
Aussprache

Fairer Handel statt freier Handel

(Zum Beitrag „Globalisierung der Märkte und gewerkschaftliche Interessenvertretung“ von Klaus Zwickel, Heft 10/95)

Die vordergründige Logik der von Ricardo entwickelten Freihandelstheorie auf Grundlage komparativer Kostenunterschiede ist viel zu suggestiv, als daß sie nicht bis heute weitgehende Anerkennung bei Wirtschaftswissenschaftlern, Politikern aber auch Gewerkschaftern fände. Freihandel, das klingt nach Freiheit, und welcher Gewerkschafter wäre nicht dafür. Lange Zeit waren die meisten DGB-Gewerkschaften - nicht nur aus Opportunitäts Gesichtspunkten angesichts der Exportorientierung der deutschen Wirtschaft, sondern auch aus entwicklungspolitischen Gründen - vehemente Verfechter des bedingungslosen Freihandels. Der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB), die sich schon in den siebziger Jahren angesichts der zunehmenden

Globalisierung im Textil- und Bekleidungsbereich für handelspolitische Maßnahmen - insbesondere für die Einführung von Sozialklauseln in das GATT-Vertragswerk - einsetzte, wurde vielfach auch im gewerkschaftlichen Lager unterstellt, sie vertrete einen egoistischen Protektionismus, der die generellen Vorteile des Freihandels nicht erkennt.

Nun stellt auch Klaus Zwickel vor dem Hintergrund, daß immer mehr Wirtschaftsbranchen in Deutschland von der zunehmenden Globalisierung und dem einhergehenden weltweiten Unterbietungswettbewerb betroffen sind, die Notwendigkeit einer supranationalen Politik gegen Sozial- und Ökodumping heraus. Seine Analyse, daß die traditionelle Antwort auf den durch die Globalisierung verstärkten Wettbewerbsdruck nicht mehr taugt (Senkung der Arbeitskosten, Verlängerung der Arbeitszeiten, geringere Unternehmenssteuern, Absenkung der Sozialleistungen und der Öko-Standards), kann prägnanter kaum formuliert werden. Zwickel verzichtet allerdings bedauerlicherweise auf eine Aus-

einandersetzung mit der Freihandelstheorie.

Nach der Freihandelstheorie auf Grundlage komparativer Kostenunterschiede gibt es eigentlich nur Gewinner. Durch die Spezialisierung einer Volkswirtschaft auf die Güter, die mit den relativ geringsten (Arbeits-)Kosten erstellt werden, wird der Theorie nach mit den begrenzten Produktionsfaktoren mehr produziert. Der Freihandel verhilft einer angeblich optimalen Produktionsstruktur zum Durchbruch und sorgt dafür, daß alle Volkswirtschaften von der durch internationale Arbeitsteilung erzielten Mehrproduktion profitieren.

Zwar sind die Vorteile einer internationalen Arbeitsteilung unbestritten, jedoch geht es angesichts weltweiter Massenarbeitslosigkeit gegenwärtig gar nicht darum, den angeblich raren Produktionsfaktor Arbeit in die optimale Produktionsstruktur zu drängen, sondern ihn überhaupt zu beschäftigen. So veranlaßt das riesige Potential unbeschäftigter Arbeitskräfte in der sogenannten Dritten Welt und in den ehemaligen Ostblockstaaten die Regierungen dieser Länder, eine exportorientierte Wirtschaftspolitik zu betreiben, die in der Regel von Öko- und Sozialdumping begleitet ist. Immer mehr Staaten konkurrieren untereinander mit Niedrigstlöhnen, erbärmlichen Arbeitsbedingungen, gewaltsam garantierten gewerkschaftsfreien Zonen, Steuerbefreiungen, subventionierten Vorprodukten und Exportsubventionen, um die Anlage ausländischen Kapitals. Die Folge ist, daß auch Unternehmen aus den westlichen Industriestaaten zunehmend Produktionsstätten in Niedriglohnländern errichten bzw. in Produktionsstätten dieser Länder für sich arbeiten lassen, um dort nicht für den jeweiligen Binnenmarkt, sondern für den Markt der Industrieländer zu produzieren. Aber selbst die Niedrigkosten-Länder dürfen sich „ihrer“ Industrieansiedlungen nicht sicher sein. Steigt das Lohnniveau, laufen die Steuerbefreiungen aus, können staatliche Infrastruktur-Vorleistungen nicht mehr erbracht werden oder bietet auch

nur ein anderes Land bessere „Konditionen“ an, dann zieht die Karawane der international operierenden Unternehmen weiter.

Entgegen der Außenhandelstheorie Ricardos agieren also die Unternehmen nicht ausschließlich national, sondern zunehmend international. Eine Investition im „eigenen“ Land und in den Produktionszweigen, in denen man vergleichsweise günstig produziert, braucht demnach gar nicht vorgenommen zu werden, wenn im Ausland insgesamt kostengünstigere Anlagemöglichkeiten bestehen. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, woher angesichts der Ablösung relativ hochbezahlter durch niedrig bezahlte Arbeit langfristig die kaufkräftige Nachfrage für die in den Billiglohnländern produzierten Güter eigentlich kommen soll.

Auch wenn die Bundesrepublik Deutschland bislang von der internationalen Arbeitsteilung profitiert hat, sollte man sich bewußt werden, welche Auswirkungen die veränderten internationalen Rahmenbedingungen für Deutschland haben werden. Die meisten Konsumgüter und auch einige Investitionsgüter können bereits heute in den industriellen Schwellenländern (einschließlich der Länder Osteuropas) bei hohem Qualitätsniveau preiswerter produziert werden. Das Verschwinden eines Produktionszweiges in Deutschland hätte nicht nur verheerende Auswirkungen auf vorgelagerte Branchen, sondern birgt auch die Gefahr in sich, von technologischen Entwicklungsprozessen abgehängt zu werden.

