

Die Kodifizierung des Arbeitsrechts in der Russischen Föderation

von Prof. Dr. Wolfgang Daubler, Bremen

I. Maßstäbe eines ausländischen Beobachters

Der gesellschaftliche Umbruch in den Staaten der früheren Sowjetunion hat das Rechtssystem erreicht. Überall bemüht man sich um neue Gesetzbücher. - in Moskau, in Kiew, in Almaty, in Bischkek. Die Russische Föderation ist mit ihrem Zivilgesetzbuch am weitesten vorangeschritten, doch bleiben zahlreiche weiße Flecken auf der juristischen Landkarte: Zivilprozeßrecht, Strafrecht und - unser Gegenstand - Arbeitsrecht.

Wenn man durch die Gänge der Ministerien geht, trifft man auf viele ausländische Gesichter. Die Zahl der Berater ist beträchtlich; englisch ist schon fast zur zweiten Amtssprache geworden. Jeder Berater bringt seine Denkweise gewissermaßen im Rucksack mit - der eine denkt in den Kategorien des angloamerikanischen Rechts, der andere orientiert sich am code civil, der dritte betrachtet das italienische Recht als die beste aller Welten. Dies zeigt sich bis hinein in die Entwürfe - wenn man erst einmal drei Seiten mit Definitionen lesen muß, stammt der Entwurf mit Sicherheit aus der Feder eines englischen oder eines amerikanischen Juristen.

Die Arbeit der zahlreichen Experten in den Ministerien der verschiedenen Staaten ist sinnvoll, wenn es um Probleme geht, die neu sind: Man kann mit Hilfe der Experten aus den Erfahrungen anderer Länder lernen. Ihre Arbeit ist aber wenig nützlich, wenn sie die Traditionen des Landes nicht kennen und deshalb Vorschläge machen, die an den Bedürfnissen der Menschen

vorbeigehen. Warum soll das englische oder das deutsche Kündigungsschutzrecht gerade auf Rußland passen? Und gilt dasselbe nicht auch für den Arbeitsschutz?

Das Hauptproblem aller Beratung liegt jedoch in der praktischen Umsetzung von Gesetzen. Was nützt uns eine schöne Regelung, die nur auf dem Papier steht und in den Lehrbüchern der Professoren abgehandelt wird? Was geschieht, wenn das erlassene Gesetz eben deshalb graue Theorie bleibt, weil es keine ausreichende Zahl von Arbeitsinspektoren gibt oder weil sich die Arbeitnehmer scheuen, Gerichte anzurufen? Die Reaktion hierauf ist in der Regel Achselzucken. Der Berater hat sich ein Denkmal gesetzt und will nicht, daß man daran kratzt. Irgendwann wird er einen doctor honoris causa erhalten - doch das reale Leben geht weiter seinen bisherigen Gang.

Es wird Sie nicht überraschen, wenn ich mich bewußt nicht als Berater sondern als Beobachter sehe. Ich will einige Kommentare abgeben, aber ich nehme nicht für mich in Anspruch, die einzig richtige Lösung gefunden zu haben. Im einzelnen will ich über drei Dinge reden: Zum einen will ich einige Bemerkungen machen über die Bedeutung des Arbeitsrechts in der marktwirtschaftlichen Ordnung. Zum zweiten soll es um die möglichen Maßstäbe gehen, mit denen man Vorschläge beurteilen kann. Zum dritten will ich mich dem aktuellsten Gesetzentwurf - dem über kollektive Arbeitskonflikte - zuwenden und gewissermaßen das vorher Gesagte am konkreten Beispiel erproben.

II. Bedeutung des Arbeitsrechts in der Marktwirtschaft

1. Schutz- und Ordnungsfunktion

In der Marktwirtschaft hat das Arbeitsrecht die Funktion, den einzelnen Arbeitnehmer zu schützen. Dies

bezieht sich insbesondere auf seine körperliche und psychische Integrität, aber auch auf die Gegenleistung des Arbeitgebers sowie auf den Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. Dieser Schutz ist notwendig, weil der Arbeitnehmer als einzelner in aller Regel schwächer als der Arbeitgeber ist. Und er ist auch deshalb unabdingbar, weil der Markt Druck auf den Arbeitgeber ausübt, möglichst preiswert zu produzieren: Die Versuchung ist groß, durch geringe Bezahlung und schlechte Arbeitsbedingungen einen Kostenvorteil zu erringen. Gäbe es hier keine "Bremse" in Form des Arbeitsrechts, wären soziale Verhältnisse wie zur Zeit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert die Folge.

