

Studie 2

Leitlinien für ein Arbeitsgesetzbuch (AGB)

Autor:
Dipl.Volkswirt
Georg C. Goy

Brieselang, den 31.10. 2010

INHALTSVERZEICHNIS

1. Strukturen des geltenden Arbeitsrechts in Deutschland	1
2. Das Menschenrecht auf Arbeit im EU-Kontext	2
2.1 Die EU und das Arbeitsrecht	3
3. Leitideen für ein Arbeitsgesetzbuch	4
3.1 Die Vision von einer gerechteren Gesellschaft	4
Programmathe Eckpunkte	5
Chemnitzer Parteiprogramm der PDS	5
3.2 Leitprinzipien für ein neues AGB	6
A. Leitprinzip „Freiheit“	6
B. Leitprinzip „Gleichheit“	10
C. Leitprinzip „Solidarität“	12
D. Leitprinzip „Gerechtigkeit“	14
4. Abgrenzungen und weitere Definitionen	19
4.1 Individuelle Arbeitsvertragsverhältnisse	20
4.1.1 Arbeitnehmer /Arbeitgeber	20
4.1.2 Vorschlag für den AGB-Text	21
4.2 Kollektive Arbeitsrechte (Verweis auf RLS-Studie 3)	22
4.3 Künftige Arbeitsformen	22
4.4 Räumlich-geographische Abgrenzungen	24
5. Weitere relevante Begriffsbestimmungen	
Arbeits-Produktivität	24
Bruttoinlandsprodukt	25
Leistung	26
Wertschöpfung	27

Wirtschaftsdilemma	28
Wirtschaftswachstum	29
6. Schlussbemerkung	30

1. Strukturen des geltenden Arbeitsrechts in Deutschland

Unter Arbeitsrecht versteht man heute die Gesamtheit der Rechtsvorschriften, die sich auf die Tätigkeit abhängig Beschäftigter beziehen. Es gliedert sich in folgende fünf große Bereiche:

1. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, wie sie sich aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben.
2. Das Arbeitnehmerschutzrecht.
3. Das kollektive Tarif- und Arbeitskampfrecht.
4. Das Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht.
5. Das Arbeitsverfahrensrecht.

Das geltende Arbeitsrecht und die entsprechenden Arbeitsverhältnisse werden wesentlich vom Arbeitnehmerbegriff geprägt, der eine privatrechtliche, weisungsgebundene Tätigkeit impliziert, die unter örtlicher und zeitlicher Einbindung in eine Betriebsorganisation erbracht wird. Während das individuelle Arbeitsrecht neben dem Arbeitsschutzrecht im wesentlichen das Arbeitsvertragsrecht beinhaltet, das die Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer regelt, gestaltet das kollektive Arbeitsrecht demgegenüber die Rechtsbeziehungen im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsrat bzw. zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden (Tarifvertragsparteien) und Arbeitnehmern. Zum Kollektivarbeitsrecht zählen demzufolge das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht sowie das Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht, bei denen der einzelne Arbeitnehmer nur mittelbar als Mitglied einer Koalition oder der Belegschaft eines Betriebs oder Unternehmens einbezogen ist.

Die Rechtsquellen, aus denen sich das Arbeitsrecht speist, weisen eine bestimmte Rangordnung auf. Auf der untersten Ebene finden sich der Einzelarbeitsvertrag und die Einzelanweisungen des Arbeitgebers. Auf der Hierarchiestufe darüber ist die Betriebsvereinbarung, darüber der Tarifvertrag, darüber wiederum die Gesetze und auf der obersten Stufe sind die Grundrechte angesiedelt.

Der Grundrechtskatalog umfasst das arbeitsrechtlich zu achtende

- > Allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art.2 Abs. 1 GG;
- > den Gleichheitssatz und Gleichberechtigungsgrundsatz nach Art. 3 GG sowie
- > die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit für die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaftszusammenschlüsse der Arbeitnehmer nach Art.9 Abs. 3 GG.

Im Falle widersprüchlicher Regelungen innerhalb dieser Rangordnung geht also die höherrangige Rechtsquelle der niederrangigen vor (Rangprinzip), außer in dem Fall, wenn die niederrangige

Rechtsquelle für den Arbeitnehmer die günstigere Regelung (Günstigkeitsprinzip) enthält. Allerdings gilt das Rangprinzip z.B. nicht gegenüber günstigeren Betriebsvereinbarungen auf Unternehmensebene, da im Rahmen der Koalitionsfreiheit die Tarifautonomie der Vertragspartner gewährleistet bleiben soll.

Soweit es schließlich um gesetzliche Überwachungs- und Eingriffbefugnisse des Staates zum Schutze von Arbeitnehmern geht, sind diese dem Öffentlichen Recht zuzuordnen, ansonsten gehört das Arbeitsrecht jedoch zum Privatrecht.

Die Auslegung und Anwendung des Arbeitsrechts ist Aufgabe der Arbeitsgerichte, deren Zuständigkeit in §§ 2ff. des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) detailliert geregelt ist.

Da die immer wieder angemahnte Kodifikation des Arbeitsrechts, also eine übergreifende Rechtskonzeption, ja nicht einmal im Arbeitsvertragsrecht, bislang nicht gelungen ist (vgl. Studie 1), ist das geltende Arbeitsrecht durch die zunehmende Zahl von Einzelgesetzen, die nur punktuell in das Arbeitsleben eingreifen, bzw. durch Gesetze, die zwar arbeitsrechtliche Beziehungen regeln, aber häufig einen anderen Regelungsinhalt betreffen, zersplittert.

Es kommt hinzu, dass das Recht der Arbeitnehmerhaftung und das Arbeitskampfrecht nach wie vor überhaupt nicht gesetzlich geregelt ist. So verwundert es nicht, dass das Arbeitsrecht weitgehend zum Richterrecht mutiert ist, was den Ausgang arbeitsrechtlicher Verfahren gerade im Kollektivarbeitsrecht unkalkulierbar macht. So enthält z.B. das Tarifvertragsgesetz in der Fassung vom 25.08.1969 keine Bestimmungen über Inhalt und Umfang der Tarifautonomie, so dass die Grenzziehung hier im wesentlichen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgenommen wird.

2. Das Menschenrecht auf Arbeit im EU-Kontext

Mit dem Vertrag von Lissabon soll die bereits im Jahre 2000 feierlich verkündete Europäische Grundrechtecharta auf die gleiche Ebene wie die übrigen EU-Verträge gehoben und damit einklagbar werden.

In dieser Charta werden unter dem Titel I „Würde des Menschen“ in den Artikeln 2 bis 5

6. das Recht auf Leben (Ablehnung der Todesstrafe)

7. das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit (im Rahmen von Biologie und Medizin)

8. das Verbot der Folter

9. das Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit subsumiert.

Unter dem Titel II „Freiheiten“ ist u.a. im Artikel 15 von der Berufsfreiheit und vom „Recht zu arbeiten“ die Rede. Danach hat „Jede Person(...) das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben“. Dies gelte für alle Unionsbürger in jedem Mitgliedstaat, aber auch für Staatsbürger dritter Länder und erwerben, sofern sie im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten arbeiten dürfen, damit den Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Unionsbürger.

Unter dem Titel III „Gleichheit“ findet sich in der Charta der Grundsatz: „ Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

Der Titel IV „Solidarität“ enthält u.a. im Artikel 30 den „Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung“ , und im Artikel 31 das Recht auf „Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“, die gesund, sicher und würdig zu gestalten sind sowie das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und auf bezahlten Jahresurlaub enthalten. In weiteren Artikeln wird unter diesem Titel u.a. das „Verbot der Kinderarbeit und Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz“(Art.32), das „Familien- und Berufsleben“ (Schutz vor Entlassung während der Mutterschaft, Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bzw. Elternurlaub, Art. 33) sowie das Recht auf „Soziale Sicherheit und soziale Unterstützung“ (Art.34) angesprochen.

Die Umsetzung dieser Grundsätze und deren Ausformung in nationalstaatliches Recht obliegt den einzelnen Mitgliedstaaten, wobei das Unionsrecht mit den „einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ in Einklang zu bringen ist.

Das läßt folgenden Schluß zu:

Geht man davon aus, dass die Europäische Grundrechtecharta über kurz oder lang zum Bestandteil der geltenden EU-Verträge wird, so wäre in einer gesonderten Studie der Frage nachzugehen, inwiefern nationalstaatliche Rechtsnormen im Hinblick auf das in den einzelnen Mitgliedstaaten geltende Arbeitsrecht

in Konflikt geraten mit den Grundsätzen der Charta und welche sonstigen „Gepflogenheiten“ dem entgegenstehen?

Dabei muss. auch der Ausstattung des jeweiligen nationalen Rechtssystems in quantitativer und qualitativer Hinsicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt werden, da auch die Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Vorschriften und Normen nur von einer ausreichenden Zahl und hinreichend qualifizierten Personen gewährleistet werden kann.

Denn was nützen noch so schöne Rechtsnormen und Gesetze, wenn die zu ihrer Umsetzung und Einhaltung notwendigen personellen und materiellen Ressourcen nicht bereit gestellt werden können oder aufgrund anderer Prioritätensetzungen nicht zur Verfügung stehen?

2.1 Die EU und das Arbeitsrecht

Nach dem Erlass mehrerer EU-Richtlinien zum Arbeitsrecht, wie den

- Richtlinien zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (1991),
- Richtlinie zu Massenentlassungen (1998),
- Richtlinie zur Teilzeitarbeit (1998),
- Richtlinie zu befristeten Arbeitsverträgen (1999),

hat die EU-Kommission im Herbst 2006 ein sogenanntes „Grünbuch“ (= Diskussionspapier) zum Europäischen Arbeitsrecht (KOM 2006/708) veröffentlicht, zu dem das Europäische Parlament im Jahre 2007 in einer kontrovers geführten Debatte Stellung bezog. Im Grünbuch vertrat die Kommission die Auffassung, dass europaweit eine Lockerung des Kündigungsschutzes und die Flexibilisierung des Arbeitsvertragsgesetzes anzustreben sei, um vor allem Frauen, Migranten, Jugendliche und ältere Erwerbspersonen leichter in Arbeit zu bringen und deren sozialen Aufstieg zu ermöglichen.

Die Kontroverse um das Grünbuch hat die EU-Kommission schließlich dazu veranlasst, in nächster Zeit keine konkreten Vorschläge für eine neue EU-Gesetzgebung zum Arbeitsrecht zu erarbeiten. Allerdings sind ihre Hauptthemen – Lockerung des Kündigungsschutzes und Flexibilisierung des Arbeitsrechts – nunmehr in der EU-Politik unter dem Begriff Flexicurity aufgegriffen worden.

Unter diesem Begriff ist ein Konzept zur Arbeitsmarktpolitik zu verstehen, das neue Formen der Flexibilität im Arbeitsrecht im Hinblick auf einen gelockerten Kündigungsschutz und die Abkehr von der bisherigen Norm des unbefristeten Arbeitsvertrages auf der einen Seite, neue Sicherheit durch die Förderung lebenslangen Lernens, an deren Kosten sich der Einzelne aber stärker selbst beteiligen solle (!!), auf der anderen Seite fordert. Allerdings dürfe die soziale Sicherheit die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und die Mobilität der Erwerbstätigen nicht behindern. Demzufolge sei eine Verschärfung der Regeln zur Höhe und Bezugsdauer der Leistungen sowie bei den Zumutbarkeitskriterien in den sozialen Sicherungssystemen notwendig, damit Erwerbslose auch wirklich Arbeit nachsuchen.

Daraus ergeben sich folgende Fragen, die tief in das existierende Arbeitsrecht eingreifen:

- Kann die Auffassung der EU-Kommission zur Flexicurity einer unvoreingenommenen empirischen Analyse heute noch standhalten?
- Welche Relevanz für die übrigen Mitgliedstaaten haben die entsprechenden Modelle aus den Niederlanden und Dänemark?
- Welche arbeitsrechtlichen und sonstigen Voraussetzungen müssen gegebenenfalls vor- liegen, um diese Modelle auf andere Mitgliedsländer übertragen zu können?
- Welche organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen sind für ein lebenslanges Lernen erforderlich, das den Arbeitnehmern soziale Sicherheit vermitteln könnte?

