

Amoral im Arbeitsleben

Gliederung:

- 1. Einführung**
- 2. Das Verhalten der Unternehmer gegenüber Arbeitnehmern**
- 3. Das Verhalten der Unternehmer gegenüber Konkurrenten**
- 4. Arbeitnehmerverhalten gegenüber Unternehmern**
- 5. Amoralisches Verhalten im Betrieb**
- 6. Amoralisches Verhalten innerhalb der Tarifpartner**

1. Einführung

Wir wollen mit diesem Artikel die Reihe über Amoral im öffentlichen Leben fortsetzen und den Arbeitsmarkt analysieren. Wie auch auf allgemeinen Märkten kann amoralisches Verhalten sowohl von der Angebots- wie von der Nachfrageseite ausgehen. Die Arbeitskraft wird von den Arbeitnehmern angeboten und von den Unternehmungen nachgefragt. Bisweilen wird auch davon gesprochen, dass die Unternehmer Arbeitsplätze anbieten (sie werden dann als Arbeitgeber bezeichnet) und dass diese Arbeitsplätze von den Arbeitnehmern nachgefragt werden.

Das Verhalten eines Unternehmers (einschließlich seiner Führungskräfte) kann sich hierbei gegen Mitkonkurrenten auf dem Arbeitsmarkt richten oder die Arbeitnehmer betreffen. In gleicher Weise kann ein Arbeitnehmer seine Pflichten gegenüber Unternehmungen, aber auch gegenüber seinen Arbeitskollegen verletzen.

Der Arbeitsmarkt weist aber auch Besonderheiten gegenüber den allgemeinen Märkten auf. So hat ein Verkäufer im Allgemeinen seine Ware dem Käufer überlassen, er ist nicht davon betroffen, was der Käufer mit dieser Ware anstellt. Die Ware „Arbeitskraft“ ist hingegen höchstpersönlich, der einzelne Arbeitnehmer ist unmittelbar davon betroffen, wie der Arbeitgeber seine Arbeitskraft einsetzt. Aus diesen Gründen enden die Beziehungen zwischen Anbieter und Nachfrager nicht auf dem Arbeitsmarkt und amoralisches Verhalten kann sich auch auf die Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz selbst ergeben.

Auch hier kann sich amoralisches Verhalten des Arbeitnehmers gegen seine Kollegen am Arbeitsplatz oder gegenüber dem Arbeitgeber richten, während sich der Unternehmer im Allgemeinen gegen einzelne oder auch gegenüber allen Arbeitnehmern amoralisch verhalten kann. Wir wollen im Folgenden immer dann von Unternehmungen sprechen, wenn wir das Verhalten auf den Arbeitsmärkten untersuchen, jedoch von Arbeitgebern, wenn die Beziehungen innerhalb der Betriebe zur Diskussion stehen. In gleicher Weise sprechen wir bei Arbeitsmarktanalysen von Arbeitnehmern und bei den Beziehungen innerhalb der Betriebe von Arbeitskollegen oder von Beschäftigten.

Eine zweite Besonderheit des Arbeitsmarktes besteht darin, dass in den hochindustrialisierten Volkswirtschaften auf den Arbeitsmärkten fast ausnahmslos die Marktform des bilateralen Monopols vorliegt, dass die Arbeitnehmer in Gewerkschaften, die Unternehmer in Arbeitgeberverbänden zusammengeschlossen sind, dass die Lohnsätze und viele andere Arbeitsbedingungen in kollektiven Tarifverhandlungen festgelegt werden und dass der Gesetzgeber den Tarifpartnern besondere Rechte wie z. B. das Streikrecht eingeräumt hat. Auch im Verhalten der Verbände untereinander können Pflichtverletzungen und damit amoralische Verhaltensweisen auftreten.

Wie in den vorhergehenden Artikeln geht es auch in diesem Artikel nicht nur darum, die Vielzahl möglicher amoralischer Verhaltensweisen aufzuzählen, es geht vielmehr primär darum aufzuzeigen, welche Faktoren amoralisches Verhalten ermöglichen oder sogar begünstigen und es gilt wiederum darauf aufmerksam zu machen, dass nicht alle Verhaltensweisen, die in der Öffentlichkeit als amoralisch gebrandmarkt werden, auch wirklich als amoralisch eingestuft werden können.

2. Das Verhalten der Unternehmer gegenüber Arbeitnehmern

Beginnen wir zunächst mit der Arbeitsmarktanalyse im engeren Sinne und befassen uns mit der Frage, worin denn die häufigsten amoralischen Verfehlungen einzelner Unternehmer gegenüber den Arbeitnehmern bestehen. Der Arbeitsmarkt dient dem Zustandekommen von Arbeitsverträgen, also dem Einstellen von Arbeitnehmern. Suchen mehr Arbeitnehmer eine Arbeit als Arbeitsplätze von Seiten der Unternehmer angeboten werden, kommt es darauf an, welche Arbeitnehmer die knappen Arbeitsplätze erhalten und welche arbeitslos bleiben. Gegenstand eines Arbeitsvertrages ist die Festlegung des Lohnsatzes, der sonstigen Arbeitsbedingungen und der Formulierung der Pflichten und Rechte des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb.

Die Auswahl der einzelnen Arbeitnehmer hat hierbei nach sachlichen Kriterien zu erfolgen, den Zuschlag soll jeweils derjenige erhalten, der die beste Eignung zu den geforderten Aufgaben aufweist. Jede Art von Diskriminierung ist zu vermeiden. Eine Verletzung dieses Diskriminierungsverbotes musste in der Vergangenheit vor allem gegenüber drei Arbeitnehmergruppen festgestellt werden: gegenüber Frauen, wobei bestimmte Berufe vorwiegend auch dann Männern vorbehalten waren, wenn Frauen die bessere Eignung aufwiesen, gegenüber Arbeitnehmern mit Imigrationshintergrund, sowie gegenüber älteren Arbeitskräften.

Betrachten wir die geschlechtliche Diskriminierung etwas genauer. Hierbei mag es im Einzelfall durchaus möglich sein, dass der Durchschnitt der Frauen für bestimmte Berufszweige weniger geeignet erscheint als der Durchschnitt der Männer, sodass es auch durchaus einer sachlich orientierten Auslese entspricht, wenn in diesem Berufszweig insgesamt mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass die Eignungen bei Männern wie Frauen stark auseinanderfallen und streuen, sodass im Einzelfall durchaus eine Frau eine weit aus bessere Eignung auch in diesen sogenannten Männerberufen aufweist als ein Mann. Würde in diesem Fall die Beschäftigung einer Frau bereits deshalb abgelehnt werden, weil der Durchschnitt der Frauen für diesen Beruf weniger geeignet ist, obwohl eine Frau im Einzelfall die bessere Eignung als konkurrierende Männer aufweist, würde eindeutig gegen dieses Diskriminierungsverbot verstoßen.

Gleichzeitig gilt es andererseits auch festzustellen, dass nicht jeder Fall, bei dem ein Mann bei der Vergabe eines Arbeitsplatzes einer Frau vorgezogen wird, bereits einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot darstellt. Es entspricht einem allgemeinen Denkmuster, dass jeweils derjenige, welcher auf Märkten nicht zum Zuge kam, darin eine Diskriminierung vermutet, mögen noch so sehr sachliche Kriterien den Ausschlag gegeben haben. Die eigene Eignung wird oftmals überschätzt, die Eignung der Mitkonkurrenten hingegen unterschätzt.

Ähnliche Überlegungen sind angebracht im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot gegenüber Ausländern. Auch hier mag es richtig sein, dass in vielen Fällen Ausländer bei der Arbeitssuche gegenüber Einheimischen zu Unrecht benachteiligt werden. Aber auch hier gilt, dass nicht überall dort, wo Einheimische bei der Jobsuche Ausländern vorgezogen werden, bereits eine Diskriminierung vorliegt. Gerade so-

genannte gehobene Arbeitsplätze verlangen Kenntnisse und einen gewissen Bildungsstand, den gerade sehr viele Ausländer nicht aufweisen. Dies beginnt bereits bei der mangelnden Beherrschung der deutschen Sprache. Arbeitsplätze, welche Publikumsverkehr mit sich bringen, setzen z. B. voraus, dass die deutsche Sprache beherrscht wird.