Diese Schutzaufgabe des Arbeitsrechts wird dadurch realisiert, daß der Staat

(1) bestimmte Mindeststandards festlegt (z.B. die Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche beschränkt) und daß er

(2) "Kollektive Selbsthilfe" ermöglicht. Den Arbeitnehmern steht das Recht zur freien Bildung von Gewerkschaften zu. Mit ihrer Hilfe können durch Kollektivvertrag angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Es liegt auf der Hand, daß der Schutz durch das Arbeitsrecht trotz aller gewerkschaftlicher Freiheiten ein geringeres Niveau als in der Vergangenheit hat: Sichere Arbeitsplätze im Sinne des Rechts auf Arbeit sind in der Marktwirtschaft eine Ausnahmeerscheinung. Im Regelfall sind die Unternehmen gezwungen, sich an veränderte Strukturen auf dem Markt möglichst schnell anzupassen. Dies gilt nicht nur für Transformationsprozesse, sondern ist normaler Bestandteil jeder marktwirtschaftlichen Ordnung.

Der Schutz der Beschäftigten ist nicht der einzige Zweck des Arbeitsrechts. Die Existenz präziser

Vorschriften macht die Arbeitsbeziehungen für beide Seiten berechenbar: Insbesondere russische und ausländische Investoren sind daran interessiert, genau zu wissen, welche Lohnkosten auf sie zukommen und welche Handlungsmöglichkeiten die Belegschaften haben. Ohne exakte Regeln, die in der Praxis auch eingehalten werden, wird jede Investition zum Abenteuer. Gesetzliche Regelungen schaffen Rechtssicherheit und damit ein Stück Ordnung.

Arbeitsrechtliche Vorschriften dienen aber auch insoweit der Herstellung geordneter sozialer Beziehungen, als sie Interessengegensätze deutlich machen und diese in bestimmter Weise "kanalisieren": Meinungsverschiedenheiten über die angemessene Lohnhöhe werden in Verhandlungen über neue Kollektivverträge, notfalls auch durch Streiks gelöst. Über Streitigkeiten zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber entscheiden Gerichte oder gerichtsähnliche Instanzen.

Schließlich stabilisiert das Arbeitsrecht die bestehende politische Ordnung: Weil die Arbeitnehmer in gewissem Umfang geschützt sind, akzeptieren sie eher den Status quo und ziehen keine grundsätzlichen Veränderungen in Erwägung.

Das Arbeitsrecht hat somit nicht nur Schutz- sondern auch Ordnungsfunktion.

2. Anpassung an die Dynamik der Wirtschaftsentwicklung

Die Marktwirtschaft ist eine dynamische Wirtschaftsform; manchmal würde man sich mehr Besonnenheit wünschen. Die Entwicklung zeigt sich insbesondere an der Computertechnologie. Die Schaffung immer neuer Produkte und Dienstleistungen verändert die Arbeitsprozesse - am Fließband tauchen andere Probleme als am Bildschirm auf. Auch sind die Verhältnisse in den einzelnen Wirtschaftszweigen oft sehr

unterschiedlich: Die Produktivität ist höher oder niedriger, die Arbeit belastender oder weniger belastend, die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers besser oder schlechter. All dieser Vielfalt muß auch das Arbeitsrecht Rechnung tragen: Es muß selbst dynamischen Charakter besitzen. In den entwickelten Marktwirtschaften wird dies im wesentlichen auf zwei Wegen sichergestellt:

(1) Man verzichtet darauf, jede Einzelheit des Arbeitslebens im Gesetz zu regeln und begnügt sich mit relativ allgemeinen Vorschriften. Diese werden von der staatlichen Verwaltung oder den Gerichten im Einzelfall je nach der konkreten Situation präzisiert. Das Gesetz schreibt zum Beispiel einen möglichst hohen Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit vor - die für Arbeitsschutz zuständigen Behörden bestimmen dann, was dies z.B. im Falle der Arbeit im Bergwerk oder im Falle der Arbeit am Bildschirm bedeutet. Oder ein weiteres Beispiel: Das Gesetz sagt, daß bei "schweren Pflichtverletzungen" eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Die Gerichte entscheiden, ob der Diebstahl eines Schraubenziehers oder dreimaliges Zuspätkommen um eine Stunde für eine fristlose Kündigung ausreichen.

