpolitik des "Staatenverbundes" EG. Dazu einige kurze Bemerkungen.

Realistischer als das schöne Fernziel europäischer Tarifverträge ist die Koordinierung der nationalen Tarifpolitik auf Branchenebene.⁴⁰ Erster Schritt wäre die zeitliche Abstimmung der jährlichen Verhandlungen, was für die Gewerkschaftsseite den Vorteil hätte, ein Ausweichen auf Unternehmen aus dem anderen Land von vornherein unmöglich zu machen. Der zweite Schritt - die Annäherung einzelner Forderungen - ist schon sehr viel schwieriger; hier spielen nationale Traditionen, aber auch der Gewerkschaftspluralismus eine wesentliche Rolle. Dabei wird man zwischen "verallgemeinerbaren" und nichtverallgemeinerbaren Forderungen unterscheiden müssen: Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie

Aus- und Fortbildung sind Gegenstände, die sich leichter einheitlich regeln lassen als die prozentuale Erhöhung der Löhne oder die Schaffung zusätzlicher Sozialleistungen.

Sozialpolitik zu betreiben, ist nicht nur als Reaktion auf Massendemonstrationen denkbar. Den einzelnen zu einem mitgestaltenden Individuum zu machen, das gegen elementare Lebensrisiken abgesichert ist, liegt auch im Interesse der Gemeinschaft selbst. Wollte sie diese Fragen in ihrer Prioritätenskala auf den fünften oder sechsten Rang verbannen, käme die Gemeinschaft in anderen als in Schönwetterzeiten in schwere Legitimationsprobleme.⁴¹

Die Situation der EU ist eine andere als die des Nationalstaats. Als "Staatsfragment" ist sie bis auf weiteres im wesentlichen auf den Sektor "Wirtschaft" konzentriert. Werden dort in großem Umfang Erwartungen enttäuscht, wird z.B. die Gemeinschaft als (realer oder vermeintlicher) Verursacher von Arbeitslosigkeit und sozialen Mißständen ausgemacht, hat sie im Grunde keine Möglichkeit der Gegensteuerung: Ihr fehlt die Kompetenz, über kulturelle Werte oder über öffentliche Güter wie innere und äußere Sicherheit die prinzipielle Loyalität der großen Mehrheit der Bürger sicherzustellen. Dazu kommen drei weitere Defizite:

- Das Europäische Parlament ist zwar demokratisch gewählt, besitzt jedoch nur ein eingeschränktes Vetorecht gegenüber Normativakten der Gemeinschaft. Es hat kein Recht zur Gesetzesinitiative: In diesem Punkt hatte selbst der Deutsche Reichstag unter der Verfassung von 1871 eine stärkere Stellung.

- Die Entscheidungsprozesse der Gemeinschaft sind wenig transparent. Der Ministerrat als der eigentliche Gesetzgeber tagt hinter verschlossenen Türen. Anders als in den Parlamenten der Mitgliedstaaten ist auch für den interessierten Bürger nicht nachvollziehbar, wo das Pro und Contra bestimmter Entscheidungen liegt.

- Das Demokratie- wie das Publizitätsdefizit werden dadurch verstärkt, daß es keine europäische Öffentlichkeit gibt. Presse, Rundfunk und Fernsehen, aber auch Interessenverbände sind noch immer nationalstaatlich organisiert. Dies bedeutet, daß sie ihre Kontrollfunktion auch nur im nationalen Rahmen wirksam ausüben können. Brüssel, Luxemburg und Straßburg werden wie "Sphären" behandelt, die außerhalb des eigenen Landes liegen; wechselt ein Mitglied der Kommission, ist dies kaum wichtiger als ein Mißtrauensvotum im niederländischen Parlament.