Dass viele Ausländer diese Kenntnisse nicht besitzen, liegt oftmals daran, dass viele Einwanderer kaum mit deutschen Angehörigen verkehren, sondern sich vorwiegend auf den Verkehr mit Angehörigen des gleichen Stammlandes beschränken und dass zuhause in den Familien nicht deutsch, sondern die Sprache des Ursprungslandes gesprochen wird. Dies hat dann zur Folge, dass die Kinder dieser Einwanderer selbst dann, wenn sie deutsche Schulen besuchen und die Kenntnis der deutschen Sprache genauso vermittelt bekommen wie ihre deutschen Mitschüler, trotzdem bei der Beherrschung der deutschen Sprache versagen, da das im Unterricht gelernte zuhause eingeübt werden muss und eine Beherrschung der Sprache nur dann ermöglicht wird, wenn zuhause das Sprechen in Deutsch immer wieder eingeübt wird.

So kommt es, dass viele Arbeitnehmer mit Immigrationshintergrund wichtige Voraussetzungen für Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr nicht erfüllen und dass deshalb einheimische Arbeitnehmer oftmals die bessere Eignung aufweisen. Aber auch hier gilt es festzustellen, dass im Einzelfall sehr wohl auch ein Ausländer die bessere Eignung zu einem konkreten Arbeitsplatz aufweist und dass es nicht erlaubt ist, einen Ausländer nur deshalb zurückzuweisen, weil die ausländischen Arbeitskräfte oftmals geringere sachliche Eignung aufweisen als die einheimischen Arbeitskollegen.

Weisen jedoch die Kinder ausländischer Familien Sprachschwierigkeiten auf, so wird auch die allgemeine Ausbildung erschwert, da diese Schüler den Ausführungen der Lehrer weniger folgen können, ihr allgemeiner Bildungsstand fällt hinter dem der deutschen Schüler zurück, was sich später wiederum darin äußert, dass die Chancen dieser Arbeitskräfte, einen Arbeitsplatz zu finden, zurückgehen. Die meisten Arbeitsplätze setzen z. B. nicht nur Lese- und Rechenkenntnisse voraus, sondern auch Grundkenntnisse in der Bedienung von Computern. Diese Art von Benachteiligung gilt natürlich auch für die einheimischen Arbeitnehmer, welche einen unzureichenden Bildungsstand aufweisen.

Etwas komplizierter liegen die Zusammenhänge im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer. Auch hier muss festgestellt werden, dass die Chancen eines Arbeitslosen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden etwa ab dem

fünfundfünfzigsten Lebensjahr – bisweilen aber auch sehr viel früher – drastisch zurückgehen. Nun hängt in der Tat das Leistungsvermögen eines Arbeitnehmers auch von seinem Lebensalter ab. Hierbei sind zwei unterschiedliche und entgegengesetzte Entwicklungslinien zu beobachten. Auf der einen Seite geht mit wachsendem Alter die Bereitschaft, Risiken einzugehen, zurück, gleichzeitig erlahmt die physische Leistungsfähigkeit. Auf der anderen Seite steigt mit dem Alter und vor allem mit der Betriebszugehörigkeit die Erfahrung.

Für die Erfüllung der Aufgaben eines Arbeitnehmers sind zumeist alle drei Faktoren (Risikobereitschaft, physische Leistungsfähigkeit, sowie Erfahrung) von Bedeutung, wenn auch für die einzelnen Arbeitnehmergruppen mit unterschiedlicher Gewichtung. Risikobereitschaft und Erfahrung werden insbesondere bei Führungskräften benötigt, während das Leistungsvermögen bei handwerklichen Berufen vor allem von der physischen Leistungskraft abhängt. Trotzdem wird man davon ausgehen können, dass fast in allen Berufen alle drei Faktoren für das Leistungsvermögen verantwortlich sind.

Man gewinnt den Eindruck, dass bei Neueinstellungen und auch bei Entlassungen die Entscheidungen weniger danach gefällt werden, welche Gewichtung dieser drei Faktoren für den einzelnen Arbeitsplatz angezeigt ist und inwieweit die arbeitsplatzsuchenden Arbeitnehmer diese Gewichtung am besten erfüllen, dass vielmehr nach verallgemeinernden Regeln entschieden wird und dass diese Regeln wie Modeerscheinungen gewisse Zeit anhalten und dann plötzlich durch andere entgegengesetzt wirkende Regeln abgelöst werden. In den ersten Jahrzehnten der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg beherrschten die oberen Führungsebenen sowohl in Betrieben wie auch in der öffentlichen Verwaltung vor allem ältere Jahrgänge, sodass die jüngeren, auch sehr begabten Arbeitskräfte kaum Chancen hatten, vor Erreichen des 50. Lebensjahres an die Führungsspitze einer Unternehmung (einer Bürokratie) aufzusteigen. Hier wurde eindeutig die Bedeutung der Risikobereitschaft für das Gelingen der unternehmerischen Entscheidungen unterschätzt.

Etwa ab den 70er und 80er Jahren schlug dann das Pendel um, in den meisten größeren Unternehmungen fand eine drastische Verjüngung der Führungsebenen statt und viele Unternehmungen versuchten sich durch Frühpensionierungen von ihren älteren Arbeitskräften zu entledigen auch dann, wenn diese älteren Arbeitskräfte sehr wohl nach wie vor für eine erfolgreiche Erfüllung ihrer Aufgaben geeignet gewesen wären. Erst in jüngster Zeit setzt sich langsam wiederum die Erkenntnis durch, dass auch die Erfahrung der älteren Arbeitskräfte die ver-

ringerte Risikobereitschaft und das reduzierte physische Leistungsvermögen mehr als kompensieren können. Es geht hier weniger darum, dass einer dieser drei Faktoren für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte den Ausschlag gibt, sondern dass die Entscheidungen über Neueinstellung und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte individuell danach entschieden werden, welche Gewichtung dieser drei Faktoren für den gerade zu besetzenden Arbeitsplatz notwendig ist und über welche Gewichtung die zur Diskussion stehenden Arbeitnehmer verfügen.

Die Diskriminierung dieser drei Arbeitnehmergruppen (Frauen, Ausländer und ältere Arbeitskräfte) gilt nicht nur für den Fall, dass Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz suchen, sie gilt auch für den Fall, dass Unternehmungen aufgrund von Absatzschwierigkeiten Arbeitskräfte entlassen müssen. Auch hier ist die Gefahr, entlassen zu werden in der Regel vor allem bei Ausländern und bei älteren Arbeitnehmer größer.

Amoralisches Verhalten von Seiten der Unternehmer gegenüber Arbeitnehmern wird vor allem auch im Hinblick auf die Entlohnung gerügt. Auch hier kann es sich darum handeln, dass im Hinblick auf die Entlohnung bestimmte Arbeitnehmergruppen diskriminiert werden, so ist z. B. wiederholt festgestellt worden, dass Frauen auch bei gleichen Leistungen insgesamt geringere Löhne erhalten; trotzdem steht im Hinblick auf die Entlohnung der Vorwurf im Vordergrund, dass in einzelnen Branchen Arbeitnehmer ganz allgemein zu niedrig entlohnt werden und dass es deshalb notwendig sei, einen gesetzlichen Mindestlohn vorzuschreiben, der nicht unterschritten werden darf.

Leider wird die Diskussion um die Notwendigkeit eines allgemeinen, für alle Branchen gültigen gesetzlich garantierten Mindestlohns von ideologischen Positionen beherrscht. Die Vertreter eines gesetzlichen Mindestlohnes geben vor, dass es die anderen Parteien für erwünscht halten, dass beliebig niedrige Löhne gezahlt werden und dass aus diesen Gründen eine gesetzliche Regelung abgelehnt wird. Dabei dürfte bei allen auf dem Boden des Grundgesetzes stehenden Parteien Einigkeit darüber bestehen, dass eine Volkswirtschaft anzustreben ist, in der jeder Bürger über ein Mindesteinkommen verfügt und in der möglichst alle Arbeitnehmer ein Lohneinkommen beziehen können, das diesen Forderungen entspricht.