In den folgenden Ausführungen liegt der Focus auf dem deutschen Arbeitsrecht bzw. der Schaffung eines AGB für Deutschland, da eine adäquate Bearbeitung der europäischen bzw. international gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen bzw. die Identifizierung der Voraussetzungen für die Schaffung eines AGB den Rahmen dieser Studie sprengen würde.

3. Leitideen für ein Arbeitsgesetzbuch

Die Erarbeitung eines neuen allgemeinen Arbeitsgesetzbuches kann sich – aus Sicht der LINKEN - nicht allein dadurch schon rechtfertigen, dass es die Unzulänglichkeiten (Zersplitterung, Intransparenz, Unkalkulierbarkeit aufgrund der Zunahme des Richterrechts etc.) des geltenden Arbeitstrechts in der Bundesrepublik beseitigen will.

In dem Bewußtsein, dass das Arbeitsrecht unter jeweils historisch spezifischen Bedingungen von Gesellschaft und Politik entwickelt wurde und damit die jeweils konkreten Machtverhältnisse in der

Gesellschaft in Bezug auf die existierenden Arbeitsverhältnisse mehr oder weniger adäquat widerspiegelt, muss ein für das 21. Jahrhundert konzipiertes Arbeitsrecht nicht nur die gegenwärtigen Strukturen der Arbeitsverhältnisse in der Argumentation berücksichtigen, sondern auch die angenommene künftige Entwicklung des Arbeitslebens mitreflektieren.

Vor diesem Hintergrund sind sodann die daraus abzuleitenden Prinzipien und konkreten Leitideen für ein neues AGB zu formulieren. Allerdings darf man auch nicht die Augen vor der Tatsache verschliessen, dass beim Übergang von der gegenwärtigen zu einer gerechteren Gesellschaftsformation, was im Selbstverständnis der LINKEN nach wie vor eine Option bleiben muss, zunächst unterschiedlich ausgeprägte Annäherungsstufen zu erklimmen sind, will man sich nicht gänzlich aus der Tagespolitik verabschieden.

Demzufolge muss der Formulierung von Prinzipien und Leitideen für ein neues Arbeitsrecht zwar eine übergreifende Vision - im Sinne von INSPIRATION statt unumstößlicher Gewißheit - von einer gerechteren und solidarischen Gesellschaft als Oberziel zugrunde liegen. Diese müssen jedoch mit damit übereinstimmenden (konsistenten) Unterzielen ausreichend untersetzt werden, wenn die Politikfähigkeit der LINKEN auch während der Übergangsphase gewährleistet werden soll.

3.1 Die Vision von einer gerechteren Gesellschaft

Aus der Kritik an den offenbaren Mängeln und strukturellen bzw. systemimmanenten Widersprüchen des gültigen Arbeitsrechts wurde bereits die Notwendigkeit zu einer Neufassung des Arbeitsrechts und seiner Kodifizierung in einem neuen Arbeitsgesetzbuch abgeleitet. (vgl. RLS AGB-Studie 1).

Dem lag die Überzeugung zugrunde, dass die gegenwärtigen gesellschaftlichen, insbesondere jedoch die Arbeitsverhältnisse in der Praxis immer weniger dem Gerechtigkeitsempfinden der Mehrheit der Bevölkerung entsprechen und entsprechende Abhilfe dringend geboten erscheint.

Ausgangspunkt aller linken Strömungen und Programmatik, seien sie parlamentarisch und/oder außerparlamentarisch verankert, ist die Herstellung größerer Gerechtigkeit und Solidarität in den zwischenmenschlichen Beziehungen als es in den jeweils vorherrschenden gesellschaftlichen Verhältnissen der Fall ist. Dabei wird auch innerhalb der LINKEN um die Frage, wie die Balance zwischen den individuellen Freiheitsrechten des Einzelnen und den Ansprüchen der Gemeinschaft an das Individuum gefunden werden kann, nach wie vor gestritten. Es besteht jedoch ein Konsens, dass Perversionen wie „Die Gemeinschaft ist alles, der Einzelne ist ein Nichts“ auf der einen Seite und andererseits die Verabsolutierung der Freiheit des Einzelnen, der ohne jegliche Verantwortung für das Gemeinwohl, befreit von jeglicher „staatlicher Gängelung“, der „freien Entfaltung seiner Persönlichkeit“ ungehindert nachgehen können soll, als historisch obsolet zu betrachten sind.

In einer künftigen Gesellschaft der „Freien und Gleichen“, die im „Demokratischen Sozialismus“ ihren gesellschaftspolitischen Ausdruck findet, soll also ein höheres Maß an Gerechtigkeit und solidarischem Selbstverständnis der Menschen realisiert werden, als es in der gegenwärtigen, im wesentlichen auf Konkurrenz und Profitmaximierung orientierten Gesellschaftsformation der Fall ist.

Von welcher gesellschaftspolitischen Vision geht die LINKE also aus? Was sind die Kernelemente eines „Demokratischen Sozialismus“, auf die sich eine Mehrheit innerhalb der LINKEN einigen kann und die über kurz oder lang gegebenenfalls auch Ausstrahlungskraft bis weit ins bürgerliche Lager hinein finden können?

Die LINKE wird hier begriffen als die Gesamtheit linker Strömungen und Organisationen, seien sie parlamentarisch und/oder außerparlamentarisch verankert, die sich in ihrem Engagement für die Schwachen und Schwächsten in der Gesellschaft nicht übertreffen lassen wollen. Dies schließt eine Stärkung bestehender, verkrusteter und als ungerecht identifizierter gesellschaftlich verankerter Strukturen aus. Vielmehr orientiert sie sich an über die bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse hinausweisenden Perspektiven und gesellschaftlichen Visionen, die ihren Vorstellungen von einem gerechteren und ihrem positiven Menschenbild entsprechenden Zusammenleben der Menschen nahe kommen.

Wenn nachfolgend lediglich auf die vorliegende Programmatik der Partei Die Linke Bezug genommen wird, bedeutet dies keineswegs, dass andere linke Gruppierungen oder Strömungen außerhalb dieser Partei keine relevanten Äußerungen zur Frage wünschenswerter gesellschaftlicher Optionen zum Ausdruck gebracht und diese Auffassungen auch mit hohem Engagement nach außen getragen hätten (Gewerkschaften, Attac, DKP etc.).

Gleichwohl erscheint es dem Autor vertretbar, im Rahmen dieser Studie sich auf auszugsweise kurze Zitate zur Konkretisierung des Begriffs „Demokratischer Sozialismus“ aus den zur Verfügung stehenden programmatischen Äußerungen der Partei Die Linke zu beschränken, zumal sich diese oftmals auch als „Mosaik-Linke“ bezeichnet, die also den Anspruch erhebt, unter ihrem Dach zwar nicht alle, jedoch zum Teil sehr heterogene Strömungen und Gruppierungen linker Gesellschaftsauffassungen und daraus abgeleiteter Politikvorschläge zu beherbergen.

Programmatische Eckpunkte

Legt man die „Programmatischen Eckpunkte“ von 2007 zugrunde, strebt die LINKE als Alternative zum „entfesselten Kapitalismus“ die solidarische Erneuerung und konsequent demokratische Gestaltung der Gesellschaft an. Über die Herstellung entsprechender Rahmenbedingungen auf Basis kollektiv zu sichernder materieller und sozialer Sicherheit soll Arbeit für alle Menschen und deren Persönlichkeitsentwicklung auf der Grundlage individueller Lebensentwürfe ermöglicht werden.

Demokratie, Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Internationalismus und Solidarität werden als grundlegende Wertorientierungen bezeichnet, auf deren Grundlage das Ziel des demokratischen Sozialismus (Vision) als zentraler Leitvorstellung angestrebt werden soll. Auf dem Weg dahin gelte es, gegen den Abbau sozialer Rechte, für eine gerechte Verteilung der Arbeit in einer humanisierten Arbeitswelt und für einen erneuerten solidarischen Sozialstaat – quasi als Unterziele der Vision - zu kämpfen.

Chemnitzer Parteiprogramm der PDS

Im Chemnitzer Parteiprogramm der Quellpartei Linkspartei.PDS von 2003, das nach der Namensänderung in einer überarbeiteten Fassung vom Parteitag bereits 2005 verabschiedet wurde, war über Sozialismus als Wertesystem reflektiert worden, in dem Freiheit, Gleichheit und Solidarität, Emanzipation, Gerechtigkeit, Erhalt der Natur und Frieden als untrennbar miteinander verbundene Werte zu verstehen sind. Nach diesem Verständnis entsteht Sozialismus „in demokratischen Kämpfen, die geführt werden, um die strukturellen Bedingungen für Unfreiheit, Ungleichheit und Ausbeutung sowie jene Macht- und Eigentumsverhältnisse, auf denen diese beruhen, zurückzudrängen und zu überwinden.“

Ferner heißt es dann: „Freiheit, Gleichheit und Solidarität bilden den Inhalt von Gerechtigkeit.“

Diese sozialistischen Werte sollen im folgenden als Leitprinzipien dem neu zu schaffenden Arbeitsgesetzbuches zugrunde gelegt werden, wobei auf die im Chemnitzer Programm hierzu bereits erfolgten Ausführungen aufgebaut werden kann.

Allerdings soll schon an dieser Stelle einem möglichen Mißverständnis des hier vorgelegten Ansatzes für ein allgemeines AGB vorgebeugt werden: Der in den AGB-Studien unternommene Versuch, das Arbeitsrecht in einem eigenständigen Gesetzeswerk zu kodifizieren und gemäß den Zielen der LINKEN auszuformulieren, kann lediglich als notwendige Bedingung für die Veränderung unserer ja aus vielfältigen gesellschaftlichen Einzelstrukturen bestehenden Gesellschaftsformation verstanden werden, jedoch nicht als hinreichende Bedingung. Somit kann ein AGB zwar allenfalls als Treibsatz für das in Gang kommen gesellschaftlicher Veränderungen wirken, aber aus sich selbst heraus allein keine neue Gesellschaftsformation schon konstituieren.

3.2 Leitprinzipien für ein AGB

A. Leitprinzip Freiheit

A.a Beschreibung/Erläuterung

Neuzeitliche Bestimmungen des Freiheitsbegriffs gründen sich im wesentlichen auf die philosophische, ökonomische und politische Ideologie des Liberalismus, der die individuelle Freiheit als normative Grundlage der Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung anstrebt. Das politische Ziel dieser Bewegung ist die Herstellung der größtmöglichen Freiheit des Einzelnen, was die Befreiung (Emanzipation) von überlieferten Dogmen aus dem Feudalismus und Absolutismus, welche die Rechtfertigung von Unfreiheit beispielsweise auf die Vorstellung vom Gottesgnadentum stützen, voraussetzt. In seiner positiven Bestimmung impliziert Freiheit also die Möglichkeit zur Selbstbestimmung, der freien Entscheidung und der Wahl zwischen Alternativen. Grenzt man den Freiheitsbegriff zur negativen Seite hin ab, so bedeutet er das Freisein von äußeren Zwängen bzw. das freie, von äußeren Hindernissen ungehinderte „sich bewegen/verhalten können“.

Beide Aspekte dieser neuzeitlichen Bestimmungen finden sich auch in den zum Teil sehr verschiedenen Definitionen der Handlungs- und Willensfreiheit aus der Zeit der Aufklärung wieder. Während die Theorie der politischen Freiheit mehr auf den politischen Begriff der Handlungsfreiheit focussiert ist, geht die philosophische Betrachtung eher der Frage nach, wie frei ist der Mensch überhaupt in der Äußerung seines Willens, welche Motive, Wünsche und Charakterzüge begründen die Entscheidungen eines Menschen und besteht eine Verbindung z.B. zwischen dem Charakter einer Person und ihren Handlungen? (vgl. David Hume „Traktat über die menschliche Natur“, 1739/1740 sowie Emanuel Kant „Kritik der reinen Vernunft“, 1781).

Für die Zwecke dieser Studie steht der politische Begriff der Handlungsfreiheit im Vordergrund, wenngleich

sich philosophisch-ethische Betrachtungen und politische Handlungsorientierung spätestens bei der Frage nach der (individuellen) Verantwortlichkeit des Menschen für seine beabsichtigten und/oder ausgeführten Handlungen berühren (vgl. Hans Jonas, „Das Prinzip Verantwortung“, 1979).