Wer auf so schwachen Beinen steht, muß sicherstellen, daß der einzelne Bürger seine Interessen und Wünsche (zwar nicht voll, aber doch) irgendwie in der Gemeinschaft wiederfindet. Dies gilt insbesondere nach Etablierung der Währungsunion: Sie führt dazu, daß die Gemeinschaft als solche immer stärker auch für Verwerfungen und Ungerechtigkeiten verantwortlich gemacht wird. Zu schnell hat man vergessen, daß das Schicksal des Maastrichter Vertrages an einem seidenen Faden hing; die dänischen Volksabstimmungen, das äußerst knappe Ergebnis des französischen Referendums sowie die gerade noch vermiedene Verwerfung als grundgesetzwidrig durch das Bundesverfassungsgericht⁴² hätten Warnsignale sein müssen. Wer als Artist unter der Zirkuskuppel ohne Netz arbeitet, sollte auch dann ein wenig Risikobewußtsein entwickeln, wenn bislang alles gut gegangen ist. Die Gemeinschaft benötigt Massenloyalität wie die Luft zum Atmen - in Frankreich wird dies bisweilen deutlicher als in Deutschland erkannt.⁴³

Allein auf die Vernunft zu setzen, erscheint ein wenig riskant. Bisweilen muß ihr durch aktives Engagement vieler Betroffener zum Durchbruch verholfen werden. Daß die Gemeinschaft als solche auch im sozialen Sektor über Handlungsmöglichkeiten verfügt, wird nicht zuletzt am Beispiel der Landwirte deutlich; ihnen wird - trotz aller Anpassungsmaßnahmen - im Grundsatz ein Mindesteinkommen garantiert.

5. Handlungsmöglichkeiten auf globaler Ebene

Auch und gerade der Weltmarkt benötigt einen verbindlichen rechtlichen Rahmen, um Irrationalitäten und das Recht des Stärkeren zu vermeiden. Daß wir ein monetäres Völkerrecht benötigen, das die Fehler des Bretton Woods-Systems vermeidet, ist bereits angedeutet worden.⁴⁴

Der Weltmarkt für Waren und Dienstleistungen besitzt präzisere Regeln. Neben dem GATT finden sie sich beispielsweise im sog. UN-Kaufrecht sowie in der ständigen Praxis internationaler Schiedsgerichte.⁴⁵ In ihrem sozialpolitischen Gehalt entsprechen sie jedoch 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.

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

Die Diskussion um die Sozialklausel in internationalen Handelsverträgen - und damit das Hauptinstrument der ersten Ebene - sollte verstärkt werden.⁴⁶ Waren aus dem internationalen Handelsverkehr auszuschließen, die unter Verstoß gegen elementare Menschenrechte hergestellt wurden, erscheint unter den gegebenen Umständen das wirksamste Mittel, um die Untergrenze der "Schraube nach unten" ein Stück anzuheben. Dies kann auf nationaler Ebene geschehen, wie dies die USA seit längerem in nicht besonders überzeugender Weise vorexerzieren⁴⁷

und wie dies neuestens auch der EU möglich ist.⁴⁸ Besser wäre eine internationale Regelung im Rahmen der WTO, bei der durch Beteiligung von Entwicklungsländern sichergestellt sein müßte, daß die Sozialklausel nicht als Mittel des Neo-Protektionismus mißbraucht wird.⁴⁹ Die Wahrung der Menschenrechte in der EU wirkt wenig glaubwürdig, wenn der europäische Produzent oder der europäische Verbraucher gleichzeitig von Menschenrechtsverletzungen anderer profitieren.