In der politischen Diskussion wird nun oft die Auffassung vertreten, daß Industrieländer wie Deutschland sogenannte alte Industrien - wie die Textil- und Bekleidungsindustrie - aufgeben und in Zukunft nur noch „intelligente Produkte“ herstellen sollten. Ganz abgesehen davon, daß sich nur schwer beantworten läßt, was denn zukünftig intelligente Produkte sind, sollte man nicht übersehen, daß von den heutigen High-Tech-Produkten (Kraftwerke, Nachricht-

tensatelliten, Raumfähren und Flugzeuge) weltweit nur eine begrenzte Anzahl benötigt werden. Hingegen besteht ein großer Bedarf etwa an Bekleidung, Teppichen und sonstigen Textilien. Übrigens wäre es in dem Kontext „intelligente Produkte“ interessant, die Situation z.B. bei der DASA zu beleuchten, die unter dem Stichwort „Dolores“ aktuell durch die Medien geht.

Wenn sich aber der Begriff „intelligent“ nicht auf die Technologie bezieht, sondern eher im Sinne „die Industrieländer forschen bzw. bieten Dienstleistungen für die Produktion an und lassen andere die Produktion erstellen“ zu verstehen ist, so muß die Frage erlaubt sein, was denn die ca. 40 Mio. Erwerbsfähigen in Deutschland erforschen bzw. an Dienstleistungen anbieten sollen, um nicht arbeitslos zu werden. Mittlerweile werden sogar hochwertige Dienstleistungen wie z.B. EDV-Software in Niedriglohnländern wie Indien erstellt und per Satellit nach Westeuropa und Nordamerika übermittelt. Die erst vor wenigen Jahren für die Industrieländer entwickelte Vision einer „Blaupausen-Gesellschaft“ ist damit bereits heute wie eine Seifenblase zerplatzt.

Angesichts der Grenzen, die Beschäftigungsprobleme mit „intelligenten Produkten“ und Dienstleistungen lösen zu können, kann die häufig von Managern, Wirtschaftswissenschaftlern und Politikern geforderte „Strukturanpassung“ der deutschen Wirtschaft nur noch die Nachahmung der wirtschaftspolitischen Praktiken der neuen Produktionsstandorte bedeuten. Von der GTB wurde dieser Weg schon seit langem mit den gleichen Argumenten abgelehnt, wie sie nun auch von Klaus Zwickel genannt werden. Statt dessen setzt sich die GTB für einen „fairen Handel“ ein. Das Eintreten der GTB für freie gewerkschaftliche Betätigung in den Entwicklungs-, industriellen Schwellenländern sowie ehemaligen Ostblockstaaten, wie ihre Forderung nach sozialen Mindestnormen in internationalen Handelsverträgen (Aufnahme einer Sozialklausel in das Arbeitspro-

gramm der Welthandelsorganisation) ist als Beitrag zu verstehen. Massenkaukraft und damit aufnahmefähige Binnenmärkte in diesen Ländern zu schaffen. Im Sinne dieser Strategie sollte der Marktzugang zu den Sozialstaaten Europas von der Einhaltung binnenmarktstimulierender sozialer Mindeststandards in der sogenannten Zweiten und Dritten Welt abhängig gemacht werden. Darüber hinaus soll aber auch jenen Gütern der Marktzugang verwehrt werden, deren Wettbewerbsfähigkeit auf Wettbewerbsverfälschungen wie Öko-Dumping und Subventionierung beruht. Daß die Phase der regelten Außenhandelsbeziehungen mit finanziellen Hilfen der vergleichsweise reichen Länder begleitet werden muß, ist für die GTB völlig unstrittig. Die von der GTB propagierte Außenwirtschaftspolitik (handelsbeschränkende Maßnahmen bei Nichteinhaltung von sozialen und ökologischen Mindestnormen) soll zu einer Angleichung der Öko- und Sozialstandards auf relativ hohem Niveau beitragen, damit u. a. auch den deutschen Arbeitnehmern eine Angleichung auf niedrigerem Niveau erspart bleibt.

Eine gewerkschaftliche Politik für einen „fairen Handel“ kann allerdings nur voran gebracht werden, wenn sie nicht nur von einer vergleichsweise kleinen Gewerkschaft wie der GTB betrieben wird. Deshalb ist der Beitrag von Klaus Zwickel für die in den letzten Jahren arg gebeutelte GTB erfreulich.

In diesem Zusammenhang sind auch die Aussagen Klaus Zwickels zum Konzept des Aufbaus eines arbeitsteilig sinnvoll integrierten Gesamteuropas integraler Bestandteil der intensiven internationalen und europäischen Arbeit der GTB. Schon früh hat die GTB den Aufbau von freien und demokratischen Gewerkschaften in den Ländern Mittel- und Osteuropas (MOE) unterstützt, „...um dazu beizutragen, daß sich dort rasch ein soziales Modell industrieller Arbeitsbeziehungen durchsetzen kann.“ Obgleich in vielen MOE-Staaten der Textil- und Bekleidungssektor die

Exportbranche Nummer 1 ist, wurde sehr schnell von den mittel- und osteuropäischen Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen festgestellt, daß der Lebensstandard der Arbeitnehmer in diesem Sektor seit 1990 sinkt. Die Erkenntnis, daß in Westeuropa die Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze verlieren, die Arbeitnehmer in MOE ihren Lebensstandard verlieren, wurde in zahlreichen Begegnungen, die dankenswerterweise von den politischen Stiftungen der Bundesrepublik Deutschland, aber auch vom BMA finanziert wurden, dahingehend gebündelt, daß ein handelspolitischer Konsens zwischen den Gewerkschaften in der Europäischen Union und in MOE erzielt werden konnte. Flankiert wurden diese Bemühungen auf Initiative der GTB durch die Erarbeitung von Eckpunkten einer gemeinsamen Strategie des Europäischen Gewerkschaftsausschusses Textil, Bekleidung, Leder, so etwa zur Arbeitszeit (Maschinenlaufzeiten, Sonntagsarbeit), um eine „länderübergreifende Koordination“ anzustreben. Vor dem Hintergrund, daß sich seit 1989/90 die Rahmenbedingungen der internationalen und europäischen Arbeit deutlich verändert haben (so gehen etwa die Mitgliederzahlen vieler Textil- und Bekleidungsgewerkschaften in Westeuropa zurück, hingegen steigen die Mitgliederzahlen und die Zahlen der Organisationen z. B. in MOE deutlich), hat die GTB beispielsweise die europäischen Strukturen der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung, aber auch des EGA-TBL's durch entsprechende Anträge zu Satzungsänderungen und Finanzierung in der Weise regionalisiert gestärkt, daß auch die Gewerkschaften in MOE sinnvoll eingebunden werden. Die freiwillige Vereinbarung zu einem Europäischen Betriebsrat bei der Firma Hartmann AG, die auch Vertreter aus MOE-Staaten mit einbezieht, ist ein weiterer Mosaikstein im gesamteuropäischen Einigungsprozeß.