Wenn sich einige Parteien gegen die Einführung eines generellen gesetzlichen Mindestlohnes aussprechen, so nicht deshalb, weil sie das Ziel ablehnen, möglichst alle Arbeitnehmer in den Genuss eines Min-

desteinkommens zu bringen, sondern allein deshalb, weil sie befürchten, dass auf dem Wege eines gesetzlich verordneten Mindestlohnes diese Ziele nicht erreicht werden und dass auf diesem Wege andere Ziele der Wirtschafts- und Sozialpolitik nachhaltig gefährdet werden.

So besteht bei Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns die Gefahr, dass die Arbeitsplätze ins Ausland verlegt werden und dass sich die Einkommenslage der betroffenen Arbeitnehmer noch verschlechtert, da sie arbeitslos werden und als Arbeitslose noch weniger als bisher verdienen.

Es ist ein grundlegender Fehler zu meinen, man könne noch so berechnete Ziele einfach dadurch erreichen, dass man ihre Durchsetzung per Gesetz anordnet. Es gibt andere Wege diese Ziele zu erreichen, ohne dass die hierdurch zu befürchtenden negativen Nebenwirkungen auf andere Ziele der Wirtschaftspolitik die Erfolge überkompensieren.

Auf der einen Seite bedarf es der Konkurrenz der Unternehmungen untereinander, damit Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zu einem anderen Unternehmer überzuwechseln, auf der anderen Seite wird eine Unternehmung nur dann befriedigend hohe Löhne zahlen können, wenn auch die Produktivität der Unternehmungen ausreichend hoch ist, um Löhne in gewünschter Höhe zu zahlen. Unter Konkurrenzbedingungen stellen sich die Löhne langfristig auf die Höhe der Grenzproduktivität der Arbeit ein. Ein noch so perfektes Gesetz wird niemals erzwingen können, dass Löhne längere Zeit über der Arbeitsproduktivität liegen. Solche Gesetze erreichen dann nur, dass die Produktion eingestellt wird, dass die Arbeitnehmer entlassen werden und dass die Produktion ins Ausland verlagert wird, indem diese Beschränkungen nicht in gleichem Umfang bestehen.

Natürlich werden wir es in der Realität nie erreichen, dass auf allen Märkten die Bedingungen eines vollständigen Wettbewerbes vorliegen, sodass in Einzelfällen immer mit der Gefahr gerechnet werden muss, dass Arbeitnehmer Löhne erhalten, welche unter der Arbeitsproduktivität liegen. Gerade in dieser Gefahr liegt die Berechtigung von Gewerkschaften und gewerkschaftlichem Arbeitskampf. Es ist die legitime Aufgabe der Gewerkschaften, dafür Sorge zu tragen, dass die Unternehmer auch Löhne zahlen, welche der Produktivität der Arbeit entsprechen. Auf die Aufgabe der Gewerkschaften in diesem Zusammenhange werden wir weiter unten noch ausführlich zu sprechen kommen.

Wir sprachen weiter oben davon, dass Diskriminierung dazu führen kann, dass einzelne Arbeitnehmer stärker als der Durchschnitt der Arbeitnehmer entlassen werden. Das Problem der Kündigung entsteht jedoch nicht nur im Zusammenhang mit der Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer. Es besteht vielmehr die allgemeine Gefahr, dass einzelnen Arbeitnehmern zu Unrecht gekündigt wird.

Auch in diesem Zusammenhang gilt, dass der beste Schutz vor unberechtigten Kündigungen ein ausreichender Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten ist, weil in diesem Falle Unternehmungen immer Gefahr laufen, Arbeitskräfte an die konkurrierenden Unternehmungen zu verlieren und weil die Arbeitnehmer in diesem Falle bei Kündigung die Möglichkeit haben, in anderen Unternehmungen einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Aber wie bereits festgestellt, müssen wir in der Realität immer wieder damit rechnen, dass auch bei einem Bemühen des Staates zur Aufrechterhaltung von Wettbewerb immer wieder Situationen auftreten, in denen kein ausreichender Wettbewerb vorherrscht und einzelne Unternehmungen ohne zwingende Not Arbeitskräfte entlassen. Gerade aus diesen Gründen ist ein gesetzlicher Kündigungsschutz berechtigt und unerlässlich.

Wir müssen uns auf der anderen Seite jedoch darüber klar sein, dass kein noch so perfekt funktionierender und weitgehender Kündigungsschutz alle Formen von Kündigungen verhindern kann. Generell gilt nämlich, dass durch den Kündigungsschutz kein einziger Arbeitsplatz neu geschaffen wird. Der Kündigungsschutz kann zwar vielleicht verhindern, dass weniger Arbeitnehmer, welche bereits einen Arbeitsplatz haben, diesen verlieren. Dies geht jedoch stets auf Kosten der Arbeitnehmer, welche keinen Arbeitsplatz haben, ihre Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten, gehen gerade dadurch zurück, dass den in Arbeit stehenden Arbeitnehmern weniger gekündigt werden kann.

Wir müssen sogar davon ausgehen, dass ein zu rigoros gehandhabter Kündigungsschutz dazu führen kann, dass Arbeitsplätze vernichtet werden und dass gerade aus diesem Grunde die gesamtwirtschaftliche Zahl der Entlassungen ansteigt. Dies gilt auf der einen Seite deshalb, weil der Kündigungsschutz die Arbeitskosten erhöhen lässt. Aufgrund des Kündigungsschutzes kann eine Unternehmung gezwungen sein, Arbeitskräfte auch dann weiter zu beschäftigen, wenn der Absatz zurückgeht und deshalb die Arbeitskräfte nicht mehr produktiv eingesetzt werden können. Die Stückkosten der Produktion steigen dann an. Die Absatzmöglichkeiten verringern sich jedoch mit dem Kostenanstieg mit der Folge, dass die Nachfrage nach Arbeit weiter zurückgeht und dass damit auch die Zahl der Arbeitslosen ansteigt.

Auf der anderen Seite besteht gerade deshalb, weil sich aufgrund eines rigorosen Kündigungsschutzes die Kostenlage einer Unternehmung verschlechtert, die Gefahr, dass weitere Unternehmungen Konkurs gehen, den gesamten Betrieb schließen müssen und dass in diesem Zuge letztlich mehr Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz verlieren, als es ohne einen rigoros gehandhabten Kündigungsschutz der Fall wäre. Gerade in Zeiten genereller Absatzkrisen kann eine Unternehmung nur dann überleben, wenn sie die Möglichkeit erhält, sich an die veränderte Situation anzupassen, neue Investitionen zu tätigen und auch die Produktionspalette an der veränderten Nachfrage auszurichten.

Dies gelingt jedoch nur dann, wenn die Unternehmungen auf der einen Seite die Möglichkeit erhalten, produktionsbedingt vereinzelt Arbeitnehmer zu entlassen, um gerade auf diesem Wege größere Kündigungen zu vermeiden und wenn auf der anderen Seite die Unternehmungen über das Kapital verfügen, das neue Investitionen notwendig macht. Generelle Kostensteigerungen aufgrund eines rigorosen Kündigungsschutzes beschneiden jedoch diese Möglichkeiten.

Aus diesen Überlegungen sollte natürlich nicht der Schluss gezogen werden, dass ein gesetzlicher Kündigungsschutz überhaupt nicht berechtigt sei. Gerade weil immer wieder monopolistische Situationen entstehen und deshalb im Einzelfall mit willkürlichen, nicht durch die Veränderung in den Produktionsbedingungen gerechtfertigten Entlassungen gerechnet werden muss, ist ein Kündigungsschutz unerlässlich. Es müssen jedoch solche Kündigungen zugelassen werden, welche notwendig werden, damit eine Unternehmung die Möglichkeit behält, sich an die veränderten Absatzbedingungen anzupassen.