Selbsthilfe als traditionelles Mittel der Gewerkschaftsbewegung findet sich heute ansatzweise insbesondere in zwei Erscheinungsformen. Neben den schon im europäischen Kontext diskutierten koordinierten Tarifverhandlungen ist an einheitliche Tarifverträge für bestimmte Sektoren zu denken. Vorreiter ist insoweit die Seeschifffahrt. Dort existiert ein von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) entwickelter Mustertarifvertrag, der u.a. einen Mindestlohn für Billigflaggenschiffe vorschreibt und - mangels Sozialversicherung - die Risiken "Krankheit" und "Unfall" abdeckt.⁵⁰ Der Tarifvertrag ist mittlerweile von ca. einem Drittel der betroffenen Schiffseigner akzeptiert worden, was einem Sechstel der gesamt Welt-Schiffstonnage entspricht. Dies bedeutet, daß in einem weitestgehend internationalisierten Arbeitsmarkt zum ersten Mal ein gleichfalls internationaler Tarifvertrag existiert, der durch Streiks von Schiffsbesatzungen, insbesondere aber durch Boykotts skandinavischer Hafendarbeiter gegenüber Billigflaggenschiffen durchgesetzt wurde. Die Übertragbarkeit dieses Modells auf andere Bereiche wäre zu diskutieren.

Selbsthilfe ist auch im Hinblick auf Produkte möglich, die unter menschenrechtswidrigen Verhältnissen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw. hergestellt wurden. Nach vielen Rechtsordnungen ist insoweit ein Boykott zulässig.⁵¹ Einzelne Unternehmen haben sich freiwillig verpflichtet, nur mit solchen Geschäftspartnern Verträge zu schließen, welche nicht von Arbeitsbedingungen profitieren, die gegen elementare Menschenrechte verstoßen.⁵² In dieselbe Kategorie gehören auch Verhal-

tenskodizes⁵³, die deshalb akzeptiert und befolgt werden, weil dies dem sozialen Ansehen der Firma und damit dem Verkauf der Produkte nutzt. Bisweilen honoriert der Markt auch vernünftiges und gerechtes Verhalten - warum sollte man von diesem Mechanismus keinen Gebrauch machen?

Auch der Weltmarkt ist keine vorgegebene Größe, die sich nicht durch Aktivitäten von Betroffenen wie Nicht-Betroffenen verändern ließe. Engagement für die Menschenrechte kann 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 ist er deshalb unrichtig geworden? Auch die Globalisierung ist nicht das Ende der Geschichte.

Anmerkungen:

- 1 BVerfGE 4, 96 ff.; näher Däubler, *Derecho del Trabajo*, Madrid 1994, p. 125, 139 ss.
- 2 Zu den Gründen s. Pera, *Diritto del Lavoro*, 4^a Edizione, Padova 1991, p. 140
- 3 S. die Beiträge in Ojeda Avilés und Ermida Uriarte (ed.), *La negociación colectiva en América Latina*, Madrid 1993
- 4 Barbagelata, *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Montevideo 1995, p. 18 ss.
- 5 Dazu insbesondere Barbagelata, *Debate Laboral* 8-9, 1991, p. 5 ss.
- 6 Zum Beispiel der logistischen Kette s. Däubler, *Mitbestimmung und logistische Kette*, in: Staehle-Sydow (Hrsg.), *Managementforschung Bd. 3*, Berlin-New York 1993, S. 1 ff.
- 7 Sciarra, *How "Global" is Labour Law? The Perspective of Social Rights in the European Union*, EUI Working Paper, Law No 96/6, Florenz 1996, S. 2: "Full of fascination for labour lawyers"
- 8 Breidenstein, *Multinationale Konzerne*, Reinbek 1979
- 9 Dazu Fröbel-Heinrichs-Kreye, *Umbruch in der Weltwirtschaft*, Reinbek 1986, S. 108, auch zum folgenden
- 10 Zahlreiche Beispiele finden sich etwa in Deutschland oder Frankreich; man vergleiche nur, in wie geringem Ausmaß die Standardliteratur auf das zurückgreift, was Wissenschaftler anderer Länder geschrieben haben. Soweit ersichtlich, wurden Bücher wie das von Krotoschin über die Institutionen des Arbeitsrechts (Krotoschin, *Instituciones de De-*