Der neuzeitliche Freiheitsbegriff nimmt in der bürgerlichen Gesellschaft insofern den zentralen Stellenwert ein, als er aus der Emanzipation des Bürgertums vom absolutistischen Feudalstaat hervorgegangen ist und gehört damit zu seinem wesentlichen Identifikationsmerkmal. Freiheit, verstanden vor allem als Befreiung von staatlicher Bevormundung, sei es im Hinblick auf das Zunftwesen, sei es von merkantilistischen Zwängen, welche den transnationalen Handel behinderten, stellte die Interessen des Individuums in den Vordergrund des gesellschaftspolitischen Diskurses. Statt einer Zuteilung von Individualrechten durch den Staat bei der Ausübung wirtschaftlicher Aktivitäten, soll der Mensch als Wirtschaftssubjekt seine wirtschaftliche Freiheit in die eigene Hand nehmen können. Die Kontrolle über seine Aktivitäten solle allein durch den anonymen Marktmechanismus erfolgen, der durch seine Ausgleichsfunktion zwischen den diversen Einzelinteressen einerseits und zwischen diesen und dem gesellschaftlichen Gesamtinteresse andererseits einen effizienten Leistungswettbewerb herstellen und jedwede nachhaltige private oder auch staatliche Machtbildung wirkungsvoll verhindern könne. Dieser Glaube, dass mit dem Markt auch in der Realität die Machtfrage in der Wirtschaft verschwunden sei, ist das Fundament des Wirtschaftsliberalismus, der demzufolge dem bürgerlichen Staat eine lediglich subsidiäre Funktion im Sinne der Sicherung von Rahmenbedingungen für das Funktionieren des Wirtschaftslebens zuerkennt.

Vor diesem Hintergrund stellt auch das Recht in der bürgerlichen Gesellschaft, dessen Formulierung und Einhaltung bzw. bei Verstößen auch die Sanktionierung zwar dem Staat und seinen Institutionen obliegt, vor allem aber auf das Recht des Individuums ab, sofern es mit anderen Gesellschaftsmitgliedern oder den staatlichen Institutionen in Konflikt geraten ist.

Als Symbol dieser Rechtsauffassung wurde das Bild der Justitia gewählt, die ohne Ansehen der Person (Augenbinde) die in Konflikt geratenen Rechtsgüter abwägen (Waage) und ein gerechtes Urteil (Schwert) fällen soll. Mit diesem Bild wird der Vorstellung von der Neutralität des Rechts wie auch des Staates insgesamt Vorschub geleistet, da sich ja der Besitzbürger (Bourgeois) zum Staatsbürger (Citoyen) gemausert hat, der sich nach Jean-Jacques Rousseau - als freier und gleicher Bürger durch den Gesellschaftsvertrag (Contrat sociale) die ihm gemäße Staatsform gegeben hat.

Die Kritik an diesem Rechts- und Staatsverständnis hat sich nicht zuletzt an dem ihm zugrunde liegenden Freiheitsbegriff festgemacht: Freiheit als zentraler Begriff der bürgerlichen Revolution gegen den 1. (Adel) und 2. Stand (Geistlichkeit) wurde als Privileg des Bürgertums (3. Stand) begriffen und war z.B. für die Proklamierer der Menschenrechte in den USA zunächst durchaus vereinbar mit der Beibehaltung der Sklavenhaltung, mit der Ausrottung von Ureinwohnern, mit der Ausbeutung von Frauen und Kindern und schloss auch die Unterdrückung jeder Form der Organisation des arbeitenden Industrieproletariats (4. Stand) nicht aus. Vielmehr wurden diese Bevölkerungsgruppen von der Teilhabe an den bürgerlichen Freiheitsrechten zunächst weitgehend ausgeschlossen und mussten vielmehr im Laufe der jüngeren Geschichte oftmals nur unter Inkaufnahme eines hohen Blutzolls in erbitterten Kämpfen dem Bürgertum abgerungen werden. (vgl. Domenico Losurdo, „Freiheit als Privileg. Eine Gegengeschichte des Liberalismus“, Köln 2010)

Dies schlägt sich folgerichtig auch im Stand des geltenden Arbeitsrechts nieder, das nicht etwa als selbständiges Konstrukt der bürgerlichen Gesellschaft quasi als Fremdkörper aufgepfropft wurde, sondern Ergebnis der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen seit Bestehen dieser Gesellschaftsformation zu verstehen ist. Formaljuristisch leitet sich das Arbeitsrecht überwiegend aus dem bürgerlichen Individualrecht ab, das von der Fiktion ausgeht, dass sich in dieser Gesellschaft mit Arbeitgebern/Unternehmern und Arbeitnehmern/Beschäftigten bzw. ihren Verbänden und Interessenvertretungen/Gewerkschaften gleichmächtige Kontrahenten als sogenannte „Tarifpartner“ gegenüberstehen, deren fairer Interessenausgleich letztlich durch das geltende Arbeitsrecht kodifiziert wird.

Der „Freiheit“ des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft zu verkaufen oder nicht, steht die Freiheit des Unternehmers gegenüber, sein Kapital für die Schaffung von Arbeitsplätzen als Nebenprodukt seines Kapitalverwertungstrebens einzusetzen oder nicht. Während der Arbeitnehmer beim Nichtverkauf seiner Arbeitskraft wegen Ausfall seiner Reproduktionskosten also seine materielle Existenz riskiert, muss der Kapitaleigentümer bei Nichterfolg lediglich die Nichtverwertung/Nichtvermehrung seines produktiven Kapitals befürchten, sofern er nicht in die Sphären des heutigen Finanzmarktes ausweichen will. Während die „Freiheit“ des Arbeitnehmers keine wirkliche Entscheidung im Sinne eines Ja oder Nein impliziert, hat der Kapitaleigentümer die Entscheidungsfreiheit zwischen mehr oder weniger Profit bzw. - zumindest vorübergehend - gar keinen Profit zu erzielen. Im übrigen verbleibt ihm neben seinem Kapitalstock auch noch der Verkauf seiner Arbeitskraft, das heißt, seine materielle Reproduktion bleibt in der Regel gesichert.

A.b Definitionsvorschlag „Freiheit“ für das AGB

Der Freiheitsbegriff im neuen AGB sollte die Beschränktheit des bürgerlichen Freiheitsbegriffs tendenziell entgrenzen und tatsächliche Handlungs- bzw. Entscheidungsfreiheit auf allen Ebenen postulieren. Nach marxistischer Geschichtsauffassung kann die für notwendig gehaltene freiwillige Unterordnung des Individuums unter die gesellschaftlichen Gesetzmäßigkeiten (Entwicklung der Produktivkräfte) letztlich nur dadurch erreicht werden, wenn die auf existenzsichernde Arbeit angewiesenen Menschen nicht nur in den Genuss formaler Freiheiten gelangen, sondern auch die Kontrolle über ihre materiellen Existenzgrundlagen (Produktionsmittel) erlangen.

Dies setzt perspektivisch „gleiche Waffen“ entgegengesetzter (Klassen-) Interessen(-vertretungen) voraus, die nicht allein durch „autonome“ Gesetzesänderungen herbeigeführt werden können, sondern vermutlich erst als Folge eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels im Hinblick auf die realen Macht- bzw. Eigentumsverhältnisse praktische Bedeutung erlangen können.

Für die Formulierung eines neuen AGB wäre daraus der Schluss zu ziehen, dass der Begriff der Handlungsfreiheit im Vordergrund steht und je nach dem Grad der tatsächlichen Handlungsalternativen, die den Rechtssuchenden zur Verfügung stehen bzw. ihnen vom AGB zur Verfügung gestellt werden, der jeweils verwendete Freiheitsbegriff im Hinblick auf seine anhaltend gültigen Begrenzungen bzw. mittels der AGB-Vorschläge eröffneten Zielerfüllungsgrade (ZeG) in transparenter, d.h. verständlicher Weise erläutert wird. Dies ist von besonderer Bedeutung für das hier angeregte Stufenkonzept für den AGB-Entwurf, das also die verschiedenen Übergangsphasen bis zum Erreichen der Ideal-Vision von einem „gerechten“ AGB mitreflektiert.

Diese Überlegungen sollen im folgenden am Beispiel des Kündigungsschutzes aus dem Individualarbeitsrecht in Bezug auf den dem Arbeitnehmer (AN) gewährten Spielraum für seine Handlungs- und Verhaltens-Freiheit (H./V-Freiheit) gemessen am Ziel (ZeG = 9) einer gesicherten, auf der Basis einer autonomen Entscheidung getroffenen Arbeitsplatzwahl demonstriert werden:

Muster-Beispiel für eine Rangskala und Evaluations-Matrix in Bezug auf den Kündigungsschutz:

ZeG 0 = Kein Kündigungsschutz vorhanden; Tagelöhner-Status: Arbeitnehmer hat nur die „Wahl“ zwischen Ja oder Nein mit den entsprechenden Konsequenzen (s.o.), aus Sicht der AN nur JA-/ Nein-Entscheidung möglich, praktisch also kein Spielraum; keine kollektive AN-Vertretung vorhanden bzw. erlaubt; Status könnte aus Sicht des AN lediglich als „sogenannte H./V.-Freiheit“ bezeichnet werden.

ZeG 1 = zeitlich befristeter Arbeitsvertrag in einer Leiharbeitsfirma mit automatischer Kündigung zum Ablauf der Befristung; Jobber-Status verbunden mit der Konsequenz ungesicherter Lebensperspektive; bringt vermehrte Instabilität in die Gesellschaft verbunden mit demographischen Problemen (weniger Kinder); keine kollektive AN- Vertretung, die sich auch der Probleme der Leiharbeiter (z.B. Lohndrückerei) annimmt; aus Sicht der AN deutlich eingeschränkte H./V.-Freiheit

ZeG 2 = zeitlich befristeter Arbeitsvertrag in einem Unternehmen, das überwiegend durch eine Stammbesellschaft getragen wird und für die Erledigung von zeitlich befristeten Projekten Zeitarbeitsverträge mit entsprechender Laufzeit abschließt; kollektive AN- Vertretung vorhanden, Interessen der Zeitarbeiter aber nicht im Focus; aus Sicht der AN stark eingeschränkte H./V.Freiheit.

ZeG 3 = mehrere zeitlich begrenzte Arbeitsverträge („Kettenarbeitsverträge“) mit evtl. Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag; provoziert (zu) angepasstes Verhalten, d.h. die Durchsetzung der eigenen Interessen wird zurückgestellt zugunsten von (unberechtigten) Zugeständnissen an die Unternehmensleitung; kollektive AN- Vertretung zwar existent, aber auf Stammbesellschaft orientiert; aus Sicht des AN besteht zwar ein gewisser Verhaltensspielraum, es überwiegt jedoch die Rücksichtnahme auf die Erhaltung des augenblicklichen Arbeitsplatzes, zumal wenn er eine gewisse Arbeitszufriedenheit bietet; eingeschränkte H./V.-Freiheit

ZeG 4 = unbefristeter Arbeitsvertrag ohne Karriere-Perspektive; in vielen Branchen Kennzeichen schlecht bezahlter, wenig geschätzter Berufe, die aber gleichwohl für die Betriebsabläufe notwendige Hilfsarbeiten oder Tätigkeiten ausüben; stehen im Vordergrund bei Rationalisierungen und fallen oftmals nach deren Durchführung weg, Umsetzungsprobleme /weitere Abwertungen der Tätigkeiten verbunden mit Lohndrückerei

zu erwarten, insbesondere wenn keine Eingebundenheit in einen (Flächen-)Tarifvertrag besteht; Kündigungsdruck ist zwar geringer als bei befristeten Verträgen, aber der AG-Mobbing-Druck wächst, zumal wenn der AN ein bestimmtes Alter / eine bestimmte Gehaltsstufe erreicht hat; kollektive AN-Vertretung ist vorhanden und aktiv; da nicht jeder AN an einer beruflichen Karriere interessiert ist, weil er für seinen Lebensentwurf andere Prioritäten gesetzt hat, könnte man hier aus Sicht des AN von bedingter H./V.-Freiheit sprechen.