Amoralisches Verhalten der Unternehmer gegenüber Arbeitnehmern kann auch darin liegen, dass – vor allem ausländische – Arbeitskräfte illegal beschäftigt werden. Ausländische Arbeitskräfte sind hier vor allem deshalb betroffen, weil auf der einen Seite im benachbarten Ausland in den östlichen Ländern die Lohnsätze ohnehin niedriger sind und deshalb die Bereitschaft zu niedrigen Löhnen zu arbeiten insgesamt höher ist und weil auf der anderen Seite die Arbeitslosenquote in diesen Ländern oftmals sehr viel höher liegt als im Inland.

Der Nachteil gegenüber den so beschäftigten Arbeitnehmern liegt dann zum einen darin, dass der Unternehmer die Möglichkeit erhält, geringere Löhne auszuzahlen. Gerade weil diese Arbeitskräfte illegal beschäftigt werden, verringern sich die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, sich gegen zu geringe Löhne zu wehren, da sie bei Aufdeckung dieser

Straftaten Gefahr laufen, gekündigt zu werden. Da es sich in diesem Falle zumeist um ausländische Arbeitskräfte handelt, die nur bei Beschäftigung eine Aufenthaltsberechtigung erhalten, würde die Kündigung gleichzeitig dazu führen, dass diese Arbeitnehmer ins Ausland abgeschoben werden.

Gleichzeitig spart ein Unternehmer durch illegale Beschäftigung zum andern die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und verringert auf diese Weise seine Arbeitskosten. Hierin liegt auch der Grund, dass diese Gesetzesübertretungen nicht nur bei den hiervon betroffenen Arbeitnehmern – also auf der Marktgegenseite – Schaden verursachen, sondern dass sich gleichzeitig auch die Wettbewerbsbedingungen der Mitkonkurrenten verschlechtern, sodass sich dieses Verhalten auch auf der gleichen Marktseite negativ auswirkt. Wir wollen uns deshalb nun in einem zweiten Schritt dem von Unternehmern ausgehenden amoralischen Verhalten gegenüber den Mitkonkurrenten zuwenden.

3. Das Verhalten der Unternehmer gegenüber Konkurrenten

Wenden wir uns nun der Frage zu, inwieweit mit amoralischem Verhalten von Unternehmern gegenüber ihren Mitkonkurrenten zu rechnen ist. Wenn auch in der Realität immer in allen Bereichen mit gewissen Verfehlungen zu rechnen ist, so wird doch die Gefahr solchen amoralischen Verhaltens in der Öffentlichkeit insgesamt eher geringer eingeschätzt. Am ehesten wären hier diverse Abwerbungsmethoden zu erwähnen. Zwar mag ein einzelner Unternehmer die Abwerbung von Fachkräften als unmoralisch empfinden. Trotzdem haben wir davon auszugehen, dass Abwerbungen als solche zu den gängigsten Methoden gegenseitigen Wettbewerbs der Unternehmungen um knappe Arbeitskräfte gehören. Wir haben wiederholt darauf hingewiesen, dass Wettbewerb eine unumgängliche Voraussetzung für das Funktionieren der Märkte darstellt und zum Wettbewerb zählt nun einmal auch das Ringen der Unternehmer darum, jeweils die bestqualifizierten Arbeitskräfte zu erlangen bzw. zu behalten.

Wenn es einem Unternehmer gelingt, Arbeitskräfte von anderen Unternehmungen abzuwerben, dann liegt dies unter normalen Bedingungen einfach daran, dass die Arbeitsproduktivität in dieser Unternehmung die der Konkurrenten übersteigt, sodass der Unternehmer auch höhere Löhne einschließlich günstigerer Arbeitsbedingungen anbieten kann. Es ist durchaus erwünscht und deshalb in Ordnung, wenn Unternehmungen auf diese Weise Arbeitskräfte an sich ziehen. Nur auf

diese Weise wird erreicht, dass die Arbeitskräfte jeweils an den Produktionsstätten eingesetzt werden, an denen sie die höchstmögliche Produktivität erreichen. Gleichzeitig wird auf diese Weise sichergestellt, dass die Arbeitnehmer auch am Wachstum der Volkswirtschaft angemessen beteiligt werden.

Natürlich dürfen sich die Unternehmer bei diesem Versuch keiner sonst illegalen Methoden bedienen, selbstverständlich läge amoralisches Verhalten z. B. dann vor, wenn durch Erpressung und Korruption Arbeitnehmer abgeworben würden.

Auch die Gefahr eines ruinösen Wettbewerbs dürfte auf Arbeitsmärkten insgesamt geringer ausfallen als auf den Gütermärkten. Ruinöse Konkurrenz wird ja vor allem deshalb zum Problem, weil Unternehmer hier ihre Waren zunächst unter Kosten anbieten, um auf diese Weise den Konkurrenten aus dem Markt zu drängen, um dann später, wenn eine Monopolsituation erreicht ist, die Preise wiederum anzuheben und auf diese Weise die anfänglichen Verluste zu kompensieren und auf lange Sicht höhere Preise als unter Konkurrenzbedingungen zu erzielen.

Diese Gefahr ist auf Arbeitsmärkten insgesamt aus mehreren Gründen geringer. Erstens ist es hier in viel weniger Fällen überhaupt möglich, auf diesem Wege die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften an sich zu ziehen. Dies ist vor allem dann nicht möglich, wenn die Arbeitskräfte eine gewisse regionale Mobilität erreicht haben und deshalb bei dem Versuch, später die Löhne zu drücken, zu anderen Unternehmungen abwandern können.

Auch dürfte die Existenz von Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitsgerichten es den Unternehmungen schwerer machen, solche Praktiken einer ruinösen Konkurrenz durchzusetzen. Im Übrigen lässt sich eine solche Reduzierung der Löhne unter das normale Ausmaß ohnehin schon deshalb nicht realisieren, da Löhne in erster Linie in Tarifverhandlungen festgesetzt werden und deshalb der Versuch einer einzelnen Unternehmung Lohnsätze zu reduzieren allenfalls auf die über-tariflichen Lohnzuschläge angewandt werden könnte.

4. Arbeitnehmerverhalten gegenüber Unternehmern

Insgesamt spielt der Versuch einzelner Arbeitnehmer, mit amoralischen Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt Vorteile zu erlangen, in der öffentlichen Diskussion ebenfalls eine eher untergeordnete Rolle.

Insgesamt dürften sowohl die Anreize wie auch die Möglichkeiten zu einem solchen Verhalten sehr viel geringer ausfallen, als bei gleichartigen Versuchen der Unternehmer.

Wollte z. B. ein Arbeitnehmer durch Vorspiegelung nicht vorhandener Qualifikationen bessere Anstellungschancen oder günstigere Lohnsätze und Arbeitsbedingungen erlangen, so liefe dieser Arbeitnehmer Gefahr, dass die tatsächliche Leistungskraft schon sehr bald nach der Einstellung bekannt würde. Der Arbeitnehmer würde riskieren, aus diesen Gründen entlassen zu werden. In diesem Falle hätte er durch seine betrügerischen Verhaltensweisen keinen längerfristigen Vorteil erlangt. Ganz im Gegenteil müsste er befürchten, dass seine Chancen, eine neue Stelle zu erlangen, deutlich gesunken wären.

Darüber hinaus haben die Unternehmer im Allgemeinen Möglichkeiten, die Qualifikationen der Arbeitnehmer vor einer endgültigen Einstellung zu überprüfen. Qualifikationen können in der Regel durch Zeugnisse von Bildungsabschlüssen nachgewiesen werden. Auch verlangen Unternehmungen bei Einstellung von Facharbeitskräften Zeugnisse der bisherigen Arbeitgeber. Schließlich wird gerade dann, wenn Führungskräfte eingestellt werden, welche bisher noch keine gleichartige Stellung inne hatten, die betroffenen Arbeitnehmer auf Probe eingestellt und zunächst eine geringer bezahlte Einarbeitungszeit vorgesehen.