recho del Trabajo, 2^a edición, Buenos Aires 1968) so gut wie nicht rezipiert

- 11 Hankel, Geldordnung: Global, europäisch - oder sozial? GMH (= Gewerkschaftliche Monatshefte) 1996, 704
- 12 Hickel, Internationalisierung der Produktion und Globalisierung der Finanzmärkte, Folgen für Arbeit und Gewerkschaften, GMH 1996, 710
- 13 Dazu der Bericht von Zugehör FH (= Frankfurter Hefte) 1997, 107
- 14 Engelen-Kefer, Arbeitnehmerrechte im Zeitalter von Europäisierung und Globalisierung, GMH 1997, 152
- 15 Dazu zuletzt Burgess, Branchentarifverhandlungen in Europa: Flächentarif à la carte? WSI-Mitt. 1997, 112, auch zum folgenden
- 16 Schilderung des Sachverhalts nach ArbG Marburg DB (= Der Betrieb) 1996, 1925
- 17 ArbG Marburg DB 1996, 1925
- 18 Eingehend Köllner, Südkorea in der Globalisierungsfalle, Blätter für deutsche und internationale Politik 1997, 269 ff.
- 19 Zum Abbau des Sozialstaats s. zuletzt M. Schneider, Globalisierung. Mythos und Wirklichkeit, GMH 1997, 160
- 20 Engelen-Kefer GMH 1997, 152
- 21 Hankel GMH 1996, 702

- 22 S. den Überblick bei Heise-Küchle, Marktintegration und Sozialkonkurrenz. Europäische Währungsunion ohne gleichzeitige Sozialunion? WSI-Mitt. 1996, 242: Im Jahre 1995 betrug das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Dänemark 142 %, in Deutschland 130 %, in Spanien 60 % und in Portugal 45 % des EU-Durchschnitts
- 23 Heise-Küchle WSI-Mitt. 1996, 243
- 24 Daß zwischen beiden ein Kausalzusammenhang bestehen soll, erscheint in höchstem Maße spekulativ
- 25 Zur neoliberalen Position und ihren Alternativen s. von Potobsky, La normativa laboral frente a la restructuración, el desarrollo y la globalización de la economía, RELASUR Heft 6/1995, p. 11 ff.
- 26 So zutreffend Barbagelata, Debate Laboral, 8-9/1991 p. 11; ebenso in Deutschland Heise-Küchle WSI-Mitt. 1996, 241
- 27 Dazu etwa Servais, The social clause in trade agreements: Wishful thinking or an instrument of social progress? International Labour Review 1989, 423, 426 sowie Kittner/Körner-Dammann/Schunk, Arbeit unter dem Apartheidregime. Praktische Probleme und rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehungen in Südafrika, Köln 1988, sowie Körner-Dammann, Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards - dargestellt am Beispiel Südafrika, Baden-Baden 1991
- 28 Vom 28.2.1996, BGBl I, 227
- 29 Die Tarifverträge sind abgedruckt bei Koberski-Sahl-Hold, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Kommentar, München 1997, S. 210 ff.

- 30 Baumann-Laux-Schnepf, Tarifverhandlungen im europäischen Baugewerbe - Entwicklung zu europäischen Tarifverhandlungen? WSI-Mitt. 1997, 136
- 31 BAG AP Nr. 43 und 64-66 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; dazu Däubler, Derecho del Trabajo, op. cit. p. 280 ss.
- 32 Cour de cassation DS (= Droit Social) 1994, note Waquet
- 33 Eingehender hierzu und zum folgenden Däubler, European integration - on the road to social union? in: Bosch (ed.), International Integration and the Regulation of Working Conditions, Arbeitspapier 1994/5 aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (ISSN 0176/8263), p. 123, 133
- 34 Dazu Simitis, Europäisierung oder Renationalisierung des Arbeitsrechts? in: Arbeitsrecht in der Bewährung, FS für Otto Rudolf Kissel, München 1994, S. 1097 ff.
- 35 Näher Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn 1725 ff.; ähnlich Kempen-Zachert, Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis, 3. Aufl., Köln 1997, § 4 Rn 82 ff.
- 36 Vom 22.9.1994, ABl vom 30.9.1994, Nr. L 254/64
- 37 Dazu insbesondere Wedderburn, Consultation and Collective Bargaining in Europe: Success or Ideology? ILJ (= Industrial Law Journal) 26 (1997), p. 6, 23 ff.
- 38 Dazu Ermida Uriarte, Mercosur y Derecho Laboral, Montevideo 1996
- 39 Malanowski, Die Auseinandersetzung um die "soziale Dimension" im Nordamerikanischen Freihandelsabkommen (NAFTA),