ZeG 5 = unbefristeter Arbeitsvertrag mit Karriere-Perspektive innerhalb einer Betriebs- organisation (Betriebsgebundenheit); eine engagierte kollektive AN-Vertretung tritt auch für Weiterqualifizierungsmaßnahmen ein; aus Sicht des AN mäßige H./V.- Freiheit

ZeG 6 = unbefristeter Arbeitsvertrag mit Karriere-Perspektive und Betriebswechselfähigkeit (z.B. Beamte, leitende Angestellte, Politiker); eine engagierte kollektive AN- Vertretung ist selbstverständlich und kooperiert i.S. des AN bei Betriebswechsel- absichten; aus Sicht des AN hat er eine große H./V.-Freiheit

ZeG 7 = wie ZeG 6 mit Mitarbeiteteilnahme am Kapital des Unternehmens /Betriebs und entsprechenden Mitbestimmungsregelungen; starke, selbstbewusste kollektive AN- Vertretung, erweiterte H./V.-Freiheit

ZeG 8 = wie ZeG 7 mit bestimmendem Einfluss der AN auf die Unternehmensführung und die Kapitalverwendung; gleichberechtigte kollektive AN-Vertretung mit strategischen Entscheidungsbefugnissen; aus Sicht des AN weitgehende H./V.- Freiheit.

ZeG 9 = Auflösung des Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberstatus im Sinne demokratisch gewählter Leitungsgremien mit zeitlicher Begrenzung; Kapitalbeschaffung als Dienstleistungs- aufgabe des Bankensektors mit akzeptablem Zinsversprechen für die Anleger / Investoren.; Profitmaximierungsziel wird von demokratisch bestimmten gesellschaft- lichen Zielvorgaben abgelöst; vorläufige Endstufe der Vision des demokratischen Sozialismus auch im Sinne des AGB mit voller H./V.-Freiheit

Bei der Interpretation einer solchen Rangskala arbeitsrechtsrelevanter Kodices wäre demzufolge unter der Leitidee der Freiheit dem Zielerreichungsgrad 9, also der Ziel-Vision oder der – aus heutiger Sicht - vorläufigen Endstufe zuzuordnen und Regelungen, die den niedrigeren Rangstufen entsprechen, würden den jeweils darunter liegenden Übergangsstufen entsprechen. Im Ergebnis könnte man dann die entsprechenden Formulierungen im AGB in einer Matrix zusammenfassen und als Unterziele quantitativ bewerten im Hinblick auf die Erreichung des Oberziels einer Gesellschaft der wirklich Freien und emanzipierten Gleichen.

B. Leitprinzip „Gleichheit“

B.a Beschreibung /Erläuterung

Unter Gleichheit versteht man nach allgemeinem Verständnis, dass Individuen, unterschiedliche Gegenstände, Methoden oder Denkweisen im Hinblick auf eine Eigenschaft oder zumindest ein Merkmal übereinstimmen, was durch Vergleiche ermittelt wird. Sie ist zu unterscheiden vom Begriff der Identität, die eine völlige Übereinstimmung in Bezug auf jede Eigenschaft oder jedes Merkmal der Träger abstellt. Von Ähnlichkeit spricht man bei partieller Übereinstimmung, wenn also ein oder mehrere Merkmale/Eigenschaften, jedoch nicht alle, übereinstimmen.

Für eine Verhaltensordnung wie das Recht geht es um das Gebot gleicher Behandlung, das durch unterschiedslose Behandlung z.B. Beschäftigte in der gleichen Lohn-/Gehaltsstufe (sog. arithmetische Gleichheit, „idem cuique“) oder durch den Unterschieden der Gegebenheiten entsprechende Differenzierungen z.B. Strafrecht bei Erwachsenen Kindern/Jugendlichen (geometrische Gleichheit, „suum cuique“) als verfassungsmäßiges Recht durchgesetzt werden soll. In der zuletzt genannten Bedeutung ist Gleichheit auch ein zentrales Element der >> Gerechtigkeit.

Die Gleichheit ist neben der >> Freiheit das zweite Schutzgut, das im Grundrechtskatalog des Grundgesetzes (GG) durch eine Verbindung von allgemeiner Garantie und speziellen Ausprägungen umfassend gesichert werden soll. Der Satz „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“(Art.3 Abs.1 GG) ist jedoch völlig offen, da er die maßgeblichen Vergleichskriterien nicht angibt. Diese müssen vielmehr jeweils in Bezug auf den vorzunehmenden Vergleich erst bestimmt werden, wobei die Kontrolle der Gesetzgebung im Mittelpunkt steht. Mangels allgemeingültiger Kriterien wurde schon in der Weimarer Zeit in Anlehnung an ausländische Vorbilder (USA, Schweiz) die später vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) übernommene

Lehre entwickelt, wonach der allgemeine Gleichheitssatz sich nur gegen sachfremde, willkürliche Unterscheidungen richtet. Konträr zur egalitären Grundaussage soll der Gleichheitssatz vor allem auch willkürlicher Gleichbehandlung entgegenwirken. Diese Willkürverbotsformel bedeutet, dass wesentlich Gleiches gleich, wesentlich Verschiedenes seiner Eigenart entsprechend ungleich zu behandeln sind. Der Gleichheitssatz entfaltet im übrigen vor allem dann seine Bedeutung, wenn der Staatsgewalt (Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung) Regelungsspielräume zur Verfügung stehen (vgl. Michael Sachs, Stichwort „Gleichheit“ im Staatsbürgerlexikon, München/Wien 2000)

Für die Zwecke dieser Studie ist zusätzlich der politisch und ökonomisch relevante Begriff der sozialen Ungleichheit von Bedeutung, der aus der Soziologie kommend auf die ungleiche Verteilung materieller oder immaterieller Ressourcen in einer Gesellschaft und die daraus resultierenden unterschiedlichen Möglichkeiten zur Teilhabe daran abstellt. Er ist vom neutraleren Begriff der sozialen Differenzierung abzugrenzen.

Wenn also bestimmte soziale Gruppen/Menschen aufgrund ihrer Stellung im sozialen Beziehungsgefüge der Gesellschaft die Möglichkeiten zur Nutzung der von dieser Gesellschaft bereitgestellten Ressourcen im Sinne „wertvoller Güter“ regelmäßig mehr erhalten als andere, spricht man von sozialer Ungleichheit. Diese Unterschiede können nämlich die Wünsche, Handlungen und Konflikte der Akteure mit bestimmen und ihre Lebensbedingungen wesentlich beeinflussen. Zu diesen wertvollen Gütern werden u.a. Geld- bzw. Kapitalvermögen, eine (unkündbare) Berufsstellung, Bildungsabschlüsse, konkret spürbare Umwelt- und Arbeitsbedingungen oder auch >> Macht gezählt. Daher zählen nicht alle Vor- und Nachteile, nicht alle Besser- bzw. Schlechterstellungen zu den Erscheinungsformen sozialer Ungleichheiten, sondern nur jene, die in gesellschaftlich strukturierter, vergleichsweise beständiger und verallgemeinerbarer Form zur Verteilung kommen. Durch ihre Bindung an relativ konstante gesellschaftliche Beziehungen und Positionen unterscheiden sich soziale von anderen Ungleichheiten (vgl. Stefan Hradil, „ Soziale Ungleichheit in Deutschland“, Opladen 2001).

Die bloße Herstellung von (Start-) Chancengleichheit, die als zentrales Ziel des Liberalismus lediglich gleiche Rahmenbedingungen und Aufstiegschancen anstrebt, jedoch keine Gleichheit im Ergebnis fordert, erkennt, dass Chancen in entwickelten menschlichen Gesellschaften - nicht wie in der Natur durch Zufall oder nach dem Recht des Stärkeren - durch mehr oder weniger absichtsvolles Handeln von Menschen vergeben werden, die Vergabe und Verteilung von Chancen also willentlich beeinflussbar sind.

Vielmehr entpuppt sich die Forderung nach Chancengleichheit als eine Wettbewerbsformel im Kampf um einen Platz in der >>Leistungsgesellschaft, bei dem die Nutzung einer angebotenen Chance keineswegs einen leichteren oder schnelleren Erfolg garantiert. Im Gegenteil: Wie bei einem Hundertmeterlauf, der nur dann einen Sinn macht, wenn nicht alle Läufer gleichzeitig durchs Ziel laufen, kann unter Konkurrenzbedingungen immer nur „Einer“ gewinnen. Folglich bleibt die Einlösung eines Rechtsanspruchs auf Chancengleichheit Angelegenheit des einzelnen Wettbewerbers, nicht etwa der Gesellschaft als solcher.

Dies kommt auch in dem sogenannten „Bildungs-Paradoxon“ zum Ausdruck: Wenn durch Chancengleichheit im Bildungswesen das in der Gesellschaft vermutete Begabungspotential besser ausgeschöpft werden soll, wird die Konkurrenz verschärft, die Erfolgchancen des Einzelnen sinken. Zudem gilt: Wenn alle Zugang zu den Bildungs-/ Qualifizierungs- einrichtungen haben, muss man sich auch Erfolgsbeschränkungen zumuten lassen, weil die sozialen Positionen, die einen bestimmten Bildungserfolg zur Voraussetzung haben, bereits durch politische und ökonomische Rahmenbedingungen vorgegeben wurden. Nicht die „Leistung“ begründet dann Ansprüche für eine gesicherte soziale Karriere, vielmehr regeln in marktwirtschaftlich verfassten Systemen Angebot und Nachfrage die soziale Wertigkeit der erreichten Bildungsabschlüsse und Qualifikationen (vgl. Helmut Heid, „Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit“, Weinheim/Basel 1988 sowie Finn Mayer-Kuckuk, „Mythos Chancengleichheit. Soziale Herkunft schlägt Leistung“, Spiegel-Online vom 30.06.2004).

Im Berufs-/Arbeitsleben versteht man derzeit unter Chancengleichheit vor allem die Beseitigung von Diskriminierung von Menschen z.B. aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer religiösen oder sexuellen Orientierung etc.. Mehr noch als im Alltag kann sich Diskriminierung aufgrund des engen Zusammenlebens im Betrieb im Hinblick auf Arbeitsmoral, innerbetriebliche Reibereien und Rivalitäten nachteilig auf den Betriebserfolg auswirken. Zudem besteht die Gefahr, dass bereits unter der geltenden Rechtslage (Europa, USA) von Diskriminierung Betroffene das Unternehmen mit Erfolg auf Entschädigung verklagen können, was vor allem in den USA zu erheblichen Kosten für das Unternehmen führen kann.

Aus den obigen Ausführungen geht hervor, dass eine ausreichende Differenzierung des Begriffs (Un-) Gleichheit für das Anliegen eines AGB dringend geboten ist. Zudem muss dem Vorwurf, es handele sich bei der Forderung nach Gleichheit um bloße Gleichmacherei, von vornherein der Boden entzogen werden.

Entsprechend differenziert sollte dann auch dieser Terminus im AGB-Text verwendet werden.

B.b Definitionsvorschlag für das AGB

Die rechtlichen Formulierungen im AGB, welche explizit oder inhaltlich die Forderung nach Herstellung von Gleichheit zum Gegenstand haben, sollten – wie oben definiert - vom soziologischen Begriff der sozialen (Un-) Gleichheit ausgehen. Im Vorfeld wäre dann zunächst zu prüfen, auf welche „wertvollen Güter“ als Bezugspunkte für die zu regelnden Sachverhalte man sich verständigen kann, Güter also, die in gesellschaftlich strukturierter, vergleichsweise beständiger und verallgemeinerbarer Form in unserer Gesellschaft zur Verteilung kommen. Bei diesem Findungsprozess sollte die Forderung nach Herstellung von Chancengleichheit zwar ständig mitreflektiert werden, da darauf aufbauende Formulierungen für die inhaltliche Ausfüllung der Transformationsstufen von Bedeutung sein können. Als Ziel(Vision) sollte bei der juristischen Kodifizierung unter dem Leitprinzip Gleichheit jedoch die Gleichheit im Ergebnis angestrebt werden. Das setzt allerdings wiederum voraus, dass im Gesprächskreis eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem unserer Wirtschaftsordnung zugrunde liegenden >> Wettbewerbsprinzip stattfindet, dessen Begrenzung oder gar Beseitigung vermutlich erst die Verwirklichung dieses Elements der Vision vom AGB ermöglicht.