In jüngster Zeit wurden in der Presse mehrere Fälle bekannt, bei denen Doktorabschlüsse durch betrügerische Machenschaften erlangt wurden, in dem fertige Doktorarbeiten durch Vermittlung seitens der Prüfer angekauft werden konnten. In der Presse wurde davon berichtet, dass etwa 100 Professoren solcher betrügerischen Handlungen verdächtig seien. Hierbei handelte es sich um Privatdozenten und Honorarprofessoren, also um Lehrkräfte, welche wie die Privatdozenten noch keine ordentliche Professur erlangt haben oder welche wie die Honorarprofessoren den Professorentitel nur ehrenhalber erlangt haben, z. B. dadurch, dass sie die Universitäten durch Spenden begünstigt haben.

Die Verantwortung für den Abschluss von Promotionen liegt in der Verantwortung der Fakultäten, welche in der Regel für die Bewertung der Doktorarbeiten mindestens zwei Gutachter vorsehen und zumeist auch dafür Sorge tragen, dass zumindest ein Lehrstuhlinhaber als Gutachter bestellt wird. Natürlich gab es schon immer Versuche einzelner Doktoranden, sich ihre Arbeit gegen Geld anfertigen zu lassen. Aber auch hier gilt, dass es in allen Lebensbereichen – auch auf den Hoch-

schulen – Fälle betrügerischen Handelns gibt. Die Promotionsatzungen der Hochschulen sehen im Allgemeinen auch drastische Strafen für solche nachgewiesenen Fälle vor.

5. Amoralisches Verhalten im Betrieb

Wir wollen uns im weiteren Verlauf dieser Abhandlung mit den innerbetrieblichen Verhaltensweisen befassen. Wir haben davon auszugehen, dass das Verhalten der Beteiligten von zwei Zielsetzungen bestimmt werden sollte. Auf der einen Seite ist es Aufgabe der Betriebe, Waren und Dienstleistungen zu erstellen, diese Aufgabe verlangt ein aufeinander abgestimmtes Verhalten aller und aus diesem Zusammenhang erwachsen für die einzelnen – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – bestimmte Rechte und Pflichten.

Auf der anderen Seite sind die Arbeitnehmer nicht nur Beschäftigte, die eine Aufgabe erfüllen müssen, immer wird während der Zeit, in der sie sich im Betrieb aufhalten oder für ihre Unternehmung beschäftigt sind, ihre gesamte Lebenssituation berührt, so wird vor allem auch ihr gesundheitliches Wohlbefinden positiv oder negativ durch ihre Aktivitäten im und für den Betrieb mitbestimmt. Das Gut „Arbeit“ stellt eben – wie bereits erwähnt – ein höchstpersönliches Gut dar und kann nicht von dem sonstigen Leben des einzelnen Arbeitenden getrennt werden.

Diese beiden Zielsetzungen: Erfüllung der dem Betrieb gestellten Aufgaben sowie die Wahrung der menschlichen Würde und Integrität der einzelnen Beschäftigten geraten nun oftmals in einen Zielkonflikt; in dem die Produktionsaufgaben realisiert werden, werden die Belange der einzelnen oftmals negativ betroffen, umgekehrt gilt auch, dass die Wahrung der höchstpersönlichen Belange der Beschäftigten mit sich bringen kann, dass der betriebliche Erfolg beeinträchtigt wird.

Es ist natürlich sehr schwer, eine allgemeine Regel aufzustellen, wie solche Zielkonflikte im Einzelfall zu lösen sind. Es gilt auf jeden Fall, dass niemals nur das eine Ziel den Ausschlag geben darf, Lösungen haben immer beide Ziele gebührend zu berücksichtigen. Im Allgemeinen legen der zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern abgeschlossene Arbeitsvertrag, weiterhin Betriebsordnungen, aber auch ein zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern abgeschlossener Tarifvertrag sowie einschlägige Gesetze die Rechten und Pflichten sowohl des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten fest.

Lassen diese Ordnungen offen, wie bestimmte Konflikte gelöst werden sollten und kommt es zum offenen Streit zwischen den beiden Gruppen, so besteht die Möglichkeit vor Schiedsstellen und vor Gericht zu gehen, wobei die Gerichte nicht nur die bestehenden Gesetze und Verordnungen auslegen, sondern dort, wo die Gesetze Lücken aufweisen, diese oftmals ausfüllen und ersetzen.

Amoralisches Verhalten von Beschäftigten kann nun unter anderem darin bestehen, dass sie ihre Arbeitszeiten nicht einhalten, dass sie nicht sorgsam mit den Gerätschaften und Einrichtungen der Unternehmung umgehen, also fahrlässig verletzen, dass sie Betriebsespionage betreiben und Betriebsgeheimnisse an Konkurrenten verraten, dass sie krankfeiern, obwohl sie nicht so krank sind, dass das Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt erscheint oder dass sie schließlich für die Erfüllung höchstpersönlicher Bedürfnisse Einrichtungen des Betriebes mitbenutzen und damit der Unternehmung Kosten verursachen.

So wurde z. B. in letzter Zeit von vielen Arbeitgebern beklagt, dass Computer wie Telefone auch für private Zwecke der einzelnen Arbeitnehmer eingesetzt wurden. Natürlich dienen diese Einrichtungen in aller ersten Linie zur Durchführung der betrieblichen Aufgaben, sodass die Arbeitnehmer sicherlich auch kein berechtigtes Interesse besitzen, diese Einrichtungen für private Rechte mit zu benutzen.

Trotzdem dürfte ein rigoroses Verbot der Benutzung solcher Einrichtungen nicht angezeigt sein. Auf der einen Seite lässt sich nämlich das Nichteinhalten solcher Vorschriften gar nicht einfach überprüfen und ahnden. Der Arbeitgeber müsste Methoden einsetzen, die einer unzumutbaren Beschnüffelung der Arbeitnehmer gleich käme und würde so die grundgesetzlich geschützte Intimsphäre der einzelnen Arbeitnehmer verletzen. Auf der anderen Seite ist der Schaden, der einer Unternehmung aufgrund solcher Aktivitäten ihrer Beschäftigten tatsächlich entsteht, zumeist vernachlässigbar gering und wenn auf diese Weise beachtliche Kosten der Unternehmung entstehen, wäre es sicherlich zweckmäßiger, diese Kosten die einzelnen Benutzern entrichten zu lassen, als diese Aktivitäten gänzlich zu verbieten.

Es gilt auch zu berücksichtigen, dass das Zulassen solcher Betätigungen oftmals auf indirekte Weise der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zugute kommt, in dem auf der einen Seite auf diese Weise die Zufriedenheit der Beschäftigten steigt und mit ihr die Produktivität, und in dem auf der andern Seite auch die Arbeitnehmer ihrerseits nicht immer haargenau darauf pochen, dass ihre Rechte 100%ig gewahrt werden. In wohl jedem Betrieb treten Ausnahmesituationen auf,

in denen einzelnen Arbeitnehmern mehr zugemutet werden muss, als aufgrund der individuellen Arbeitsverträge eigentlich verlangt werden kann.

Den möglichen Verfehlungen der Arbeitnehmer entsprechen ähnliche Verfehlungen der Arbeitgeber. Gerade in jüngster Zeit wurden in der Öffentlichkeit Fälle bekannt, bei denen die Unternehmungen große Teile der Belegschaft minutiös überwacht haben aus Sorge, dass Betriebsgeheimnisse an Konkurrenten verraten werden oder dass betriebliche Einrichtungen unberechtigterweise über Gebühr für private Zwecke mitbenutzt werden und bei denen der Verdacht auftauchte, dass die Gesetze zur Wahrung des Datenschutzes in grober Weise verletzt wurden.

Verfehlungen von Seiten der Unternehmungen können auch darin liegen, dass sie Arbeitnehmern zu Überstunden zwingen, in dem sie bei Nichterfüllung mit Kündigung drohen, oder dass sie Arbeitnehmer zu Arbeiten veranlassen, die nicht zu den Aufgaben der Beschäftigten zählen. So wird oftmals beklagt, dass Lehrlinge als ‚Mädchen für alles‘ missbraucht werden und dass auf diesem Wege die eigentliche Verpflichtung der Unternehmer gegenüber den Lehrlingen: die betriebliche Ausbildung zu einem bestimmten Beruf darüber grob vernachlässigt wird.