WSI-Mitt. 1996, 255 ff.; einen interessanten Vergleich EG-NAFTA bringen Moreau-Staelens-Trudeau, *Nouveaux espaces économiques et distorsions sociales*, DS 1993, 686 ff.

- 40 Dazu die Untersuchung von Baumann-Laux-Schnepf (WSI-Mitt. 1997, 138) für die Baubranche
- 41 Dazu zuletzt: Bericht des Komitees der Weisen: Für ein Europa der politischen und sozialen Grundrechte, Brüssel-Luxemburg 1996, S. 47 ff.
- 42 Dazu Weiss, *The German Federal Constitutional Court's Approach to Maastricht*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 9 (1993), p. 351 ff.
- 43 Bourdieu, *Libération* vom 25.10.1996, in deutsche Übersetzung wiedergegeben in *Blätter für deutsche und internationale Politik* 1996, 1521
- 44 Konkrete Überlegungen dazu bei Hankel GMH 1996, 704 ff.
- 45 Man spricht insoweit von der "Lex mercatoria". Zu ihr U. Stein, *Die lex mercatoria*, Frankfurt/Main 1994
- 46 Umfassende Aufarbeitung der Argumente bei Scherrer, *Sozialklauseln in Handelsverträgen. Ein Instrument zur sozialen Abfederung globalisierter Märkte?* WSI-Mitt. 1996, 245. Aus dem lateinamerikanischen Schrifttum s. insbes. Plá Rodríguez, *Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio*, *Revista de Trabajo (Buenos Aires)* 1994, I (3), p. 51 ss.
- 47 Zusammenfassender Überblick bei van Liemt, *Minimum Labour Standards and International Trade: Would a social clause work?* *International Labour Review* 1989, 433, 440 ff.

- 48 Die EG-Verordnung Nr. 3281/94 vom 19.12.1994 (ABl vom 31.12.1994, Nr. L 348/1) gewährt zusätzliche Zollpräferenzen an Drittstaaten, die sich u.a. an bestimmte ILO-Konventionen über Kinderarbeit und Gewerkschaftsrechte halten. Umgekehrt können Staaten, die Zwangsarbeit praktizieren, von jeder Zollbegünstigung ausgeschlossen werden
- 49 Dazu eingehend Däubler, Sozialstandards im internationalen Wirtschaftsrecht, in: Lebendiges Recht - Von den Sumerern bis zur Gegenwart, FS für Reinhold Trinkner, Heidelberg 1995, S. 475 ff.; Servais, Les Aspects Sociaux de la Libéralisation du Commerce International ou la Clause Sociale Revisitée, Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Bordeaux 1996, p. 212 ss.
- 50 Einzelheiten bei Däubler, Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag, Baden-Baden 1997
- 51 Vgl. etwa aus der deutschen Rechtsprechung OLG Frankfurt/Main NJW 1969, 2095 (Boycott von Seehundfellen). Überblick über die Rechtsprechung zum Boycott aus nicht-wettbewerblichen Gründen bei Däubler, Zivilrecht 2, Reinbek 1997, Rn 968, 1027
- 52 Nachweise bei Servais, op. cit., p. 225 und bei Wedderburn ILJ 1997, 25. Von einem konkreten Fall des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen berichtet Perez Lopez, Promoting International Respect from Workers' Rights through Business Codes of Conduct, Fordham International Law Journal 17 (1993) 1, 24
- 53 Zu ihnen Barbagelata Debate Laboral, 8-9/1991, p. 17