Die GTB verkörpert zwar nicht im besonderen Maße Größe und Durchset-

zungsmacht bei erschwerten Umweltbedingungen, nichtsdestotrotz hat sie als stärkste Gewerkschaft (Mitglieder und Beiträge) in der ITBLAV und vor dem Hintergrund, daß in der EU noch 2,7 Mio. Arbeitnehmer im Textil-, Bekleidungs- und Ledersektor tätig sind, frühzeitig eine Politik gemacht, die auch dem von Klaus Zwickel skizzierten Anforderungsprofil gerecht wird.

*Jürgen Engel-Bock/Klaus Priegnitz,
Abt. Wirtschaftspolitik,
Gewerkschaft Textil-Bekleidung,
Düsseldorf*

Bedingungen eines rationalen Diskurses über die Modernisierung des Arbeitsrechts

(Zu dem Beitrag „Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel“ von Heide Pfarr, Heft 10/95)

Gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungspolitik kann - in einer Phase, wo sich die Gewerkschaften aus gutem Grund um neue Orientierungen in Politik und Programmatik bemühen - nicht umhin, sich auch mit der Frage zu befassen, wie eine Gestaltung des Arbeitsrechts auszusehen hätte, die auf der Höhe der Zeit ist. Heute vergehen ja kein Tag, keine Woche, kein Monat, wo nicht scheinbar stabile Regulierungsformen von Arbeits- und Sozialpolitik in Frage gestellt, wenn nicht über den Haufen geworfen werden. Wir wollen nicht Beispiele dafür aufführen und analysieren - dies ist oft geschehen. Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie man sinnvollerweise mit einer solchen gesellschaftlichen Dynamik umgeht.

Die Antwort, die wir plausibel machen wollen, ist eindeutig: Was not tut, ist ein Modernisierungsdiskurs über Arbeitsrecht - und zwar einer, der radikal ist, indem er Tabus und scheinbaren Gewißeheiten an die Wurzel geht, einer, der streitbar ist, in dem er mit offenem Visier Kontro-

versen austrägt, einer, der mutig ist, indem sich die Seiten - bei aller gebotenen Vorläufigkeit - zu gewonnenen Überzeugungen und Visionen bekennen, und einer, der bei alledem die Regeln diskursiver Solidarität befolgt, d.h. sich um Wahrhaftigkeit und Respekt gegenüber der Gegenmeinung bemüht.

Unser Buch *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*¹, stellt den Versuch dar, einen solchen Diskurs anzustoßen. Wir greifen Grundmuster auf, die in der bisherigen, auch gewerkschaftlichen, Sicht des Arbeitsrechts vorherrschen, unterziehen sie einer kritischen Revision und unterbreiten Vorschläge, die die tradierten Fallen zu vermeiden suchen. Die bisherige Sicht des Arbeitsrechts - so Beispiele unserer Argumentation - unterstellt ein Verhältnis von Individuum und Kollektiv, das veraltet ist und deshalb den aktuellen Schutz- und Gestaltungsinteressen Beschäftigter und Beschäftigungsloser nicht gerecht wird; sie verweigert sich hartnäckig der Sorge für höchst gefährdete gesellschaftliche Güter (wie die Natur, den Frieden, das menschliche Zusammenleben); sie hat sich als weitgehend außerstande erwiesen, das Geschlechterverhältnis diskriminierungsfrei und zukunftsorientiert zu gestalten; und weit davon entfernt, gesellschaftlicher Segmentation und Ausgrenzung entgegenzuarbeiten, trägt das überkommene arbeitsrechtliche Gestaltungsmuster im Gegenteil zu ihr bei. Diese Kritikpunkte sollten und konnten nicht unwidersprochen bleiben. Aber sie war - das haben auch Kritiker anerkannt² - auf eine Aufarbeitung von empirischem und sozialwissenschaftlichem Material

gestützt, die u.W. in dieser komprimierten Form bisher nicht vorlag. Darauf gründet sich ein Anspruch gewiß nicht auf einfache Zustimmung, aber auf diskursive Auseinandersetzung mit unseren Ausgangspunkten und Folgerungen. Um diesen diskursiven Anspruch und daraus herzuleitende Folgerungen für die Diskussion um die Zukunft des Arbeitsrechts geht es im folgenden.

Sozialwissenschaftliche Aufklärung über Arbeitsrecht

Wenig hilfreich erscheint für diese Diskussion die Stellungnahme von Heide Pfarr. Das liegt nicht am Inhalt ihrer Position, den wir selbstverständlich respektieren, sondern an der Tatsache, daß sie sich auf den Diskurs überhaupt nicht einläßt. Sie verzichtet - bei einem so programmatisch formulierten Aufsatz sicher ungewöhnlich - auf jeglichen Beleg, läßt daher auch den Leser nur ahnen, wer mit welcher kritischen Anspielung wohl „gemeint“ ist. Sie legt ihr Plädoyer für sozialwissenschaftliche Fundierung rechtspolitischer Forderungen³ so an, als gebe es die genannte Studie - immerhin eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung - nicht. Sie grenzt sich pauschal von einer nicht näher bestimmten Individualisierungsthese ab und entzieht sich so der Auseinandersetzung mit dem sozialwissenschaftlich erwiesenen, wenngleich unterschiedlich interpretierten Phänomen der Individualisierung selbst. Und sie nimmt in einer für die Fortentwicklung des Arbeitsrechts sehr wichtigen Frage, ob und welche Chancen für eine diskursive Auseinandersetzung in von Machtasymmetrie gekennzeichneten sozialen Beziehungen bestehen, eine wider-

1 H. Matthies u.a., *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung*, Reinbek 1994. Aus Platzgründen verweisen wir im folgenden bei Bedarf auf die entsprechenden Abschnitte der Studie, wo sich die Hinweise auf die ausgewertete Literatur findet, statt auf die zahlreichen dort zitierten einzelnen Arbeiten.