C. Leitprinzip „Solidarität“

C.a Erläuterung/Beschreibung

„Solidarität ist die Zärtlichkeit der Völker“
(Che Guevara)

Unter dem Begriff der Solidarität kommt ein Grundprinzip menschlichen Zusammenlebens zum Ausdruck, das der Tatsache Rechnung trägt, dass der Mensch ein soziales Wesen (zoon politikon) ist, das erst im Zusammenleben, in der Interaktion mit seinen Artgenossen zur vollen Entfaltung der in ihm schlummernden Potentiale gelangen kann.

Ob als Kleinfamilie, als Sippe oder Clan, als Staat oder als Staatenbund (UNO / Völkerbund), in allen diesen - im Prinzip auf freiwilliger Basis gebildeten - Zusammenschlüssen menschlicher Individuen oder Gruppen kommt nicht nur das Bewußtsein, aufeinander angewiesen zu sein, sondern auch das Gefühl der Verbundenheit und der Zusammenhalt aufgrund gleichgerichteter Interessen und des Einsatzes für gemeinsame Werte und Ziele zum Ausdruck. Gegenseitige Unterstützung in individuellen Notlagen und das Eintreten für einander in Krisensituationen und bei Bedrohungen von außerhalb der jeweiligen Zusammenschlüsse machen solidarisches Verhalten zu einer Tugend, auf die keine menschliche Gemeinschaft verzichten kann.

Von institutionalisierter Solidarität spricht man dann, wenn bestimmte rechtliche Formen der Versicherung in den klassischen Risikobereichen von Arbeit, nämlich Krankheit, Unfall, Altersvorsorge und Arbeitslosigkeit z.B. in Form des „Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG)“ gemeint sind. Hierbei zahlt jedes Mitglied dieser Gemeinschaft regelmäßig Beiträge in die gemeinsame, von einer Versicherungsgesellschaft verwaltete Kasse ein, aus der denen, die einen Schaden erleiden, finanzielle Mittel zur Deckung des Schadens zur Verfügung gestellt werden. Die Kritik an der institutionalisierten Solidarität macht sich vor allem an der Nichtbeachtung des Prinzips der Freiwilligkeit fest, die bei sozialstaatlichen Einrichtungen oftmals als nicht gegeben unterstellt wird. Daher werde bei dieser Form der Solidaritätsbegriff zu Unrecht in Anspruch genommen und führe letztlich dazu, dass dieses Solidaritätsverständnis ungeeignet sei, auf ihm auch das Modell des Sozialstaats aufzubauen (vgl. Kurt Bayertz (Hg.), „Solidarität. Begriff und Probleme“, Frankfurt/Main 1998).

Den Gegenpol zur Solidarität stellt das Konkurrenzstreben dar, durch das sich das einzelne Individuum von seinen übrigen „Mitbewerbern“ abheben kann, sofern es ihm einen größeren Erfolg verspricht als seine Ein- bzw. Unterordnung in der Gemeinschaft. Dem Konkurrenzverhalten liegt u.a. der Autonomie-Gedanke zugrunde, worunter die Erstzuständigkeit – jedoch nicht die Alleinzuständigkeit – für die eigene Lebensführung verstanden wird. Das bedeutet, dass sich dem Menschen sowohl die Fähigkeit als auch die Möglichkeit eröffnet, sein Leben sowohl in den Details des Alltags wie in den Entscheidungssituationen an den Knotenpunkten der eigenen Biographie (Authentizität des Lebensentwurfs) in Übereinstimmung mit jenen Vorstellungen von einem gelingenden und glückenden Leben zu führen, von deren personaler Lebensdienlichkeit er überzeugt ist und die er sich deshalb zu eigen gemacht hat. Die Forderung nach Selbstentfaltung gehört zum Kernbereich der Menschenwürde.

Ein neues AGB, das für die Arbeitsbeziehungen zwischen Menschen Solidarität als eines der Leitprinzipien im Gesetzestext verankern will, muss also die Balance halten zwischen den Ansprüchen, welche die Gemeinschaft an den Einzelnen stellt und dem Recht des Einzelnen zu einer selbstbestimmten Lebensführung.

C.b Definitionsvorschlag für das AGB

Solidarisches Verhalten wird vor allem im kollektiven Arbeitsrecht zu kodifizieren sein. Es soll dem Zusammenhalt von Arbeitnehmern im Arbeitskampf mit den Arbeitgebern dienen und ihren Erfolg befördern. Alle Beschränkungen, die einem solchen Zusammenschluss von Arbeitnehmern (Gewerkschaften, Betriebs-/Personalräte etc.) entgegenstehen, sind zunächst vor dem Hintergrund der gültigen Rechtslage und Rechtssprechung zu identifizieren und daraufhin zu überprüfen, ob sie einer rechtlichen Regelung überhaupt zugänglich sind.

Im Ergebnis sind dann für die Übergangsphase geeignete Formulierungen zu finden, die im Rahmen der bestehenden Machtverhältnisse eine Verbesserung im Hinblick auf die gemeinsame Interessenvertretung der Arbeitnehmer versprechen und einen Beitrag zu einem solidarischeren Zusammenleben leisten können. Ein Mangel an Solidarität ist überall dort festzustellen, wo der Einzelne von der Komplexität der Zusammenhänge überfordert ist und bislang keine Hilfe durch die Gemeinschaft findet, z.B. wenn er im Betrieb gemobbt wird. Solange private Rechtsschutzversicherungen ihre Schutzzusage bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen von den vermuteten Erfolgsaussichten einer ansonsten berechtigten Klage eines Arbeitnehmers abhängig machen dürfen, sind in einem AGB auch auf die Rechtsfindungskosten einzugehen, die in solidarischer Form zu tragen wären.

Als Vision in einer bereits transformierten Gesellschaft würde der Schwerpunkt bei der rechtlichen Umsetzung des Solidaritäts-Prinzips auf der Abwägung zwischen dem Autonomie-Anspruch des Einzelnen und den Erfordernissen der Solidargemeinschaft liegen. Welche Interessen-/ Abwehrgemeinschaften sich dann unter den Bedingungen demokratisch-sozialistischer Verhältnisse letztlich herausbilden werden, die immer noch einer Kodifizierung nach dem Solidarprinzip bedürfen, kann im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden.

„Nur eine solidarische Welt kann eine gerechte und friedliche Welt sein“
(Richard v. Weizsäcker 1986)

D. Leitprinzip „Gerechtigkeit“

D.a Erläuterung/Beschreibung

Mehr noch als Freiheit, Gleichheit und Solidarität ist Gerechtigkeit in Vergangenheit und Gegenwart ein zentraler Begriff und treibendes Motiv praktisch aller religiös oder politisch begründeten Strömungen und Bewegungen, die mit dem Zustand der jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnisse unzufrieden sind und auf Abhilfe sinnen. Um aus der Vielzahl der unterschiedlichen Begriffsbestimmungen und Ableitungen von Gerechtigkeit für die Zwecke dieser Studie einen geeigneten Definitionsvorschlag für den Entwurf eines AGB zu erarbeiten, muss so ausführlich und zugleich so knapp wie möglich der rechtsphilosophische und rechtstheoretische Hintergrund dieses Leitprinzips beleuchtet werden. Erst ein gemeinsames Grundverständnis der theoretischen Zusammenhänge von Gerechtigkeit und ihren gesellschaftlichen Implikationen kann aus Sicht des Autors helfen, die Diskussion im GK um Gerechtigkeit als eines der Leitprinzipien im AGB zu einem einvernehmlichen Ergebnis zu führen.

Rechtsphilosophischer Hintergrund

Gerechtigkeit zählt neben Bezeichnungen wie Recht, Gesetz und Strafe zu den Grundlagenbegriffen der Rechtsphilosophie und der Rechtswissenschaft und gilt z.B. auch in fast allen Weltreligionen als ein herausragender, positiv besetzter Wert.

Mit der Loslösung von der Vorstellung einer gottgegebenen Gerechtigkeitsordnung („Gerecht ist, Gottes Gebote zu befolgen“) wird das neuzeitliche Verständnis von Gerechtigkeit – in Anlehnung an die griechische Philosophie der Antike (Platon, Aristoteles) - als notwendiges Prinzip aus der Natur des Menschen abgeleitet. (vgl. Thomas Hobbes, „Der Mensch ist des Menschen Wolf“; von ihm stammt aber auch der Satz „Der Mensch ist dem Menschen ein Gott“, allerdings gelte dies erst in seinem vergesellschafteten Zustand, in dem sich die Menschen durch die „Tugenden des Friedens“ (= Gerechtigkeit und Liebe) der Ähnlichkeit mit Gott annähern können!)

Skeptiker dieses Ansatzes wie David Hume und Immanuel Kant wiesen die Vorstellungen eines Naturzustandes und eines Naturrechts zurück und betrachteten Gerechtigkeit als Produkt der Vernunft, die keine moralischen Gebote oder Verbote begründet, sondern den Zweck verfolgt, die Ordnung des menschlichen Zusammenlebens sicherzustellen.

Das Vernunftrecht basiert nach Kant auf der Überlegung, dass es für den Menschen eine unabweisbare Tatsache der Erfahrung ist, dass er seine Handlungen durch Vernunft frei und autonom bestimmen kann. Aus dieser Vernunft heraus ist er verpflichtet, die Persönlichkeit und in ihr die Würde des anderen zu achten. Daraus leitet Kant den kategorischen Rechtsimperativ ab, der da lautet:

„Das Recht ist also der Inbegriff der Bedingungen, unter denen die Willkür des einen mit der Willkür des anderen nach einem allgemeinen Gesetz der Freiheit zusammen vereinigt werden kann.“ (vgl. Immanuel Kant, „Metaphysische Anfangsgründe der Rechtslehre“, Schlusssatz der Einleitung in die Rechtslehre §B)

Kant begründet diese Haltung mit der Sittlichkeit als Gebot der reinen praktischen Vernunft, akzeptiert also die Idee des Naturrechts ebenso wenig wie die Relativität der Gerechtigkeit, die sich aus der Skepsis des radikalen Empirikers D. Humes ergab, der auf die Unmöglichkeit einer Verknüpfung des Seins mit dem Sollen (Humes Gesetz) verwies.

In der Folge entstanden von Hobbes über John Locke bis zu Jean-Jacques Rousseau verschiedene Konzepte eines als Gedankenexperiment entworfenen Modells von einem Sozialvertrag (*contrat sociale*). Darin übereignen die Menschen ihre natürlichen Rechte, wie das auf Selbstverteidigung, auf einen Souverän, der autonom Recht setzt und dies auch mit Gewalt durchsetzt. Denn „wo keine allgemeine Gewalt ist, ist kein Gesetz und wo kein Gesetz, keine Ungerechtigkeit“ (Thomas Hobbes, „Leviathan“, Kap. 13). Demzufolge kann es Unrecht (Ungerechtigkeit) nur als Verstoß gegen geltendes Recht geben. Diese Haltung bezeichnet man im Fachjargon als „uneingeschränkten Rechtspositivismus“.

Auch bei Rousseau hat der (republikanische) Staat eine ähnliche Schutzfunktion, jedoch sah er den „Kampf aller gegen alle“ verursacht durch die Bildung von Privateigentum und den Schritt des Menschen in die Zivilgesellschaft. Dieser schützt vor allem das individuelle Eigentum in einer Gesellschaft, die in der Regel durch Ressourcenknappheit gekennzeichnet ist, wobei der Mangel an Gütern den menschlichen Egoismus hervorruft und Ungerechtigkeit entstehen läßt. Gäbe es diesen Mangel nicht, lebte der Mensch also im Überfluss, könnte jeder nach seinen Bedürfnissen existieren, Selektion und Differenzierung z.B. nach dem Leistungsprinzip wären überflüssig.

Der Staat verkörpert für Rousseau den Gemeinwillen (*volonté générale*) und dient der Verhinderung von Ungerechtigkeiten, wozu er auch Gewalt gegen einzelne Mitglieder einsetzen darf. Zur Natur des Sozialvertrags gehört für ihn die soziale Gerechtigkeit, das heißt, dass „kein Staatsbürger so reich sein darf, um sich einen anderen kaufen zu können, noch so arm, um sich verkaufen zu müssen“ (Jean-Jacques Rousseau, *Der Gesellschaftsvertrag*,).