(2) Durch den Abschluß von Kollektivverträgen wird den wirtschaftlichen und ggfs. auch den technischen Besonderheiten einzelner Unternehmen und Branchen Rechnung getragen. So sind z.B. die Löhne in der chemischen Industrie in Deutschland erheblich höher als die in der Textilindustrie. Würde sich die wirtschaftliche Situation einer Branche ändern, würde beispielsweise die chemische Industrie wegen der japanischen und der amerikanischen Konkurrenz keine Gewinne mehr machen, könnten und müßten auch die Löhne entsprechend angepaßt werden. Der Staat fixiert insoweit nur ein Minimum.

In der "Offenheit" des Arbeitsrechts für die künftige Entwicklung liegt ein ganz wesentlicher Unterschied zum bisherigen sowjetischen Recht, das die politische Stagnation widerspiegelte und das von der Fiktion ausging, für alle Zukunft eine gerechte Ordnung erzeugt zu haben.

3. Dezentralisierung

Aus dem Gedanken der Dynamik folgte die Notwendigkeit, verstärkt auf Abmachungen zu vertrauen, die auf der Ebene des einzelnen Unternehmens oder der Branche abgeschlossen werden. Diese Kollektivverträge und Vereinbarungen rechtfertigen sich aber auch noch mit anderen Gesichtspunkten.

(1) Im überschaubaren Bereich des Unternehmens und auch der Branche sollen die Beteiligten selbst Entscheidungen treffen. Die kollektivvertraglichen Normen werden von jenen gesetzt, die ihnen nachher selbst unterworfen sind. Dies ist ein wichtiges Stück Demokratie. Der einzelne kann seine Interessen unmittelbar einbringen; er wird deshalb die gefundenen Kompromisse auch leichter akzeptieren.

(2) Das Recht zum Abschluß von Kollektivverträgen - oder wie wir in Deutschland sagen: die Tarifautonomie - entlastet aber auch die staatliche Verwaltung. Es hat sich als Illusion erwiesen, alle wesentlichen wirtschaftlichen Fragen von einer Stelle aus zu entscheiden. Der Staat bestimmt die Leitlinien - die konkrete Umsetzung erfolgt durch das Verhalten der Unternehmen und der Sozialpartner. Was zunächst als eine Preisgabe von staatlichen Kompetenzen erscheinen mag, erweist sich bei näherem Hinsehen als Stärkung: Während die Konzentration aller Entscheidungsmacht zu totaler Ohnmacht führte, bietet das neue Modell die Chance, wenigstens die wesentlichen Fragen nicht nur

auf dem Papier sondern in der Realität zu entscheiden.

Die Arbeitsgesetzgebung muß unter diesen Umständen viele Bestimmungen enthalten, von denen die unmittelbar Beteiligten abweichen können: Sie kennen ihre Bedürfnisse und ihre konkrete Lage besser als selbst der perfekte Gesetzgeber.

III. Beurteilungsmaßstäbe

1. Grundsatz

Wenn es darum geht, ein konkretes Gesetzgebungsvorhaben zu kommentieren, so wird man in erster Linie das hier über die Funktion des Arbeitsrechts in der Marktwirtschaft Gesagte heranziehen: Bieten die Normen Schutz? Schaffen sie Orientierungssicherheit für alle Beteiligten einschließlich der Investoren? Sind die Regelungen nicht zu starr? Geben sie den Vereinbarungen auf dezentraler Ebene genügend Raum? Daneben muß man sich aber noch zwei weitere Fragen stellen, die gewissermaßen eine Abstraktionsstufe tiefer angesiedelt sind.

2. Sozialökonomischer Entwicklungsstand

Kein Land kann auf Dauer mehr wirtschaftliche Werte an seine Bürger verteilen als es selbst erzeugt. Dem muß auch das Arbeitsrecht Rechnung tragen. Konkret bedeutet dies, daß sich die Lohnhöhe in der Russischen Föderation nicht auf dem Niveau anderer entwickelter Industrieländer bewegen wird - schließlich sehen sich diese nicht den Schwierigkeiten eines Transformationsprozesses ausgesetzt. Die pro Stunde erbrachte Gegenleistung der staatlichen oder privaten Arbeitgebers muß daher notwendigerweise geringer als in Frankreich oder in Schweden sein. Dem wird durch die Festlegung des staatlichen Mindestlohns sowie dadurch

Rechnung getragen, daß in Kollektivverträgen oder in Arbeitsverträgen entsprechend niedrigere Löhne vereinbart werden.