2 Vgl. aus der wissenschaftlichen Diskussion etwa Bodo Zeuner, *Visionen für ein anderes Arbeitsrecht*, in: *Die Mitbestimmung* 1994, S. 62 ff., bes. S. 65; Horst Neumann-Duesberg, *Rezension*, in:

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1994, S. 782; Thomas Blanke, *Rezension*, in: *Kritische Justiz* 1995, S. 257 ff., bes. 262; aus der Presse Walter Jakobs, *Ohne einen Hauch von Klassenkampf*, in: *Tageszeitung* 13.8.1994; Bruno Köbele, *Plädoyer für eine demokratisierte Arbeitswelt*, in: *Handelsblatt* 6.1.1995; Harry Nick, *der schwierige Abschied vom Normalarbeitstag*, in: *Neues Deutschland* 25.4.1995.

3 „Je genauer die Kenntnis der Veränderungen ist, desto rationaler und überzeugender werden die veränderten arbeitsrechtlichen Antworten ausfallen können“ (S. 638 u. sinngemäß ö.).

spruchsvolle Haltung ein: Am Anfang (S. 634) scheint sie das Zutrauen zu diskursiven Lösungen - auch zwischen Arbeit und Kapital - in die Traumwelt zu verweisen; am Ende plädiert sie unvermittelt für einen rationalen Diskurs, „in dem sich Unternehmer und ihre Verbände ebenso wie Gewerkschaften offen und sachnah den Problemen nähern und so dem Gesetzgeber zuarbeiten können“ (S. 640). Auf dieses Problem wird zurückzukommen sein.

Bodo Zeuner und Thomas Blanke⁴ melden - ohne das Gewicht des in Arbeit 2000 formulierten Problems zu bestreiten - teilweisen Widerspruch an. Bodo Zeuner hält das bei der Betonung von Individualrechten zugrundegelegte Verständnis von Demokratie für fragwürdig und vermisst eine Macht- und Herrschaftsanalyse, die den Vorschlägen zur diskursiven Ausgestaltung des Arbeitsrechts Aussicht auf Erfolg gebe.⁵ Thomas Blanke hält die „Kosten“ einer Zunahme von Individualrechten (Verrechtlichung, finanzielle Kosten) für nicht geklärt, meldet auch bei den empirischen Befunden Bedarf nach Vertiefung an. Im Kern geht es ihm um eine dezidiertere Begründung der diskursiven Wende des Arbeitsrechts (deren Möglichkeit er nicht grundsätzlich bestreitet): Ist sie abgrenzbar von „Gemeinschafts“-ideologien? Was begründet die Verabschiedung klassengesellschaftlicher Interpretationen?

Diese Positionen scheinen uns das Spektrum des zu führenden Diskurses abzustecken. Vor allem geht es darum, wie sich Individualisierung zu dem machtasymmetrischen betrieblichen Sozialgefüge verhält, ob gestärkte Individualrechte, eine Bürgerstellung der Arbeitnehmer darin etwas ausrichten können, ob Diskursaussichten bestehen, denen eine grundlegende Arbeitsrechtsreform zum Durchbruch verhelfen könnte. Wir können nicht alle, nicht einmal alle hier mitgeteilten Einwände disku-

tieren, aber zumindest zu dem gerade skizzierten Zentralproblem Stellung nehmen.

Die Reformdebatte beginnt nicht bei Punkt Null

Die Forderung nach sozialwissenschaftlicher Aufklärung der Rechtspolitik ist nicht neu. Wir beginnen bei dem Versuch ihrer Einlösung längst nicht mehr bei Punkt Null. Heute geht es nicht mehr darum, sie allgemein zu erheben und als solche akzeptabel zu machen. Es geht vielmehr darum, sie auf den gegenwärtigen Diskussionstand anzuwenden und fruchtbar zu machen. Konkret: Wir müssen uns fragen und darüber auseinandersetzen, wo heute die Grenzlinie verläuft zwischen dem, was wir bereits wissen (und wo wir sehr rasch mit rechtspolitischen Forderungen, Ideen und Entwürfen an die Öffentlichkeiten gehen können und müssen) und dem, was wir noch nicht wissen (und wo wir forschen müssen, um vernünftige rechtspolitische Forderungen formulieren zu können).

Allein bei der Erarbeitung von Arbeit 2000 haben wir auf grob vierhundert sozialwissenschaftliche, betriebswirtschaftliche, organisationstheoretische und arbeitsmarktpolitische Titel, Primärerhebungen und zusammenfassende Studien zurückgreifen können.⁶ Diese haben auf bestimmten Gebieten einen höchst entwickelten Forschungsstand dargeboten - einen Forschungsstand, der geradezu nach praktisch-politischen Folgerungen schreit. Über bestimmte Phänomene gibt es unseres Erachtens derzeitigen keinen wissenschaftlich begründeten Zweifel. Dazu gehören etwa:⁷

- die Diskrepanz zwischen Ausbildungsstand und Berufschancen von Mädchen und Frauen, die nach Effektivierung von der Diskriminierungsabwehr dienenden Eingriffen in das Erwerbsleben verlangen;