Schließlich treten in Unternehmungen bisweilen auch Verfehlungen derart auf, dass die Unternehmungen notwendige Schutzvorrichtungen aus Kostengründen nicht ordnungsgemäß anbringen und warten lassen und auf diesem Wege die Gesundheit gefährden und die Unfallgefahr der Beschäftigten vergrößern.

Amoralisches Verhalten im Betrieb kann sich schließlich auch darin äußern, dass sich einzelne Arbeitnehmer ihren Arbeitskollegen gegenüber schädlich verhalten. Die Liste solcher möglicher Verfehlungen ist groß: So kann die Arbeit einzelner Kollegen behindert werden oder vor den Vorgesetzten schlecht geredet werden. In jüngster Zeit wird vor allem beklagt, dass das Mobbing in den Betrieben zugenommen hat.

Unter Mobbing werden Handlungen verstanden, welche sich gezielt gegen eine Person oder auch mehrere Personen richten, andauernd und wiederholt erfolgen und sich in feindseligen Aktivitäten wie üble Nachrede, Beleidigungen, Schikanen, sexuelle Belästigungen und tätliche Angriffe äußern. Solches Verhalten führt u. a. zu Verlust des

Selbstvertrauens, zu psychosomatische Beschwerden, zu Depressivität, zu Existenzängsten sowie zu Verlust der Arbeitsmotivation.

6. Amoralisches Verhalten innerhalb der Tarifpartner

Wenden wir uns zum Abschluss dieses Artikels möglichen amoralischen Verhaltensweisen innerhalb der Tarifpartner zu. Die Tatsache, dass auf Arbeitsmärkten in der Regel die Lohnsätze und andere Arbeitsbedingungen wie z. B. die Arbeitszeit und auch der Kündigungsschutz vorrangig zwischen Zusammenschlüssen der Anbieter und Nachfrager von bzw. nach Arbeit in Tarifverträgen vereinbart werden, zählt zu den Ausnahmen einer marktwirtschaftlichen Regelungen. Auf allgemeinen Märkten gilt nämlich der Grundsatz, dass Zusammenschlüsse der Anbieter oder Nachfrager grundsätzlich entweder verboten sind oder zumindest einer staatlichen Aufsicht seitens einer Monopolbehörde unterliegen.

Ein intensiver Wettbewerb auf beiden Marktseiten ist unerlässlich, damit die Einzelinteressen auf das Gemeinwohl hin kanalisiert werden. Nur auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Anbieter unter permanenten Druck stehen, durch Innovationen neue Produkte einzuführen und so das wirtschaftliche Wachstum zu ermöglichen, weiterhin nach Möglichkeiten der Kostensenkung Ausschau zu halten und gleichzeitig zumindest einen Teil der volkswirtschaftlichen Ertragszuwächse in Form von Preissenkungen an die Nachfragenden weiter zu geben.

Wenn auf den Arbeitsmärkten Zusammenschlüsse grundsätzlich erlaubt sind und diese Rechte auch in den Verfassungen garantiert werden, so wurden diese Ausnahmebedingungen historisch gesehen damit begründet, dass ohne diese Ausnahmebestimmungen die Gefahr bestanden hätte, dass quasi natürliche und einseitige Nachfragemonopole seitens der Unternehmer bestünden und dass auf diese Weise die Arbeitnehmer ausgebeutet werden könnten.

So garantiert in der BRD das Grundgesetz das Recht der Arbeitnehmer, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen und mit den Arbeitgebern Tarifverträge abzuschließen, weiterhin wird diesen Tarifverträgen ein Schutz staatlicherseits eingeräumt, der über den Schutz allgemeiner privater Verträge hinausgeht (so gilt z. B. das Unabdingbarkeitsprinzip, wonach der in den Tarifverträgen vereinbarte Lohn auch mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer nicht unterschritten werden darf). Schließlich haben die Gewerkschaften das

Recht, ihren Forderungen notfalls mit Ausrufung und Durchführung eines Streiks Nachdruck zu verleihen.

In den Anfängen der Industrialisierung war dieses ‚natürliche‘ Monopol der Arbeitgeber vor allem damit begründet, dass die räumliche Mobilität der Arbeitnehmer äußerst gering war. Der einzelne Arbeitnehmer konnte seine Arbeitskraft zumeist nur in seiner Wohngemeinde anbieten und die Zahl der Arbeit suchenden Unternehmungen in den einzelnen Wohngemeinden war zumeist gering, sodass der Arbeitnehmer in der Tat einem Nachfragemonopol seitens der Unternehmer gegenüber stand.

In der Zwischenzeit ist die regionale Mobilität der Arbeitnehmer aus einer Vielzahl von Gründen gestiegen. Das Straßennetz ist ausgebaut und die Mehrzahl der Arbeitnehmer verfügen über PKW, mit deren Hilfe sie auch bei Unternehmungen in der Nachbarschaft der Wohngemeinde um Arbeit nachsuchen können. Es gibt weiterhin öffentliche Verkehrsmittel wie Straßenbahnen und Eisenbahnen, mit denen die Arbeitnehmer zur Arbeit fahren können. Auf diese Weise sind die Arbeitnehmer in viel geringerem Maße wie in den Anfangszeiten der Industrialisierung auf das Lohndiktat eines einzelnen Unternehmers angewiesen.

Trotzdem ist es berechtigt, auch heute noch davon zu sprechen, dass auf den Arbeitsmärkten oftmals immer noch Bedingungen eines natürlichen Nachfragemonopols bestehen. Die Unternehmer vor allem der Großbetriebe verfügen gegenüber den Arbeitnehmern über eine Art Informationsmonopol. Aufgrund des Umstandes, dass die Unternehmer eine Vielzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, erlangen sie ein umfangreiches Wissen über die Einstellungsmodalitäten und können sich eigene Abteilungen und Spezialisten des Personalwesens leisten, während der Arbeitssuchende Arbeitnehmer eben nur einmal oder nur ganz wenige Male überhaupt vor der Notwendigkeit steht, einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

So ist der einzelne Arbeitnehmer seinem Kontrahenten auf Unternehmenseite vollkommen ausgeliefert und diese einseitige Abhängigkeit kann nur dadurch vermieden oder abgebaut werden, dass die Arbeitnehmer durch Zusammenschlüsse in den Gewerkschaften gegen dieses Informationsmonopol ein Gegengewicht (eine Countervailing Power) aufbauen.

Da durch den Zusammenschluss der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften und aufgrund der Streikberechtigung aber die Gefahr be-

steht, dass auf den Arbeitsmärkten das Pendel auf die andere Seite umschlägt und nun ein einseitiges Angebotsmonopol entsteht, haben die obersten Arbeitsgerichte den Unternehmungen ebenfalls zugestanden, sich in Arbeitgeberverbänden zusammen zu schließen und sich durch vorübergehende Aussperrung der Arbeitnehmer gegen den Streik der Arbeitnehmer zu wehren. Um die Kräfte beider Arbeitsmarktparteien auszutariieren, wird den Arbeitgebern allerdings nur das Recht zugesprochen, die Waffe der Aussperrung als Abwehr gegen angedrohte und durchgeführte Streiks einzusetzen.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich allerdings im Hinblick auf das Arbeitskampfrecht im Wesentlichen auf die Bestimmungen des Grundgesetzes beschränkt, es mangelt an Ausführungsgesetzen, welche festlegen, welche Regeln bei der Ausrufung und Durchführung von Arbeitskämpfen zu beachten sind, sodass das in der BRD gültige Arbeitskampfrecht vorwiegend auf die Entscheidungen der höchsten Arbeitsgerichte beschränkt ist.