Mit dem Aufkommen der „Sozialen Frage“ zur Mitte des 19. Jahrhunderts wurde die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit in der politischen Diskussion für einige zum Schlüsselbegriff und zur Voraussetzung einer demokratischen Gesellschaft, während sie von anderen als inhaltsleeres Schlagwort oder – wie von einem der Wegbereiter des Neoliberalismus' Friedrich August von Hayek – als illusionäre Vorstellung bezeichnet wird (vgl. F.A.v.Hayek, „The Mirage of Social Justice, London 1976).

Im englischsprachigen Raum entstand aus dieser Skepsis der Utilitarismus als dominierendes ethisches Prinzip, bei dem das Streben nach allgemeiner Wohlfahrt im Sinne des gesamtgesellschaftlichen Nutzens im Mittelpunkt der Werte steht und der Gerechtigkeit lediglich die Rolle einer Rahmenbedingung – quasi als sekundäre Tugend – zugewiesen wird. Die utilitaristische Ethik ist zugleich Basis des Gedankenmodells vom „Homo Oeconomicus“ im bürgerlichen Ökonomieverständnis, das insbesondere in seiner Ausprägung als Wohlfahrtsökonomie und Entscheidungstheorie den allein nach rationalen Effizienzkriterien entscheidenden und handelnden Menschen als Wirtschaftssubjekt voraussetzt.

Kritik an der bürgerlich-liberalen Auffassung von Gerechtigkeit wurde am konsequentesten von Karl Marx geübt, für den Recht und Gerechtigkeit als Teil des Überbaus keine universelle Bedeutung beanspruchen können, sondern in der bürgerlichen Klassengesellschaft Ausdruck der jeweiligen Machtverhältnisse sind. Erst im Kommunismus, wenn also allgemeiner Überfluss an materiellen und immateriellen Gütern herrsche, könne das bürgerliche Recht und seine Begrifflichkeiten endgültig überwunden werden so dass dann jeder nach seinen Bedürfnissen leben und nach seinen Fähigkeiten zum gesellschaftlichen Reichtum beitragen könne.

Rechtstheoretischer Hintergrund

Seit Aristoteles wird der Gerechtigkeitsbegriff analytisch unterschieden zwischen der legalen (allgemeinen/sozialen) Gerechtigkeit auf kollektiver Ebene (Gesetze, Institutionen, Gesellschaftssysteme) und der für die zwischenmenschlichen Beziehungen maßgeblichen besonderen/personalen Gerechtigkeit (iustitia particularis) auf der individuellen Ebene von Entscheidungen, Urteilen moralischen. Bewertungen sowie Einstellungen und Verhaltensweisen. Letztere differenzierte er in „Verteilungsgerechtigkeit“ (iustitia distributiva) und „ausgleichende Gerechtigkeit“ (iustitia commutativa).

Gerechtigkeit als persönliche Haltung, Tugend und grundlegende Charaktereigenschaft für ein gutes, gelingendes und „glückliches“ Leben (eudaimonia), wurde in der römischen Gesellschaft durch kodifizierte Rechtsvorschriften konkretisiert, die sich aber zugleich mehr an der gesellschaftlichen Ordnung orientierten. In der Rechtssammlung des Kaisers Justinian I. (527 – 565), dem Corpus Juris Civilis, heißt es: „Die Vorschriften des Rechts sind diese: ehrenhaft leben, den anderen nicht verletzen, jedem das Seine gewähren“ (zitiert nach Otfried Höffe, Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung. München 2004)

Für den modernen Vertreter des liberalen Egalitarismus John Rawls ist Fairness der Schlüsselbegriff für die Erklärung des Gerechtigkeitsbegriffs, die er als moralischen Wert begreift, dem in der politischen Entscheidungsfindung neben der Freiheit eine zentrale Rolle zukommt. Er veranlasse die Politik dazu, während der Suche nach Interessenausgleich und größtmöglichem Konsens in einer pluralistischen Gesellschaft immer auch die Legitimierung politischer Entscheidungen gerade auch über den Gerechtigkeitsbegriff zu suchen. (vgl. John Rawls, „Eine Theorie der Gerechtigkeit“, Frankfurt/Main 2001). Mit anderen Worten: Politik ohne den Willen zur Gerechtigkeit verliert ihre Legitimität gegenüber der Bevölkerung oder Mitgliedschaft!

Nach Rawls müssen zwei Grundsätze erfüllt sein, damit Gerechtigkeit gegeben ist:

„Jedermann hat gleiches Recht auf das umfangreichste Gesamtsystem gleicher Grundfreiheiten, das für alle möglich ist.“

Darauf aufbauend und den ersten Grundsatz zwingend voraussetzend lautet sein zweiter Grundsatz: Für die Gesellschaft akzeptable .

„...soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten müssen folgendermaßen beschaffen sein:

(a) sie müssen unter der Einschränkung des gerechten Spargrundsatzes den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil bieten, und

(b) sie müssen mit Ämtern und Positionen verbunden sein, die allen gemäß fairer Chancengleichheit offen stehen“

Für diese beiden Gerechtigkeitsgrundsätze gilt jedoch eine Vorrangregel, die besagt, dass solange das im ersten Grundsatz formulierte Recht nicht vollständig verwirklicht worden ist, der zweite Gerechtigkeitsgrundsatz der Leistungsfähigkeit und der Nutzenmaximierung vorgeordnet ist. Falls also Chancenungleichheit besteht, muss sie die Chancen der Benachteiligten verbessern, denn diese leiden bereits unter einer Ungleichheit, die nicht vergrößert, sondern tendenziell eher eingeebnet werden soll. Dies sei dann gerecht.

Während die Tauschgerechtigkeit als Gerechtigkeitsprinzip – im bürgerlichen „Mainstream“ praktisch unumstritten - eine Beziehung bezeichnet, bei der beide Seiten, der Gebende und der Nehmende als Teilnehmer am Tausch, Gleichwertiges erhalten und sich deshalb gerecht behandelt fühlen, ist die Verteilungsgerechtigkeit das eigentlich umstrittene Prinzip: „Hier sagt der Wirtschaftsliberalismus 'jedem nach seinen Leistungen'; im Rechtsstaat heißt es 'jedem nach seinen gesetzlichen Rechten'; manche Aristokratie sagt 'jedem nach seinen Verdiensten'; und der Sozialismus fordert 'jedem nach seinen Bedürfnissen' zu geben.“ (vgl. Dieter Nohlen (Hg.), Politische Theorien: Gerechtigkeit. Lexikon der Politik, Band 1, Berlin 2004; nach Marx kann sich die Gesellschaft den Leitsatz „Jedem nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen!“ allerdings erst nach dem Überschreiten des engen bürgerlichen Rechtshorizonts in einer höheren Phase der kommunistischen(!) Gesellschaft auf die Fahne schreiben. Vgl. MEW 19, S. 21)

Als Ergänzung zu diesen beiden Gerechtigkeitsdefinitionen tauchte mit dem Aufkommen der Sozialen Frage im Zuge der Herausbildung der Industriegesellschaft der Begriff „Soziale Gerechtigkeit“ auf. Im Unterschied zu der von Aristoteles getroffenen Unterscheidung, der nur die Beziehung von Einzelpersonen untereinander (Verkehrsgerechtigkeit) oder zum Staat (verteilende und legale Gerechtigkeit) kannte, bezeichnet die Soziale Gerechtigkeit auch jene Verhältnisse, als deren Subjekte und Objekte soziale Schichtungen und Strukturen gelten.

Soziale Gerechtigkeit lässt sich grundsätzlich in zwei Dimensionen beschreiben:

Zum einen als Chancen- bzw. Verfahrensgerechtigkeit, zum anderen als Verteilungs- bzw. Ergebnisgerechtigkeit. In jeder existierenden Gesellschaftsformation sind beide Dimensionen anzutreffen, jedoch in unterschiedlicher Ausprägung. Auch stehen sie nicht in direktem Gegensatz zueinander, jedoch gemeinsam im Gegensatz zu sozialer Ungerechtigkeit. Eine weitgehende Ergebnisgerechtigkeit kann allerdings oftmals nur durch eine Einschränkung der Verfahrensgerechtigkeit (z.B. durch Quotierung) hergestellt werden; Verfahrensgerechtigkeit allein führt hingegen keineswegs in jedem Fall zu hinlänglicher Ergebnisgerechtigkeit. Dies spiegelt sich auch in den unterschiedlichen politischen Denkschulen wider, die jeweils eine der beiden Dimensionen gegenüber der anderen stärker betonen und in ihrer jeweiligen Programmatik entsprechend hervorheben.

Das liberal-egalitäre Verständnis von Chancengerechtigkeit orientiert sich vornehmlich daran, den Menschen lediglich gleiche Chancen und Möglichkeiten z.B. beim sozialen Aufstieg zu verschaffen, sie am ökonomischen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen und dabei sich selbst zu verwirklichen. "Jeder ist seines Glückes Schmied" könnte man daher als das Motto dieser weit verbreiteten Haltung bezeichnen.

Im sozial-humanistischen Verständnis wird der Gerechtigkeitsbegriff weiter gefasst: Selbst unter – nur theoretisch möglichen – gleichen Bedingungen bestehen weiterhin gewisse Ungleichheiten, die man als Ungerechtigkeit empfinden kann. Von Gerechtigkeit kann demzufolge nur im Sinne einer Ergebnis- oder Verteilungsgerechtigkeit gesprochen werden, wenn sie sich daran orientiert, ob die Verteilung – insbesondere unter Einkommens- und Vermögensgesichtspunkten – im Ergebnis auch als gerecht empfunden wird.

Grundlegende, sich in ihren politischen Folgerungen teilweise widersprechende Maßstäbe für die Verteilungsgerechtigkeit sind die Leistungs- und die Bedarfsgerechtigkeit.

Unter Leistungsgerechtigkeit versteht man, dass es gerecht ist, nicht aufgrund seiner sozialen Herkunft, Rasse oder Religion etc., sondern durch eigene Anstrengung und nachweisbare Leistung zu dem zu werden, was man ist oder sein möchte.

Mit Bedarfsgerechtigkeit ist gemeint, dass eine Gesellschaft nur dann als gerecht angesehen werden kann, wenn sie gemäß den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen die Bedürfnisse der Gesellschaftsmitglieder möglichst weitgehend befriedigen kann.

In Deutschland wird soziale Gerechtigkeit als ideelles Ziel aus dem Sozialstaatsgedanken des Grundgesetzes (Art.20, Abs.1) abgeleitet. Darin wird dem Bürger eine existenzsichernde Teilhabe an den materiellen und geistigen Gütern der Gemeinschaft zugesichert und eine angemessene Mindestsicherheit zur Führung eines selbstbestimmten Lebens in Würde und Selbstachtung garantiert. Für die aus dem Sozialstaatsprinzip hergeleitete Verpflichtung des Staates zu einer gerechten Sozialordnung steht dem Gesetzgeber jedoch ein weiter Gestaltungsspielraum zu, der nicht in jedem Fall zu einer Erweiterung sozialstaatsrechtlicher Rechte seiner Bürger genutzt werden muss (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982, BVerfGE 59, 231).

Nach marxistischer Auffassung ist die Herstellung sozialer Gerechtigkeit eine zentrale Forderung der sozialistischen Bewegung bzw. der Arbeiterklasse. Der arbeitende Mensch soll sich unter den Bedingungen sozialer Gleichberechtigung und unter Wahrung seiner persönlichen Würde in der Gemeinschaft frei, selbstbestimmt und schöpferisch betätigen können. Im Bereich der ökonomischen, rechtlichen und zwischenmenschlichen Beziehungen richtet sich die Forderung der Sozialisten nach sozialer Gerechtigkeit im Kern gegen die Ausbeutung der Werktätigen durch die Klasse der Kapitalisten, ihr maßloses Profitstreben und den permanenten Mißbrauch ihrer Macht, was im Resultat zwangsläufig die sozialen und demokratischen Rechte der Bevölkerung beschneidet und ihre materielle Existenz immer wieder in Frage stellt.

Den bürgerlichen Ideologien wird demzufolge vorgeworfen, soziale Gerechtigkeit losgelöst von den sich konkret entwickelnden Verhältnissen in der Gesellschaft nur als allgemein menschliches Ideal anzusehen und infolgedessen einen demokratischen Wohlfahrtsstaat abgehoben von den realen gesellschaftlichen Bedingungen lediglich zu propagieren, ohne seine nachhaltige Verwirklichung ernsthaft anzustreben. Klagen über den Widerspruch zwischen Verfassungsnorm und Verfassungswirklichkeit bleiben dann konsequenterweise meist folgenlos.