4 Siehe Fn. 2.

5 In ähnliche Richtung gehen Einwände von Jakobs und Fragen von Nick (Fn. 2).

6 Bei mehr Zeit hätten wir noch mehr Felder erschließen können, wie Arbeitspsychologie u. a.

7 Nachweise bei Matthias u. a.; S. 51 ff., 90 ff., 106 ff., 154 ff. 175 ff.

- die Diskrepanz zwischen erhöhter Ausbildungs- und Berufsteilnahme von Frauen und dem Fortbestand der familialen Arbeitsteilungen, was (nicht allein, aber auch) rechtliche Anreize für eine neue Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Beruf, Familie und Gesellschaft heraufbeschwört;
- die u.a. durch Geburtenrückgang, Erhöhung der Scheidungsquoten, Erhöhung des Bildungsniveaus, Erhöhung der Zahl der Alleinlebenden bedingte erhöhte Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile, die es ausschließen, arbeits- und sozialrechtliche Sicherungen weiterhin an irgendeinem Normaltyp von Familien- oder Arbeitsverhältnis auszurichten;
- die Vervielfältigung der Arbeitszeitwünsche abhängig Beschäftigter, die standardisierten Arbeitszeitregelungen zunehmend das Wasser abgräbt und Gestaltungsformen verlangt, die individuelle Freiheit und kollektiven Schutz besser miteinander verfugen, als es heute der Fall ist;
- die Umgestaltung in wichtigen - und zukunftssträchtigen - Teilen von Industrie und Dienstleistungssektor, die das alte autoritär-tayloristische Arbeitsrechtsmodell in Frage stellt und neue Formen der Selbstbestimmung am Arbeitsplatz möglich, aber auch gestaltungsbedürftig macht;
- ein betrieblicher und gesellschaftlicher Bedarf nach Aus-, Fort- und Weiterbildung, der im geltenden Arbeitsrecht nur unvollkommen eingelöst wird;
- eine bei Teilen der Beschäftigten zunehmende Bewußtheit für die gesellschaftlichen Auswirkungen der eigenen Berufstätigkeit, die größere individuelle, u.a. ökologische Rechte der Beschäftigten geraten erscheinen läßt;
- die Tendenz zur Dezentralisierung, die betriebliche Zusammenhänge zerreißt und die die überkommene Arbeitnehmerdefinition fragwürdig werden läßt, prekäre Beschäftigung hervorbringt sowie betriebliche Interessenvertre-

tungsstrukturen gefährdet, die daher nach neuartigen Schutzformen verlangt.

Mit dieser (nur unvollständigen) Aufzählung behaupten wir nicht, daß die Deutungen, die wir den aufgezeigten Phänomenen geben, oder die rechtspolitischen Schlußfolgerungen, die wir aus ihnen ziehen, alternativios seien. Wohl aber verbinden wir mit der Aufzählung den Anspruch, daß es gesicherte Ausgangspunkte für die arbeitsrechtspolitische Debatte gibt. Wer diese Befunde bestreitet oder für ungesichert erklärt, sollte dafür argumentativ schon einiges aufbieten können: sei es der Nachweis, daß uns wichtige Erkenntnisse entgangen sind; sei es derjenige von Fehldeutungen der Phänomene; sei es der Nachweis von Inkonsistenzen zwischen Befunden und rechtspolitischen Leitsätzen.

Nur ein Nebel des Nichtwissens?

Kommen wir zurück zu der Forderung von Heide Pfarr nach sozialwissenschaftlicher und empirischer Aufklärung. Eine solche Forderung müßte von einer Differenzierung ausgehen zwischen dem, was wir (schon) wissen, und dem, was wir (noch) nicht wissen. Dazu findet sich in dem Aufsatz keine Überlegung, auch nicht als Seitenblick. Es scheint, als seien wir wirklich vor einer ganz neu aufgetauchten Frage - und zwar am Punkt Null. Der Titel „Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel“ bestärkt diesen Eindruck.

Wie kann eine derart grundsätzlich gemeinte Reflexion über die Entwicklungsperspektiven des Arbeitsrechts ohne jedwede explizierte Bezugnahme, ohne jede Fußnote und jeden Verweis auskommen? Am Anfang wird sehr pauschal Bezug genommen auf „zwei Seiten“, die das geltende Arbeitsrecht kritisierten, Arbeitgeber und eine „andere Seite“ (S. 633). Schon der Verweis auf „die Funktionäre der Arbeitgeberseite“ läßt notwendige innere Differenzierungen, auf die sich die später geäußerte Hoffnung auf „rationalen Diskurs“ auch mit ihnen (S. 640) stützt (dazu später), nicht ahnen. Die „andere Seite“ wird nicht weiter be-

stimmt. Eine solche Vereinfachung mag für eine Einleitung taugen, aber der gesamte Artikel verbleibt bei solchen pauschalen Charakterisierungen. Rationale Rückschlüsse und Antworten jedenfalls läßt ein solches Argumentieren nicht zu.

Wie unergiebig eine solche Reflexion bleiben muß, einfach weil es an präziser Bezugnahme mangelt, zeigt folgendes Beispiel: Ein Argument Pfarrs, vermutlich gegen die nicht näher bestimmte „andere Seite“, lautet: „Das strukturelle Ungleichgewicht in den vertraglichen Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitspersonen und Unternehmen wird nicht aufgehoben durch das Hohelied auf die Individualisierung der Gesellschaft - im Gegenteil“ (S. 634). Das Argument ist - wenn wir es recht verstehen - dreigliedrig: (1.) Es besteht ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; (2.) es gibt eine Position, die behauptet, dieses Ungleichgewicht durch das Hohelied auf Individualisierung aufheben zu können; (3.) diese Position bewirkt damit selbst noch eine Vertiefung des strukturellen Ungleichgewichts. Argument (1) ist sicher richtig, wenn auch differenzierungsbedürftig; (2) ist der Stein des Anstoßes: denn hier wird eine Position als schlechthin unnachvollziehbar dargestellt; (3) bricht sodann den Stab über diese Position.