In der BRD entwickelte das Bundesarbeitsgericht einige grundlegende Prinzipien, die bei gerichtlichen Streitigkeiten über die Berechtigung von Arbeitskämpfen Anwendung finden. Das Prinzip der Kampfparität betont die Ausgeglichenheit der Arbeitskämpfungsmittel beider Tarifparteien. Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit der Kämpfungsmittel verlangt, dass der Arbeitskampf zur Realisierung der Forderungen der Arbeitnehmer unerlässlich ist. Ein Streik ist weiterhin nicht erlaubt, wenn hierdurch die Interessen Dritter über Gebühr oder wenn Gemeinwohlziele verletzt werden. Ein Streik darf sich nicht gegen die Aktivität der staatlichen Organe in Ausübung ihrer staatlichen Aufgaben wenden.

Das Prinzip der Neutralität des Staates verbietet dem Staat, einseitig zugunsten einer Tarifpartei in den Verhandlungsprozess einzugreifen. Dieses Prinzip verbietet auch, dass die Arbeitslosenversicherung streikenden Arbeitnehmern während der Dauer des Streikes Arbeitslosengeld gewährt. Das Prinzip der Friedenspflicht besagt schließlich, dass solange keine Arbeitskämpfmaßnahmen ergriffen werden dürfen, als die Tarifverhandlungen noch nicht als gescheitert erklärt wurden. Allerdings sind (auf wenige Stunden beschränkte) Warnstreiks von diesem Verbot ausgenommen.

Aus diesen Grundsätzen lässt sich dann auch ableiten, welche Verhaltensweisen innerhalb der Tarifverbände gerechtfertigt erscheinen und welche als amoralisch und deshalb unerwünscht angesehen werden müssen. Das Aufrufen und Ausführen eines Streiks ist danach legitim, sogar grundgesetzlich geschützt. Da allerdings jeder Arbeitskampf fast immer mit gesamtwirtschaftlichen Verlusten verbunden ist, sollte allerdings ein Arbeitskampf immer eine Ultima Ratio sein, es sollte si-

chergestellt sein, dass vor Ausbruch eines Streiks alle Möglichkeiten einer friedlichen Regelung ausgeschöpft sind.

Diese Grundsätze besagen auch, dass nicht nur ein Streik, sondern in gewissen Grenzen auch eine Aussperrung ein legitimes Mittel zur Erreichung der Ziele der Tarifparteien darstellen kann. Genauso wie beim Streik gilt natürlich auch hier, dass nicht jede Form der Aussperrung moralisch einwandfrei ist, so haben wir z. B. bereits festgestellt, dass die obersten Arbeitsgerichte lediglich Aussperrungen in Beantwortung eines Streiks – sogenannte Abwehraussperrungen – akzeptieren.

Befassen wir uns mit möglichen Verhaltensformen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Ausführung eines Streiks. Als erstes ist auf das Verhalten eines Streikbrechers hinzuweisen, der nicht bereit ist, sich am Arbeitskampf zu beteiligen. Von Seiten der Streikenden wird ein solches Verhalten oftmals als Verrat an der Sache der Arbeitnehmer angesehen. Verständlich wird jedoch ein solches Verhalten dann, wenn der Streikbrecher nicht organisiert ist und deshalb bei einer Beteiligung an einem Streik ohne jegliche Einkünfte während der Dauer eines Streiks auskommen muss, während die in einer Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer immerhin von ihrer Gewerkschaft einen Anspruch auf Auszahlung eines Streikgeldes besitzen, das zwar geringer als das reguläre Einkommen ist, jedoch immerhin das Existenzminimum abdeckt. Die Rechtsprechung bejaht deshalb das Recht des einzelnen Arbeitnehmers selbst darüber zu entscheiden, ob er sich an einem Arbeitskampf beteiligt oder auch nicht.

Man könnte nun weiter fragen, ob es nicht zu den Pflichten eines Arbeitnehmers zählt, der Gewerkschaft beizutreten, sodass dann bei Beteiligung an einem Streik auch die erwähnten Benachteiligungen entfallen würden. In der Tat kommt dem Fernbleiben eines Arbeitnehmers von der Gewerkschaftsarbeit der Charakter eines Trittbrettfahrerverhaltens zu.

Der einzelne Arbeitnehmer profitiert nämlich von der gewerkschaftlichen Arbeit in mehrerer Hinsicht. Auf der einen Seite werden in unserer praktizierten Rechtsordnung die in den Tarifverhandlungen vereinbarten Lohnerhöhungen in der Regel allen Arbeitnehmern gewährt und nicht nur den in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmern. Zwar haben nur die organisierten Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Gewährung des Tariflohnes. Auch würde sich der einzelne Unternehmer kurzfristig besserstellen, wenn er die Tariflohnsteigerungen nur den organisierten Arbeitnehmern auszahlen würde.

Die Unternehmer befürchten jedoch, dass sie dann, wenn sie die tariflichen Lohnsteigerungen nur den organisierten Arbeitnehmern auszahlen, auf diese Weise die Arbeitnehmer in die Gewerkschaft treiben,

damit die Gewerkschaftsmacht erhöhen und somit auf lange Sicht höhere Lohnsteigerungen und damit auch höhere Kosten in Kauf nehmen müssten. Langfristig sei es also im Interesse der Arbeitgeber, die tariflichen Lohnsteigerungen allen Arbeitnehmern zu gewähren, unabhängig davon, ob sie der Gewerkschaft angehören oder nicht.

Auf der anderen Seite können auch die nichtorganisierten Arbeitnehmer von der Gewerkschaftsarbeit profitieren, da schon die Tatsache, dass es Gewerkschaften gibt und dass sie das Verhalten der Unternehmer kritisch beleuchten, dazu beiträgt, dass von Seiten der Arbeitgeber weniger Verfehlungen zu erwarten sind.

Es kann also kein Zweifel darüber bestehen, dass alle Arbeitnehmer, auch die nichtorganisierten Beschäftigten von der Arbeit der Gewerkschaften profitieren. Die Tätigkeit der Gewerkschaft hat somit den Charakter eines Kollektivgutes und ein Kollektivgut zeichnet sich dadurch aus, dass es den ‚Konsumenten‘ dieses Gutes unabhängig davon zugute kommt, ob und in welchem Umfang sich der Einzelne an den Kosten zur Erstellung dieses Gutes beteiligt hat.

Es mag deshalb durchaus verständlich sein, dass viele Gewerkschafter von der Vorstellung ausgehen, dass es zumindest eine moralische Pflicht eines jeden Arbeitnehmers sei, der Gewerkschaft beizutreten oder dass – soweit diese Verpflichtung nicht durchgesetzt werden könne – von den nichtorganisierten Arbeitnehmern ein Solidarbeitrag zur Entgeltung der von den Gewerkschaften für alle Arbeitnehmer erbrachten Leistungen verlangt werden dürfte.

So verständlich diese Überlegungen erscheinen, folgt die Rechtsordnung diesen Vorstellungen nicht. Das Grundgesetz schützt nicht nur das Recht eines jeden Arbeitnehmers, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen (die sogenannte positive Koalitionsfreiheit), sondern in gleichem Maße auch das Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben (die sogenannte negative Koalitionsfreiheit). Vor allem ordnungspolitische Zielsetzungen rechtfertigen diese negative Koalitionsfreiheit.

In den komplexen Gesellschaftsstrukturen kann nur dann sichergestellt werden, dass die Interessen der einzelnen so kanalisiert werden, dass die Belange des Gemeinwohls angemessen berücksichtigt werden, wenn bestimmte ordnungspolitische Grundsätze beachtet werden. Zu den wichtigsten ordnungspolitischen Grundsätzen zählt die Forderung, dass die Marktparteien einem intensiven Wettbewerb ausgesetzt sind.

Dieser Wettbewerb kann nun grundsätzlich auf zweierlei Weise stattfinden: extern, in dem wie auf allgemeinen Märkten der einzelne Konsument bei Unzufriedenheit mit der Leistung des Anbieters die Möglichkeit hat, zu einem Konkurrenten überzuwechseln oder intern dadurch, dass sich die Führungskräfte einer Organisation in regelmäßigen Abständen zur Wahl durch die Mitglieder stellen, sodass jedes Mitglied die Möglichkeit hat, bei Unzufriedenheit mit den bisherigen Führungskräfte, diese abzuwählen. Diese Art Wettbewerb findet in den demokratischen Organisationen statt.