D.b Definitionsvorschlag für AGB

Die vorangegangenen Ausführungen zur Vielschichtigkeit des Gerechtigkeitsbegriffs machen deutlich, dass

mehr noch als bei den anderen hier behandelten Leitprinzipien für die Abfassung eines AGB eine ausführliche Diskussion über die inhaltlichen Kriterien und die Verwendung dieses Begriffs bei der Formulierung der ins Auge gefaßten Gesetzestexte innerhalb der LINKEN unabdingbar ist, wenn es zu einer einvernehmlichen Verständigung kommen soll. Hierzu kann die angelaufene Programmdebatte sicherlich noch wertvolle Anregungen und Hinweise geben..

Die im folgenden unterbreiteten Vorschläge für die einzelnen Elemente einer Begriffsdefinition von „Gerechtigkeit“ haben daher vorläufigen Charakter und verstehen sich als erste Arbeitshypothesen, um die Diskussion über ein AGB aus Sicht der LINKEN voranzubringen. Sie markieren also keineswegs den Endpunkt des Diskurses um den Gerechtigkeitsbegriff als eines der Leitprinzipien eines AGB .

These :

Ob die Grundrechte des Menschen aus dem Naturgesetz oder aus dem Vernunftprinzip abgeleitet werden, ist für die Zwecke des AGB zweitrangig, solange die Berechtigung der Forderung nach Einhaltung der menschlichen Grundrechte/der Menschenwürde nicht in Frage gestellt wird.

These :

Für die „Visions-Fassung“ des AGB wird der marxistische Ansatz vorgeschlagen, der letztlich auf (Ergebnis-) Gerechtigkeit abzielt.

Nach der materialistischen Geschichtsauffassung gilt es als ausgeschlossen, dass die bürgerliche Gesellschaftsformation aus sich heraus imstande wäre, Gerechtigkeit– gleich in welcher Form und Ausprägung – als tagtäglich für den Bürger erfahrbare Wirklichkeit herzustellen und zu garantieren.

These:

Aus marxistischer Sicht (Arbeitswertlehre) muss neben anderen Gerechtigkeitskriterien auch die Tauschgerechtigkeit in Frage gestellt werden, da das kapitalistische Wirtschaftssystem auf der Ausbeutung des Menschen durch den Menschen beruht und der Kapitalist sich den Mehrwert der menschlichen Arbeit ungerechterweise aneignet.

These :

Bis die „klassenlose Gesellschaft“ (=Vision) erreicht ist, gilt es, auch innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft zweifellos noch vorhandene Spielräume im Arbeitsrecht zu identifizieren und für Vorschläge zu arbeitsrechtlichen Verbesserungen im Sinne der Emanzipation der Werktätigen von Ausbeutung und Unterdrückung nutzbar zu machen.(z.B. Beim Kündigungsschutz, Vertragslaufzeiten, Insolvenzrecht, Datenschutz etc.)

These:

Soziale Gerechtigkeit, die das Augenmerk richtet auf die Einebnung der Ursachen sozialer Ungerechtigkeit, sofern sie auf verfestigte soziale Strukturen zurückzuführen sind, und die Abschaffung von Privilegien, die auf der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Schichten beruhen, sollte in der transitorischen Phase des AGB das wichtigste Kriterium für die inhaltliche Ausgestaltung des AGB-Textes darstellen. (z.B. elternunabhängiges BaFög für Schüler/Auszubildende/Studenten aus „armen“ Haushalten)

These :

Bevor auch die Verteilungsgerechtigkeit als weiteres Kriterium für entsprechende Textformulierungen im AGB herangezogen wird, sollte zunächst eine Prioritätenliste der eklatantesten Ungerechtigkeiten im bestehenden Arbeitsrecht aufgestellt werden (vgl. RLS-AGB-Studie 1), damit möglichst transparent abgeleitet werden kann, wo bei den Reformvorschlägen (!) am ehesten Kompromisse eingegangen werden können, falls Ungerechtigkeiten in einem vertretbaren Ausmaß – allerdings nur vorübergehend (!) - hingenommen werden sollen.

These :

Ungerechtigkeiten z.B. aufgrund von Ungleichheiten, die in der transitorischen Phase aller Voraussicht nach nicht beseitigt, sondern bis zu einem gewissen Maß hingenommen werden müssen, sollten dann (unter Vorbehalt) akzeptiert werden, wenn die Vorschläge dazu beitragen, die Unterschiede nicht zu vergrößern, sondern sie tendenziell eher verringern können. Demzufolge sollten sie deutlich als – den bestehenden Machtverhältnissen geschuldete – Kompromisse oder gar Zugeständnisse kenntlich gemacht werden (z.B. in einem Zusatz-Protokoll zum AGB oder als hervorgehobene Protokollnotiz).

[Als Beispiel könnte man hierbei an eine veränderte Rangeinstufung im Insolvenzrecht denken, wenn es plausibel erscheint, die Ansprüche der Arbeitnehmer an die Insolvenzmasse vor dem Anspruch der Banken oder denen des Staates, aber nicht gleich an die erste Stelle der insgesamt zu befriedigenden Ansprüche zu setzen.]

4. Abgrenzungen und weitere Definitionen

Für die Erarbeitung eines AGB sind eine Fülle weiterer Definitionen und Abgrenzungen erforderlich, die erst eine einvernehmliche Verständigung bei der Textformulierung ermöglichen. Hierzu werden im folgenden einige Erläuterungen und Begriffserklärungen gegeben, die teilweise sicherlich noch einer weitergehenden Diskussion bedürfen.

4.1 Individuelle Arbeitsvertragsverhältnisse

Es stellt sich zunächst die Frage, welche existierenden individuellen Arbeitsverhältnisse sollen vom AGB grundsätzlich abgedeckt werden? Vom Ansatz her sind wohl alle Erwerbstätigkeiten in ihren spezifischen, d.h. alle nicht-zufälligen, gegenwärtigen Ausprägungen gemeint (Lohnarbeit, Leiharbeit, Beamte, Reproduktions-/Erziehungsarbeit, (Schein-)Selbständigkeit, Teilzeitarbeit, 1-Euro-Jobs, Heimarbeit etc.); soll für diese Ausprägungen ein eher universeller Begriff übernommen werden wie „Werkstätige“, der als Hintergrund die Industriegesellschaft assoziiert, oder „Beschäftigte“, mit dem oftmals die im Öffentlichen Dienst Tätigen bezeichnet werden, oder soll für das AGB ein neuer allgemeingültiger Begriff erst noch kreiert werden? Hier wäre zum Beispiel an Wort-Ungetüme wie „alle am Wertschöpfungsprozess Beteiligte“ zu denken, dessen Universalität sich allerdings zuvor an einer adäquaten Begriffsbestimmung des (marktwirtschaftlichen bzw. gesellschaftlichen) >> Wertschöpfungsprozesses zu beweisen hätte.

4.1.1 Arbeitnehmer /Arbeitgeber

Das geltende Arbeitsrecht reduziert – wie oben beschrieben -die Arbeitsverhältnisse auf Lohnarbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das schließt neben den Festangestellten, die bislang zumeist in Vollzeit und typischerweise mit einem unbefristeten schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sind, auch befristet eingestellte oder teilzeitbeschäftigte sogenannte Aushilfen mit ein, sofern sie dem Arbeitgeber regelmäßig (z.B. an einem bestimmten Wochentag) oder auf Abruf zur Verfügung stehen, selbst dann, wenn zwischen ihnen kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde..

Im gültigen Arbeitsrecht wird lediglich zwischen - möglicherweise scheinselbständigen – Arbeitnehmern und tatsächlich selbständigen freien Mitarbeitern unterschieden, wobei der Grad der Abhängigkeit vom Arbeitgeber für die Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft entscheidend ist.

Die Arbeitnehmereigenschaft ist erfüllt, wenn einige der folgenden typischen Indizien vorliegen:

- zeitliche, fachliche und örtliche Weisungsgebundenheit durch den Arbeitgeber;
- Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers;
- regelmäßige Tätigkeit;
- Tätigkeit im Wesentlichen nur für einen Arbeitgeber/Auftraggeber;
- ähnliche Tätigkeiten werden in diesem oder anderen vergleichbaren Betrieben in der Regel von angestellten Arbeitnehmern verrichtet;
- vom Arbeitnehmer werden keine Unternehmerinitiative oder das Eingehen von Unternehmerrisiken verlangt;
- der Arbeitnehmer erhält ein festes Entgelt;
- er hat keine Möglichkeit, die ihm zugewiesene Arbeit an andere Personen zu delegieren, die man auch als selbständige Unternehmer einstellen könnte.

Die Arbeit Selbständiger, von Beamten, Militär-Dienstleistenden und Genossenschaftlern, die auch ein Erwerbseinkommen erzielen, sind also nicht vom Arbeitsrecht abgedeckt ebenso wie alle anderen Formen zweckgerichteter menschlicher Tätigkeiten, bei denen kein Erwerbseinkommen erzielt wird, gleichwohl aber als nützliche, wenn nicht gar für die menschliche Reproduktion notwendige gesellschaftliche Tätigkeiten wie Haus- und Erziehungsarbeit, freiwillige Pflegedienstleistungen und andere Tätigkeiten (z.B. Ehren-ämter), für die keine materielle Entlohnung in Aussicht gestellt wird. Auch auf die sogenannte „Schwarzarbeit“ entfalten arbeitsrechtliche Regelungen zumindest in direktem Bezug keine Wirkungen, vielmehr stehen neben ihrer zunehmenden volkswirtschaftlichen Bedeutung bei ihrer Bekämpfung eher arbeitsschutzrechtliche und vor allem steuerliche bzw. abgabenrechtliche Bewertungen im Vordergrund.

Die Beschränkung des Arbeitsrechts auf die mit Erwerbseinkommen verbundenen Tätigkeiten verstellt jedoch nicht nur den Blick auf möglicherweise schon heute sich andeutende Trends im künftigen Arbeitsleben, sondern kann das rechtzeitige Erkennen von Chancen für die Gestaltung künftiger – und vielleicht auch wünschenswerter – Arbeitsbeziehungen zwischen Menschen verbauen.

So mehren sich die Anzeichen, dass die für das Industriezeitalter typischen Arbeitsbeziehungen, die durch

das Erlernen eines Berufs, der dann in lebenslanger (relativer !) Sicherheit idealerweise bei einem einzigen Arbeitgeber ausgeübt wird, gekennzeichnet sind, zunehmend in Frage gestellt werden. Vielmehr spricht Vieles dafür, dass der „typische Arbeitnehmer der Zukunft“ im Laufe seines Erwerbslebens befähigt sein muss, mehrere Berufe bzw. sehr unterschiedliche Tätigkeiten bei ständig wechselnden Arbeitgebern auszuüben. Hierzu bedarf es jedoch einer viel umfassenderen Grund(aus-)bildung als es heute für breite Bevölkerungsschichten noch der Fall ist.

Im Ergebnis wird dann das „allumfassend gebildete Individuum“ andere Ansprüche an den Arbeitsprozess und die damit verbundenen Arbeitsbeziehungen stellen, die dann kaum noch mit einer „klassischen“ Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehung zu beschreiben sein dürften. Die zunehmende Komplexität der zukünftig zu erbringenden Arbeitsleistungen erfordert nämlich nicht nur einen formalen, vor allem aber von den Bildungsinhalten her höheren Bildungsgrad der Beschäftigten, sondern wird auch zu selbstbewußteren Individuen führen, die sich ihres Stellenwertes in der Arbeitswelt klarer bewußt sind und entsprechende Forderungen formulieren werden. Die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und eigenverantwortlicher Tätigkeit als quasi-Selbständiger, wie sie heute schon von den freien Berufen ausgeübt werden, werden sich vermutlich eher verwischen als sich schärfer zu konturieren.

Wie eine solche Entwicklung auch arbeitsrechtlich abzubilden wäre, muss einstweilen offen bleiben, sollte aber bei der Erarbeitung eines Arbeitsgesetzbuches mitgedacht werden ohne sich jetzt schon in konkreten Formulierungen für eine noch visionäre Arbeitswelt zu verlieren.