Wir gestatten uns für einen Moment - als Arbeitshypothese - die Annahme, mit der „anderen Seite“ und mit der ebengenannten Position sei auch das Forscherteam Arbeit 2000 gemeint, obwohl es ein leichtes wäre nachzuweisen, daß dies eine zur Unkenntlichkeit entstellte Wiedergabe unserer Position ist:⁸

- Erstens ist Individualisierung hier nicht als Hohelied, Phantasma, normatives Rezept dargestellt, sondern als ein empirischer Befund, der sich den vorliegenden Studien entnehmen läßt. Wer Individualisierung nicht als empirischen Befund ernst, sondern immer schon wertend („Hohelied“) wahrnimmt, hat sich

nicht auf dessen - empirisch gut belegte - Gegebenheit eingelassen.

- Zweitens ist aufgrund dieses empirischen Befundes ein instrumenteller Umgang mit Individualisierung (etwa in dem Sinne: Schafft mit Individualisierung den Interessengegensatz ab) schon vom Ausgangspunkt her nicht möglich. Vielmehr haben die einschlägigen Forschungen immer auf die Ambivalenz von Individualisierung hingewiesen: sie kann sowohl zu Vereinzelung als auch zu neuen Formen verantwortlicher Vergesellschaftung führen. Ob letzteres der Fall ist, hängt u. a. von den gesellschaftlichen (und gewerkschaftlichen) Netzen ab, Schutz-, Kommunikations- und Gestaltungsformen, die sich den Individuen bieten.
- Mit dem Hinweis auf den durch Individualisierung hervorgebrachten gesellschaftlichen Gestaltungsbedarf sind schließlich drittens die Aufforderung und Vorschläge verbunden, durch neue der Individualisierung Rechnung tragende Rechte der arbeitenden Personen Bedingungen für eine Neugewinnung von Solidarität und des Kollektiven zu schaffen oder zu fördern. Es handelt sich somit um eine der Deregulierungsschule diametral entgegengesetzte Position.⁹ Damit wird das unter (3.) genannte Werturteil - zumindest derart begründungslos - hinfällig.

Man könnte zu jeder dieser Entgegnungen wissenschaftliche Dispute führen. Diese setzen aber voraus, daß die wirklichen Argumente (und nicht irgendwelche Watschenmänner) traktiert werden. Also: Hüllen wir uns nicht zu sehr in den Nebel des Nicht-Wissens. Denn der wird uns von rechtspolitischen Konsequenzen eher abhalten als sie zu fördern. Identifizieren wir vielmehr genau, was zu wissen uns wirklich nützt, weil daran praktische Folgen hängen.

Was ist unter Diskurs zu verstehen?

Bei dem oben abgesteckten Spektrum von zu bearbeitenden Problemen spielte

8 Zum folgenden Matthies u.a., S.21 ff.

9 Das wird auch in der Kritik von Bodo Zeuner durchaus zur Kenntnis genommen.

die Aussicht von Diskursen in machtasymmetrischen Sozialgefügen eine wichtige Rolle. Da der Diskursbegriff mit der Zunahme seiner Verwendung eher diffuser als klarer geworden ist, präzisieren wir zunächst: Bei „Diskursen“, die diesen Anspruch erfüllen,¹⁰ erkennen sich die Partner einer kommunikativen Auseinandersetzung wechselseitig als gleich an. Indem sie die Geltungsansprüche der Gegenseite anerkennen, setzen sie zugleich das eigene Argument einer ernsthaften Rationalitätsprobe aus - im Ergebnis kann das zur Preisgabe oder Modifikation des eigenen Arguments führen. Diskursvoraussetzungen sind also die subjektive Bereitschaft und die objektive Möglichkeit auf beiden Seiten, bei Unabweisbarkeit rationaler Gegenerwägungen das eigene Argument preiszugeben oder zu modifizieren. Ergebnis des Diskurses können vernünftige oder faire Lösungen sein - je nachdem, ob die Kontrahenten gemeinsame oder unterschiedliche Ziele verfolgen.¹¹

Die Anwendung des theoretischen Diskursbegriffes auf praktische Lebenssituationen wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Kontrahenten unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen, auch nicht dadurch, daß sie über unterschiedliche Macht verfügen - die meisten Lebenssituationen weisen solche Diskrepanzen auf, das Arbeitsleben eine besonders fest strukturierte. Solche Machtasymmetrien haben auf die Bewertung von Diskurs allerdings eine doppelte Auswirkung: Zum einen erfordert das Diskurs-Prinzip ausgleichende Vorkehrungen, die den Geltungsansprüchen aller Beteiligten gegenseitige Resonanz sichern, und zum anderen fordert sie den Beteiligten (normativ) ab, daß sie sich für die Geltungsansprüche der Gegenseite offen halten, d.h. daß sie der eigenen Rationalität und Überzeugungsfähigkeit ei-

nen gewissen Abstand gegenüber den eigenen Zielen und Interessen sowie der eigenen Macht auferlegen.

Die Kommunikationspartner werden durch Einhaltung dieser Regeln in die Lage versetzt, weitergehende Lösungen im Sinne gemeinsamer Ziele ausfindig zu machen, als sie sie vor dem Diskurs annahmen, und sich bei verbleibenden Interessen- und Zielunterschieden, statt einfach auf den Einsatz von Gewalt oder Macht zu rekurrieren, auch auf für die Gegenseite akzeptable Regeln der Konfliktaustragung verständigen können, die zu fairen Ergebnissen führen.

Unseres Erachtens sind diese Diskurskriterien bisher nicht systematisch auf das geltende individuelle und kollektive Arbeitsrecht in der Absicht übertragen worden, daraus Gestaltungshinweise zu gewinnen. Im gewerkschaftlichen Umfeld werden solche normative Vorgehensweisen häufig dadurch erschwert, daß vorgängig akzeptierte Machtlogiken das Denken in Vernunft- und Verantwortungslogik gar nicht erst zulassen. Eine Ausblendung der Reflexion grundlegender normativer Sinn- und Gerechtigkeitskriterien wird sich aber nicht aufrechterhalten lassen, denn die Modernisierung der Arbeits- und Lebenssituation hat auf dem Gebiet der Werte und Überzeugungen ein Vakuum hinterlassen, das nicht mehr anders als argumentativ und durch Verständigung wird gefüllt werden können.