Was die gesamten übrigen Teile des Arbeitsrechts betrifft, so werden sie durch die sozialökonomische Situation des Landes nicht determiniert. Auch auf der Grundlage einer im Vergleich zu Westeuropa geringen Entlohnung lassen sich z.B. ein umfassender Arbeitsschutz und die Garantie von Freiheitsrechten am Arbeitsplatz realisieren. Auch eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den im Unternehmen fallenden Entscheidungen sowie ein weitreichender Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigungen sind jederzeit möglich. Dies zeigt etwa das Beispiel Portugals, das innerhalb der EG das zweitärmste Land nach Griechenland ist, das jedoch über ein ausgebautes arbeitsrechtliches Schutzsystem verfügt. Als Entwicklungsland ließe sich Mexico nennen, dessen Arbeitsrecht gleichfalls über dem Standard zahlreicher Industrieländer liegt: Seit der Verfassung von 1917 wurde dort der im ganzen erfolgreiche Versuch unternommen, einen umfassenden Arbeitnehmerschutz unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zu realisieren.

Hinter diesen Erscheinungen steht auch die folgende Überlegung: Arbeitsrechtlicher Schutz ist für die Unternehmen nicht nur "Kostenfaktor", sondern auch ein Mittel, um die Produktivität zu erhöhen. Ein Arbeitnehmer, der sieht, daß er fair behandelt wird, wird eine bessere Arbeitsmotivation entwickeln als derjenige, dem jeden Tag deutlich gemacht wird, daß er ein "Nichts" ist, daß er jederzeit durch eine andere Person ersetzt werden kann. Auch die Existenz einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung wird von Unternehmerseite häufig so eingeschätzt: Es ist einfacher, einen sinnvollen Personaleinsatz zu planen, wenn der Arbeitgeber einen verlässlichen Ansprechpartner besitzt als wenn er sich einer Vielzahl von

Beschäftigten mit zahlreichen informellen Verbindungen gegenübersteht. So hat etwa die deutsch-brasilianische Handelskammer (die die deutschen Unternehmen in Brasilien vertritt) erklärt, es sei sehr zu bedauern, daß nach brasilianischem Recht keine betriebliche Interessenvertretung existiere, mit der man Abmachungen treffen könne. In zahlreichen Betrieben deutscher und anderer europäischer Unternehmen in Brasilien existieren deshalb auf freiwilliger Grundlage "Delegierte", die die Funktion einer Arbeitnehmervertretung erfüllen.

Ein ausgebautes und klares Arbeitsrechtssystem ist deshalb im internationalen Wettbewerb nicht etwa ein Nachteil sondern ein ausgesprochener Vorteil. Auch hier läßt sich wieder auf Mexico verweisen, das die höchsten Zuwachsraten aller lateinamerikanischen Länder besitzt und letztes Jahr in Form der NAFTA eine wirtschaftliche Union mit den USA und Kanada eingegangen ist. Das Argument: "Wir sind ein Land, das eine gut funktionierende Wirtschaft erst noch entwickeln muß," ist deshalb falsch, wenn es dazu dienen soll, bestimmte Schutzstandards abzulehnen.

Dies ist nicht nur eine persönliche Einschätzung. Die Konventionen und Empfehlungen der ILO beruhen auf demselben Gedanken: Sie gelten grundsätzlich für alle Staaten und nicht nur für die Gruppe der wirtschaftlich bessergestellten. Dasselbe Phänomen haben wir im Bereich des Europarats, dessen Menschenrechtskonvention und dessen Sozialcharta gleichmaßen von reichen wie von eher armen Mitgliedstaaten ratifiziert wurden. Auch das Arbeitsrecht der EG gilt ohne Rücksicht darauf, ob die einzelnen Staaten sich in einer guten oder einer schlechten ökonomischen Situation befinden. Bei Diskussionen um konkrete Regelungen sollten daher die internationalen Normen des Arbeitsrechts besondere Beachtung finden.

3. Das Implementationsproblem

Rechtsnormen wirken nicht überall auf dieselbe Weise. Selbst bei identischem Wortlaut können sie im einen Staat zu wesentlichen Veränderungen führen, während sie im andern fast unbeachtet bleiben. So hat etwa die Streikrechtsgarantie des Art.6 Ziff.4 der Europäischen Sozialcharta das niederländische Arbeitskämpfrecht nachgerade revolutioniert, während dieselbe Bestimmung in der deutschen Rechtsprechung kaum Beachtung gefunden hat. Über die Ursachen lassen sich nur wenige gesicherte Erkenntnisse finden, doch gestatten Sie mir, zumindest einen Aspekt anzusprechen.