Nun konnte sich in der Vergangenheit bei den Gewerkschaften weder die externe noch die interne Form des Wettbewerbs voll durchsetzen. So haben wir in der BRD mit gewissen Ausnahmen das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, nachdem alle Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges lediglich von einer Gewerkschaft repräsentiert werden. Hier findet also ex definitione kein externer Wettbewerb zwischen Gewerkschaftsorganisationen statt, ein einzelner Arbeitnehmer kann bei Unzufriedenheit mit den Leistungen der gewerkschaftlichen Führungskräfte nicht zu einer anderen konkurrierenden Gewerkschaft überwechseln.

Aber auch in den Ländern, in denen grundsätzlich mehrere Gewerkschaften (und bisweilen auch Arbeitgeberverbände) in Konkurrenz zueinanderstehen (wie z. B. in Frankreich und Italien), lässt das vorherrschende Organisationsprinzip faktisch keinen Wettbewerb zu. So sind in diesen Ländern die Gewerkschaften weltanschaulich gegliedert, es gibt christliche, sozialistische und kommunistische Gewerkschaften.

Es ist jedoch sehr unwahrscheinlich, dass z. B. ein christlicher Gewerkschaftler bei Unzufriedenheit mit der Gewerkschaftsarbeit zu einer kommunistischen Gewerkschaft überwechselt, genauso wie es kaum möglich ist, dass ein überzeugter Kommunist jemals einer christlichen Gewerkschaft beitrifft. Man ist Mitglied seiner Gewerkschaft aus Überzeugung und wechselt bei Meinungsverschiedenheiten über materielle Dinge oder taktische Fragen die Überzeugung nicht wie ein schmutziges Hemd. Also findet auch in den Ländern, in denen grundsätzlich mehrere Gewerkschaften nebeneinander bestehen, kein effektiver externer Wettbewerb statt.

Es verbleibt also bei der Möglichkeit eines demokratischen internen Wettbewerbs. Aber auch hier zeigen sich in der Realität Schwierigkeiten. Zwar weisen die Gewerkschaften in wohl allen demokratischen Staaten durchaus demokratische Verfassungen auf. Die obersten Führungskräfte werden durch periodisch durchgeführte Wahlen gewählt.

Trotzdem fehlt oftmals ein effektiver Wettbewerb um die Führungsämter. So haben die Mitglieder bisweilen nur die Möglichkeit einer vom bisherigen Vorstand aufgestellten Einheitsliste zuzustimmen oder sie abzulehnen, eine echte Alternative zu den bisherigen Führungskräften besteht hier nicht.

Aber selbst dort, wo die Mitglieder bei den Wahlen zwischen mehreren unabhängigen Kandidaten wählen können, mangelt es bisweilen an Startchancengleichheit zwischen den Kandidaten. Während die bereits im Amt befindenden Kandidaten über eine umfangreiche Verbandsbürokratie verfügen, stehen die Neulinge ohne jede Unterstützung von Seiten der Verwaltung da.

Der amerikanische Soziologe Seymour Martin Lipset untersuchte in empirischen Untersuchungen die Ursachen dieser Mängel und konnte aufzeigen, dass bei einer Abwahl der bisher sehr mächtigen Gewerkschaftsvorstände diese wiederum in den Status einfacher Arbeiter zurückfielen und dass vor allem aufgrund der Gefahr dieses enormen Prestigeverlustes die Führungskräfte alles daran setzen, um nicht abgewählt zu werden.

In dieser Frage unterscheidet sich die Situation der Führungskräfte bei den Arbeitgebern von denen der Gewerkschaften insofern, als abgewählte Arbeitgebervorstände wiederum in ihre Unternehmungen zurückkehren können, wo sie zumeist mindestens genauso prestigeträchtige Funktionen wahrzunehmen haben wie bei den Arbeitgeberverbänden.

Gerade der Umstand, dass sich bei den Wahlen zu den Gewerkschaftsvorständen nur sehr schwerlich ein echter Wettbewerb zwischen unabhängigen Kandidaten herstellen lässt, sodass es hier sowohl an externer wie interner Konkurrenz mangelt, bringt es mit sich, dass der vom Grundgesetz Verfassung geschützten negativen Koalitionsfreiheit eine besondere ordnungspolitische Bedeutung zukommt. Nur dadurch, dass Arbeitnehmer das Recht erhalten, bei Unzufriedenheit mit der Gewerkschaftsarbeit der Gewerkschaft fernzubleiben, kann gesichert werden, dass auf Verbandsebene die Kanalisation der Einzelinteressen auch einigermaßen funktioniert.

Nicht erlaubt und damit in diesem Sinne amoralisch sind sogenannte wilde Streiks, welche unabhängig von der gewerkschaftlichen Führung von Teilen der Mitglieder ausgerufen werden. Zwar handelt es sich hierbei vordergründig lediglich um ein innergewerkschaftliches Problem zwischen Mitgliedern und Gewerkschaftsspitze. Da aber der Ge-

setzgeber dem Streik einen besonderen Schutz verliehen hat und da ein Streik fast immer auch auf Kosten Dritter geht, sind natürlich bei wilden Streiks auch die Interessen der Allgemeinheit berührt.

Kommen wir zum Abschluss noch auf die Frage zu sprechen, in wie weit denn durch den Streik auch die Interessen Dritter, Unbeteiligter verletzt werden dürfen. Wir haben oben gesehen, dass zu den von den Arbeitsgerichten aufgestellten obersten Grundsätzen auch die Forderung zählt, dass ein Streik nicht erlaubt ist, wenn hierdurch die Interessen Dritter über Gebühr oder wenn Gemeinwohlziele verletzt werden.

Es fragt sich nun, ob nicht dann, wenn z. B. Eisenbahngewerkschaften über viele Wochen hinweg große Teile des Eisenbahnverkehrs lahmlegen oder Ärztegewerkschaften Monate lang einen Streik durchführen, während dem nur ein Notfalldienst wahrgenommen werden kann oder schließlich, wenn Wochen lang die Mülltonnen sich in den Straßen häufen, weil die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst streiken, nicht bereits diese Grenze überschritten wurde.

Ich habe den Eindruck, dass diese Frage in der Vergangenheit noch nie zu einem Streit geführt hatte, der vor den Gerichten zu entscheiden war, nicht etwa deshalb, weil die Interessenverletzung Dritter als geringfügig und deshalb tolerierbar angesehen wurde, sondern einfach deshalb, weil sich Konsumenteninteressen nur sehr schwer organisieren lassen. Wo kein Kläger ist, findet auch kein Gerichtsverfahren statt.

Man könnte vielleicht einwenden, dass es sich bei der massiven Verletzung der Konsumenteninteressen gar nicht um unbeteiligte Dritte handele, da ja die in Tarifverhandlungen durchgesetzten Lohnerhöhungen letztlich den Konsumenten in Form von Preissteigerungen aufgebürdet werden. Gegen eine solche Betrachtung spricht jedoch zweierlei: Auf der einen Seite sitzen bei den Tarifverhandlungen nur die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter an einem Tisch, keine Vertreter der Konsumenten werden gehört.

Auf der anderen Seite besteht die Interessenverletzung bei Streiks eben gerade nicht darin, dass Preissteigerungen zu befürchten sind, sondern dass der Freiheitsspielraum der Konsumenten unmittelbar eingeschränkt wird. Gegen Preissteigerungen kann sich der einzelne Konsument dadurch wehren, dass er seine Nachfrage auf andere Produkte umgelenkt. Gegen die Interessenverletzung bei Streiks ist der einzelne Konsument im Allgemeinen machtlos.

Es geht hierbei keinesfalls darum, dass die Rechte der Gewerkschaften eingeschränkt werden sollen, sondern allein darum, dass die Art des Arbeitskampfes zur Diskussion steht und dass nach Möglichkeiten Ausschau gehalten wird, wie Gewerkschaften einen Streik so einsetzen können, dass der durch Streik hervorgerufene Schaden vorwiegend von den Konfliktparteien, also hier den Unternehmungen getragen wird und dass auf diese Weise nur in eingeschränktem Umfang die Interessen Dritter verletzt werden dürfen.