Wir haben in Arbeit 2000 als normativen Kern den Bürgerstatus und die Diskursnotwendigkeit vorgeschlagen. Natürlich muß sich eine solche normative Überlegung die Frage gefallen lassen, ob sie denn empirische Durchsetzungschancen habe. Dieser von Zeuner und Blanke gestellten Frage muß energisch nachgegangen werden. Wir bestreiten

10 Wir nehmen - erheblich vereinfacht - auf die Diskursethik Bezug, die (hier nicht näher zu begründen) in der neueren öffentlichen Verwendung des Diskurs-Konzepts maßgebend geworden ist: vgl. Jürgen Habermas, Erläuterungen zur Diskursethik. Frankfurt/M. 1991, insb. S. 100; ders., Faktizität und Geltung, Frankfurt/M. 1992, Kap. I; Übersicht über den Zusammenhang zwischen Diskurs und anderen Verfahren der Rationalitätsgewinnung bei B. Peters, Rationalität, Recht und Gesellschaft, Frankfurt/M. 1991, S. 233 ff.

11 Habermas Faktizität und Geltung, S. 197 ff. und 204 ff.

nur, daß ihre Beantwortung als Voraussetzung eines normativen Entwurfes betrachtet werden dürfte, wie wir ihn vorgelegt haben. Es ist alles andere als sicher, daß auf diese Frage eine eindeutige Antwort „erforscht“ werden kann. Unfruchtbar erscheint uns hingegen, zur gleichen Zeit mit einem zynisch-deskriptiven und einem unvermittelt normativen Begriff von Diskurs zu argumentieren, wie Pfarr es tut. Dort wird Diskurs zunächst abwertend und in Anführungszeichen eingeführt,¹² zum Abschluß jedoch sichtlich hoffnungsvoll zum „rationalen Diskurs“ zwischen Unternehmern, Gewerkschaften und - wohl auch Gesetzgeber - aufgewertet.

Die obige Präzisierung des Diskurs-Begriffes macht deutlich, daß es sich bei der ersten Erwähnung des Begriffs in Pfarrs Aufsatz nur um eine Persiflage handeln kann. Aus drei Gründen: Erstens ist nicht jedes „Gespräch“ ein Diskurs - es kann genauso eine Unterhaltung, ein Gefrotzel, eine konventionelle Pflichtübung usw. sein. Zweitens ist mit Diskurs nicht verbunden, daß ihn „alle mit allen“ führen. Wer ihn führt, kommt auf Situation und Anlaß an: Er kann mal zwischen Vertretern zweier streitender Seiten, mal zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, mal zwischen Vertretern und Vertretenen notwendig werden - je nachdem. Alle können mit allen keinen Diskurs führen und werden das auch gar nicht versuchen. Drittens sind Diskurse nicht allgegenwärtig, finden nicht dauernd statt. Zu ihnen besteht nur Anlaß bei einer Kollision divergierender Geltungsansprüche, die nicht im Vorwege oder informell aus dem Wege geräumt werden konnten.

Gesellschaftliche Diskurse über die Arbeitsrechtsreform

Sicher kann man den Diskurs-Begriff satirisch gebrauchen. Fragt sich nur, auf welche Basis sich die Hoffnung auf rationalen Diskurs stützt, wenn nicht zuvor ge-

klärt ist, daß es auch andere als die persiflierten Pseudo-Diskurse gibt und unter welchen Bedingungen sie auch bei als antagonistisch eingestuften Interessenkonstellationen geführt werden können. Dies ist das Problem von Positionen, die sich so ausschließlich auf Machtlagen und -gefalle beziehen, daß sie Normativität - daneben und streckenweise unabhängig davon - gedanklich gar nicht oder nur um den Preis der Widersprüchlichkeit zulassen können. Ersteres scheint uns der Tendenz nach bei Bodo Zeuner, letzteres bei Heide Pfarr der Fall zu sein. So zutreffend der objektive Befund von Machtungleichgewicht sein mag, so wenig Aussagekraft weist er unter handlungsleitenden Gesichtspunkten auf. Es gibt noch Kapitalismus, aber für die ihn ausführenden Menschen - Arbeitnehmer wie Arbeitgeber - geben seine Strukturen keine selbstverständlichen und klar erwartbaren Handlungsorientierungen mehr ab.¹³ Nicht zuletzt daraus resultiert die Krise, in der sich heute Gewerkschaften und sozialdemokratische Parteien in allen westeuropäischen Ländern finden. Nicht zuletzt darauf beruht vermutlich auch die gegenwärtige Krise des Arbeitsrechts.

Früher „erwartbare“ Verhaltensweisen entlang der Trennlinie Arbeit - Kapital treffen nicht mehr oder nur noch unter spezifischen Bedingungen ein. Diese Entwicklung gibt den Kern des Diskussionsbedarfes um die Zukunft des Arbeitsrechts ab. Arbeitsrechtskonzepte, die an dem traditionellen Konzept von Arbeit und Kapital festhalten, drohen ihre materielle Basis zu verlieren, gesellschaftlich nur noch punktuell und selektiv zu wirken. Diesem Scheitern vorzubeugen, war das Anliegen des Projekts Arbeit 2000. Das Arbeitsrecht von einem neuen Bezugspunkt aus zu beleuchten und zu reformieren - dem von Bürgerrechten und diskursiven Konfliktaustragungsformen -, ist zugleich der Versuch, seinem drohenden Bedeutungsverlust eine Al-

12 „Die Allgegenwart eines „Diskurses“, des dauernden Gespräches von allen mit allen“, S. 634.