Wichtigstes Mittel für die praktische Umsetzung von Rechtsnormen sind nach traditioneller Sicht Behörden und Gerichte. Auf Initiative einzelner Betroffener oder auch von Amts wegen kontrollieren sie, ob den Rechtsnormen entsprechend verfahren wird. In bestimmten Staaten funktioniert dies relativ gut, in anderen ergeben sich Probleme, weil die Verfahren Jahre lang dauern, da die Behörden und Gerichte viel zu wenige Beschäftigte besitzen. Auch gibt es Länder, in denen sich nach sizilianischem Muster eine Art Nebenstaat herausbildet, der sich an anderen Zielen orientiert. Die Existenz einer einflußreichen Mafia verhindert von vorne herein objektive Entscheidungen und nimmt den Bürgern jeden Mut, sich an Behörden und Gerichte zu wenden. Formelhaft gesprochen: Das Recht steht in Teilen Siziliens unter Mafia-Vorbehalt.

Ich kann und will hier keine Aussagen machen, wie man an diesem Zustand Grundsätzliches ändern könnte. Deshalb nur eine Anregung. Die Vorstellung, Recht über Gerichte und Behörden durchzusetzen, erscheint mir etwas unvollständig und einseitig. Ich möchte dem das Konzept einer "Selbst-Implementation" entgegensetzen. Dies heißt Folgendes: Das Recht muß Anreize schaffen,

von den vorhandenen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Gibt man z.B. den Interessenvertretern der Arbeitnehmer im Betrieb bestimmte Rechte wie z.B. einen weitreichenden Kündigungsschutz oder die Befugnis, ihre Funktion während der Arbeitszeit zu erfüllen, so werden sich Menschen finden, die sich einer solchen Aufgabe widmen. Gibt man staatliche Subventionen nur an Unternehmen, die die Arbeitsgesetzgebung erfüllen - so in Ansätzen das Recht der USA - ist dies möglicherweise viel wirksamer als die Entsendung einer ganzen Brigade von Arbeitsinspektoren. Es muß vernünftig sein, es muß den unmittelbaren eigenen Interessen entsprechen, sich den Rechtsnormen gemäß zu verhalten. Wichtig ist dieser Ansatz insbesondere dort, wo es wie bei der betrieblichen Interessenvertretung um die Installierung einer Kontrollinstanz geht - durch ihre Existenz wird die Umsetzung weiterer Rechtsnormen erreicht.

Natürlich ist auch dies kein Allheilmittel - wenn sich bestimmte soziale Normen eingebürgert haben, wird man auch auf diesem Weg nur wenig ändern können. Dort, wo aber kein Widerspruch zum Bewußtsein der einzelnen Beschäftigten - und damit zur "Rechtskultur"- besteht, kann man sich sehr wohl dieses Mittels bedienen.

IV. Einige Bemerkungen zum Entwurf eines Gesetzes über kollektive Arbeitskonflikte

Lassen sie mich in meinem letzten Teil, d.h. zu der Frage kommen, wie der Entwurf eines Gesetzes über kollektive Arbeitskonflikte - Stand 19. Januar 1995 - nach einigen der hier skizzierten Kriterien zu beurteilen ist.

Neben der sehr klaren Sprache ist zunächst positiv hervorzuheben, daß das Streikrecht als solches anerkannt ist: Kollektivverträge und Vereinbarungen sind nur dann von Bedeutung, wenn sie notfalls auch

erzungen werden können. Alle beschriebenen Vorteile - Anpassung an die Dynamik der Marktwirtschaft, demokratische Mitentscheidung der Betroffenen, Entlastung des Staatsapparats - treten nur dann ein, wenn auf der Basis der Gleichberechtigung beider Seiten verhandelt werden kann. Un dies ist nur dann der Fall, wenn die Arbeitnehmerseite streiken kann. Auch ist nichts dagegen einzuwenden, daß man durch Schlichtungsverhandlungen und Arbitrage eine Einigung bewirken will, die den Streik überflüssig macht. Meine kritischen Anmerkungen beziehen sich auf fünf andere Punkte.