13 Für Manager und industrielle Experten hat dies jüngst die Studie von Martin Baethge u.a., Das Führungskräfte-dilemma, Frankfurt/New York 1995, etwa S. 358. wieder deutlich gemacht.

ternative entgegenzusetzen, die kollektivem Zusammenschluß und Solidarität eine neue, den veränderten Bedingungen entsprechende Gestalt gibt.¹⁴

Daß aus sozialer Lage zunehmend weniger zuverlässig auf soziale Einstellungen und Verhaltensweisen geschlossen werden kann, ist ähnlich wie der Individualisierungsprozeß eine ambivalente Entwicklung. Sie begründet nicht nur eine Krise traditioneller Organisations-, Schutz- und Solidaritätsformen, sondern auch die vorsichtige Hoffnung auf eine verbreitetere Diskursbereitschaft auch über die Arbeitsrechtsreform, als wir sie in der Vergangenheit kannten und erwarten konnten. Wären Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach wie vor in festgefühten feindlichen „Lagern“, von denen aus manchesterkapitalistische Bosse und ihre Funktionäre auf Lohnabhängigenmassen und deren Funktionäre träfen, dann zählten einzig die Bataillone und deren Gewalt. Für Argumentation, den Rückgriff auf soziale oder gesellschaftliche Verantwortung, auf Kriterien sozialer Gerechtigkeit - für Diskurs also - wäre unter diesen Bedingungen kein Raum: einziges „Argument“ fürs Obsiegen oder Unterliegen wären Macht und Gewalt. Daß aber beide, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, heute von „neuer Unübersichtlichkeit“ (Jürgen Habermas) geprägt sind, daß sich die sozialen „Lager“ aufgelöst haben, daß aus sozialer Lage nicht mehr einfach auf soziale Einstellung und soziales Handeln rückgeschlossen werden kann - berechtigt unseres Erachtens zu einer gewissen Hoffnung, Menschen könnten in der Lage sein, Vernunftgründen zu folgen, selbst wenn diese nicht ihren Interessen und Zielen entsprechen oder selbst wenn sie die Macht hätten, ihr Interesse und Ziel mit Gewalt durchzusetzen. Es gibt heute auch eine Reihe „objektiver“ Gründe für die Annahme, daß neue Handlungskorridore,¹⁵ neue Konsens- und Kompro-

mißzonen für Lösungen von Konflikten im Arbeitsleben bestehen.¹⁶ Auf diese kann sich Aussicht auf rationalen Diskurs stützen, aber wohl kaum allein aus ihr herleiten.

Natürlich bleibt fürs Arbeitsrecht zentral, daß der Diskurs Machtausgleich erfordert. Einmal bestehen strukturelle Zwänge und Handlungsparameter, über die die beteiligten Individuen gar nicht im Wege des Diskurses verfügen können. Zum anderen beobachten wir empirisch Formen betrieblicher Machtausübung, die nicht betriebswirtschaftlich motiviert sind (man denke an Widerstand unterer und mittlerer Vorgesetzten gegen ökonomisch durchaus angezeigte Beschäftigtenpartizipation), die quer zur Linie Kapital - Arbeit verlaufen (etwa sexuelle Diskriminierung, auch „Mobbing“) und die schon deshalb unter verschiedensten Interessen der Kontrolle bedürfen. Die Chancen von Diskurs unter solchen Bedingungen auch mit den Mitteln des Individualarbeitsrechts zu steigern, ist das Anliegen von Arbeit 2000. Entwickelte Bürgerrechte im Betrieb wären dazu ein Beitrag. Sie versprechen, kollektive Verständigung und Solidarität zu erhöhen. Dadurch wird dem Erosionsprozeß des Kollektiven, der an den Gewerkschaften nicht spurlos vorübergegangen ist, eine Alternative entgegengestellt, die mit veränderten inner- und außerbetrieblichen Machtbalancen auch ausgeglichene Diskursbedingungen verspricht.

Unsere Zweifel an Heide Pfarrs Umgang mit dem Diskurs-Begriff gründen sich darauf, daß Überlegungen dieser Art nicht in ihr Blickfeld geraten und sie dann doch am Ende den rationalen Diskurs anzielt. Wer sagt ihr, daß nicht die satirische Verwendung des Diskursbegriffes des Pudels Kern eher trifft als die diskurstheoretische, auf den sie am Ende offensichtlich auch zurückgreift? Es gibt Vertreter in Wissenschaft und Gewerkschaften, die das Reden von diskursiver Politik

14 Dazu unsere Überlegungen in Matthies u.a., S. 223 ff. und 418 ff., die sicher des Ausbaus bedürfen.

15 Näher Jürgen Hoffmann u.a. (Hrsg.), Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt, 2. Aufl., Köln 1993, S. 23 u. ö.

16 Sie sind in Arbeit 2000 auf S. 57 ff. u.ö. dargestellt.

für verschleiern, für eine neue Mode, für Klassen verrät halten. Wie will Heide Pfarr diesen Vertretern mit ihrer Argumentation klarmachen können, daß auf rationalen Diskurs zu setzen, Perspektive hat? Wie schützt sie sich selbst argumentativ gegen den Vorwurf, daß, wer die Interessenkonflikte durch die Allgegenwart eines Diskurses zu lösen können glaubt, sich eine Arbeitswelt zurechtträume?

Diskursive Solidarität

Die diskurstheoretischen Anforderungen sind auch auf den hier geführten Disput zu beziehen. Diskurs kommt ohne „diskursive Solidarität“ nicht aus. Damit

meinen wir eine Haltung, die den kritisierten oder abgelehnten Gedanken zur Geltung kommen läßt: ihn klar nachvollziehbar und belegbar benennt, ihn vielleicht sogar – immanent - zu „optimieren“, verständlicher zu machen versucht und erst dann um seine Richtigkeit streitet. Unter diesen Voraussetzungen hat ein Diskurs Richtigkeitsgewähr - d.h. die Chance eines vernünftigen Ergebnisses. Wir bedauern, daß die Polemik von Pfarr sich weder an solchen Ansprüchen messen läßt noch zur Klärung der strittigen Frage beiträgt.

*Ulrich Mückenberger, Hamburg/
Claus Offe, Bremen*