Ein Streik soll nur zulässig sein, wenn er vorher angekündigt ist: 10 Arbeitstage im Normalfall, 3 Tage beim eintägigen Warnstreik. Dies erschwert die Ausübung dieses Rechts in ganz ungewöhnlichem Umfang: Mißstände verlangen oft nach sofortiger Abhilfe. Auch läßt sich die Bereitschaft zum Streik nicht über Wochen und Monate konservieren. Die Belegschaften und die Gewerkschaften werden daher entweder auf jede Aktion verzichten oder - was wahrscheinlicher ist - sich über das geltende Recht hinwegsetzen. Auch in anderen Fällen kann eine überraschende Arbeitsniederlegung die Arbeitgeberseite sehr viel schneller zu einem Kompromiß bringen als ein langes Verfahren, das sie erst einmal ausschöpfen wird. Selbst in Deutschland - und da greife ich nun in meinen eigenen Rucksack -, wo Streiks an sehr enge Voraussetzungen geknüpft sind, hat man nie eine Ankündigungsfrist befürwortet. Man befürchtet ein faktisches Übergewicht der Arbeitgeberseite und damit eine Verletzung des Schutzgedankens.

Zum zweiten ist nach dem mir vorliegenden Wortlaut nicht ganz klar, ob der Streik auch dann zulässig ist, wenn sich die Arbeitnehmerseite nicht verpflichtet hat, das Ergebnis des Arbitrage-Verfahrens zu akzeptieren und umzusetzen. Art. 7 Abs.5 liest sich so, als sei dies eine freiwillige Entscheidung. Art. 12 Abs.1 macht

dann aber einen rechtmäßigen Streik davon abhängig, daß sich entweder der Arbeitgeber nicht auf ein Schlichtungsverfahren eingelassen oder daß er eine getroffene Vereinbarung nicht eingehalten hat: Wie ist die Lage, wenn er zwar mitwirkte, aber keine verbindliche Entscheidung zustandekam? Unklarheiten dieser Art können die Ausübung des Streikrechts erheblich erschweren. Die Ordnungsfunktion des Arbeitsrechts wird nicht erreicht.

Zum dritten beschränkt sich das Streikrecht auf den Fall von Tarifverhandlungen. An keiner Stelle ist der Solidaritätsstreik erwähnt. Wie steht es mit einem Proteststreik gegen sozialpolitische Maßnahmen der Regierung? Beide Streikformen sind durch das von Rußland ratifizierte ILO-Übereinkommen Nr. 87 abgedeckt - jedenfalls nach Auffassung des Sachverständigenausschusses der ILO. Will man sich damit in Widerspruch setzen? Ich würde empfehlen, zumindest einen Satz des Inhalts aufzunehmen, daß zu diesen Streikformen keine Aussage getroffen ist, sodaß der Rückgriff auf die verfassungsrechtliche Streikgarantie offenbleibt.

Zum vierten sind einige Bereiche aus der Streikgarantie ausgenommen. Dies entspricht im wesentlichen dem, was in Italien und Spanien unter dem Stichwort der lebenswichtigen Leistungen diskutiert wurde und mittlerweile auch gesetzlich geregelt ist. Doch was geschieht, wenn Schlichtung und Arbitrage zu keinem Resultat führen? Wer bestimmt in diesem Fall die Arbeitsbedingungen?

Zum fünften würde ich es begrüßen, wenn man die staatlichen Regeln als eine Ordnung konzipieren würde, die nur dann eingreift, wenn die unmittelbar Beteiligten keine abweichende Vereinbarung getroffen haben. Warum soll es nicht möglich sein, Schlichtung, Arbitrage und Vermittlung ganz anders auszugestalten und vielleicht auch auf die eine oder die andere Etappe

zu verzichten? Warum will man den Beteiligten verbieten, auf den sog. Dienst für kollektive Arbeitsstreitigkeiten und die Einschaltung von Gerichten zu verzichten? Die Betroffenen können selbst am besten beurteilen, was sie sich im Konfliktsfalle wechselseitig zumuten wollen.

Betrachten Sie diese Bemerkungen bitte nur als Kommentar, als meine persönliche Meinung. Ich weiß, daß andere Personen vielleicht ganz anders denken werden. Ich kann mich irren, aber ich habe mich bemüht, die Probleme zu benennen.

Ich wünsche Ihrem Gesetzgebungsvorhaben einen schnellen und erfolgreichen Abschluß.