Aufgabe dieser Studie ist es daher, Grundsätze und Leitlinien für ein Arbeitsgesetzbuch in der Übergangsphase von der Industriearbeitsgesellschaft zu einer postindustriellen Arbeitswelt vorzuschlagen, die zum einen dem Anspruch auf Verbesserung der heutigen Arbeitsbeziehungen gerecht werden, zum anderen aber auch die zum Teil heute schon sich andeutenden künftigen Formen der Arbeitsverhältnisse nicht ignorieren.

In diesem Zusammenhang haben Wawzyniak/Koch/Jösting zu Recht darauf hingewiesen, dass die Fokussierung auf die Arbeit in der Industriegesellschaft als Leitbild nicht ausreicht, den Herausforderungen, die mit der Digitalisierung fast aller Lebensbereiche verbunden sind, adäquat zu begegnen (vgl. H. Wawzyniak/S. Koch/K. Jösting, „Neustart erforderlich“ Die digitale Gesellschaft im Programmwurf der Linken, in: ND vom 18.10.2010).

Auch hier ist produktive Phantasie gefordert, die in kreativer Form zwangsläufig in die Überlegungen zum AGB Eingang finden und sich dann auch in den entsprechenden Formulierungen des Gesetzestextes niederschlagen müssen.

4.1. 2 Vorschlag für den AGB-Text

Hier schlägt der Autor vor, zunächst die Begrifflichkeit Arbeitnehmer/Arbeitgeber beizubehalten, solange wir uns mit dem bestehenden Arbeitsrecht auseinandersetzen und uns an ihm abarbeiten (sog. transitorische Phase), parallel jedoch eine neue Begrifflichkeit erarbeiten, die unserer Vision von der künftigen Arbeitsgesellschaft gerecht werden könnte.

Auf jeden Fall sollte nicht darauf verzichtet werden, an allen geeigneten Stellen im AGB-Text darauf hinzuweisen, dass die Autoren es nicht versäumt haben, die gängigen Begrifflichkeiten kritisch zu hinterfragen, aber in den Passagen, die unsere eigenen visionären Vorstellungen von einem gerechteren Arbeitsrecht betreffen, dann auch die neuen Begrifflichkeiten für die Bezeichnung dieser Personen(-gruppen) einzuführen.

4.2 Kollektive Arbeitsrechte

Unter dem Aspekt „Solidarität“ (vgl. oben) nehmen die kollektiven Arbeitsrechte einen zentralen Stellenwert ein. Hierzu liegt bereits die RLS-Studie 3 von Herbert Driebe vor, in der die entsprechenden Themenkomplexe ausführlich behandelt und begründet werden.

4.3 Künftige Arbeitsformen, die in einem AGB berücksichtigt werden sollten

Für die VISION von einer neuen Gesellschaft ist die Frage, welchen Arbeitsvertragshältnissen Zukunftschancen eingeräumt werden können, die man dann mit Fug und Recht als existenzielle Bestandteile des künftigen Arbeitslebens ansehen könnte. nicht nur eine grandiose Herausforderung an unsere Phantasie, sondern sollte auch für die gesellschaftspolitische Diskussion Bedeutung erlangen, wie es u.a. mit der laufenden Programm-Debatte innerhalb der Partei Die LINKE intendiert ist. Dies verlangt eine

Konkretion unserer Vorstellungen von einer gerechteren Gesellschaft, die als Inspiration wirken und Strahlkraft über die LINKE hinaus in weite Bevölkerungskreise hinein entfalten kann.

Einen zentralen Stellenwert im Rahmen der Abfassung eines AGB nimmt der Begriff der ARBEIT ein, der hier in seiner Widersprüchlichkeit und zugleich in seiner Komplexität – wenn auch nicht erschöpfend – diskutiert werden soll.

Aus sozial- und geisteswissenschaftlicher Sicht wird unter Arbeit eine menschliche Tätigkeit verstanden, die zielgerichtet, planmäßig und bewußt unter Einsatz körperlicher und geistiger Kräfte erfolgt.

Als produktive Arbeit bezeichnet man in der betriebswirtschaftlichen Praxis jene Arbeitsbestandteile, die unmittelbar der Erreichung des geforderten Arbeitsergebnisses dienen, deren Anteil zu Lasten sogenannter „unproduktiver Tätigkeiten“ bzw.- Zeiten im konkreten Arbeitsprozess ständig auszudehnen ist.

Nach Marx ist es nicht die Arbeit an sich, sondern die Arbeitskraft, die sein menschlicher Träger unter kapitalistischen Produktionsbedingungen gezwungen ist, als Ware zum jeweils aktuellen Tauschwert an den Kapitalisten zu verkaufen. Da allein die menschliche Arbeitskraft in der Lage ist, durch ihre Betätigung nicht nur ihren eigenen Wert zu reproduzieren, sondern einen Überschuss über den Wert der verzehrten Produktbildner (Produktionsmittel und Arbeitskraft) zu erzielen, hat sie über ihren Gebrauchswert hinaus mehrwertschaffenden Charakter, der unter kapitalistischen Produktionsbedingungen in der Erwerbsarbeit seinen Ausdruck findet (vgl. Karl Marx, Das Kapital Band 1, MEW 23, S. 223).

Das bedeutet, dass die gesellschaftlich notwendige Arbeit auf die Erwerbsarbeit reduziert wird, die nur dann zur Geltung kommt, wenn ihre Anwendung Profit für die Kapitaleigentümer verspricht. Arbeit, deren >> Wertschöpfung lediglich dazu ausreicht, die Reproduktion seines menschlichen Trägers zu gewährleisten, aber keinen zusätzlichen Mehrwert für den Kapitaleigentümer abwirft, fällt demzufolge aus dem Raster der Kapitalverwertung und findet auf dem sogenannten „1. Arbeitsmarkt“ keinen Widerhall mehr.

Die Trennung von Arbeit und Kapital und damit der Gegensatz/Widerspruch von Arbeit und Kapital geht von der in die Irre führenden Annahme aus, man könne die menschliche Arbeitskraft, an der allein ja der Kapitalverwerter interessiert ist, von seinem Träger, dem Menschen, trennen. Ihre Entlohnung müsse dann lediglich dazu ausreichen, die zu ihrer Erhaltung notwendigen Subsistenzmittel auf den existierenden Konsumgütermärkten zu erwerben.

Übersehen wird dabei, dass die Fähigkeit, Arbeit zu leisten, zum Menschen gehört wie viele andere seiner Eigenschaften auch, die zusammen erst sein Menschsein und damit seine Würde ausmachen. Für sich genommen steht diese Fähigkeit so wenig zum Verkauf wie beispielsweise seine Zeugungskraft oder seine Glaubensfähigkeit. Sie als Ware zu behandeln und den Marktgesetzen von Angebot und Nachfrage zu unterwerfen, ist eine Entwürdigung und kommt einer Vergewaltigung des Menschen gleich (vgl. Wolfgang Engler, „Bürger ohne Arbeit / Für eine radikale Neugestaltung der Gesellschaft“, Berlin 2005).

Die Fokussierung auf die Erwerbsarbeit im Programmentwurf der LINKEN kritisiert auch Katja Kipping, die in ihrem Diskussionsbeitrag im ND u.a. darauf hinweist, dass laut Statistischem Bundesamt jährlich 96 Milliarden Stunden unbezahlter (Reproduktions-)Arbeit erbracht werden, ohne die auch der kapitalistische Markt nicht funktionieren kann, gegenüber lediglich 56 Milliarden Stunden bezahlter (Erwerbs-) Arbeit. Sie zieht daraus den Schluss: „Allein vom Umfang her sind demnach unbezahlte Tätigkeiten die tragenden Säulen der Gesellschaft und nicht Erwerbsarbeit.Empirisch ist ergo die Aussage, Erwerbsarbeit habe eine herausgehobene Bedeutung, nicht haltbar.“ (Katja Kipping, „Nicht auf der Höhe der Zeit“, Diskussionsbeitr. zur Programmdebatte, in: Neues Deutschland vom 21.06.2010)

Den weitestgehenden Vorschlag zu einer neuen Definition von Arbeit kommt von der Autorinnengruppe um Prof. Frigga Haug, die sich für „Die Vier-in-einem Perspektive“ als Zukunftsmodell für die Gegenwart (sic!) einsetzt. Gemeint ist hiermit die Verknüpfung der vier Bereiche

- Erwerbsarbeit,
- Reproduktionsarbeit,
- individuelle Entwicklung und
- politische Arbeit

zu einem ganzheitlichen Verständnis von Arbeit als Ausgangspunkt für ein neues Zeitregime, das diesen vier Dimensionen eines insgesamt 16-stündigen Arbeitstags – idealtypisch gerechnet – jeweils vier Stunden Raum gibt. Keiner dieser Bereiche sollte ohne die anderen verfolgt werden, da „jeder Bereich, für sich zum Fokus von Politik gemacht, geradezu reaktionär werden kann“ (vgl. U. Zerhau (Hg.), „Was heißt hier Familienpolitik?“ Kusel, 2009/ 2. Aufl. 2010).

Ausdrücklich betonen die Autorinnen, dass mit diesem Konzept kein Nahziel gemeint ist, das heute und hier durchsetzbar wäre, aber als Kompass dienen könnte für die Bestimmung von Nahzielen in einer Politik mit

diesem Fernziel, quasi als konkrete Utopie (vgl. ebd.).

Hier decken sich im übrigen die Intentionen dieser Autorinnengruppe mit denen der AGB-AG, die mit dem Entwurf eines AGB die konkrete Utopie verfolgen, eine grundsätzlich andere, d.h. dem Menschen gerechter werdende Arbeitsgesetzgebung zu befördern ohne hierbei für notwendig gehaltene Zwischenschritte während der Transformationsphase zu ignorieren.

4.4 Räumlich-geographische Abgrenzungen

Um zu entscheiden, ob das zu erarbeitende AGB auf Deutschland begrenzt oder auf alle oder einen Teil der EU-Mitgliedstaaten ausgeweitet werden kann/soll, sollten die Ergebnisse der vom RLS-Gesprächskreis ins Auge gefaßten internationalen Konferenzen abgewartet werden. Erst ein Vergleich der bestehenden jeweiligen nationalen Arbeitsrechts-Verhältnisse kann m.E. Auskunft darüber geben, wo sich mit unseren Vorschlägen Anknüpfungspunkte für gemeinsame Inhalte und Formulierungen ergeben, wo wir auch von anderen Staaten nicht nur taktisch-strategisch dazu lernen können, sondern auch berechtigte Aussichten auf eine Verbreiterung der Basis auf internationaler Ebene erreichen könnten, um den Druck auf die bei uns bestehenden (Macht-)Verhältnisse auch von außerhalb Deutschlands zu erhöhen.

5. Weitere relevante Begriffsbestimmungen

Arbeits-Produktivität :

Unter (Arbeits-) Produktivität versteht man das Verhältnis von erzieltm Arbeitsergebnis (= Output) zu der dafür geleisteten (lebendigen) Arbeit (= Input) innerhalb einer bestimmten Zeiteinheit. Je homogener die von den jeweils zu betrachtenden Produktionseinheiten (z.B. Betriebe einer Branche) hergestellten Produkte im Hinblick auf ihre Qualität und Ausführung sind, desto aussagekräftiger ist der sich ergebende Produktivitätsfaktor (z.B. Output je Arbeitsstunde), der einen Vergleich zwischen gleichartigen Betrieben mit unterschiedlicher Produktivkraft-entwicklung erst möglich und sinnvoll macht.

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität bedeutet dann, dass pro geleisteter Arbeitsstunde ein höherer Output erzielt wurde als in der Zeitperiode zuvor, ohne dass sich dabei die Qualität und Ausführung des Produkts verändert hat. Dies kann durch eine Verbesserung der Ausbildung der Beschäftigten bzw. besseres Know How und einen damit oftmals verbundenen höheren Kapitaleinsatz erzielt werden.

Die Wirtschaftlichkeit der Produktivitätssteigerung muss sich – bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen - letztlich durch den Verkauf der zusätzlich hergestellten Produkte am Markt in Form entsprechender Mehrerlöse erweisen. Ist dies nicht zu gewährleisten, führt die Produktivitätssteigerung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen zu einer Verringerung des benötigten Arbeitsvolumens, was sich dann z.B. in Form von Arbeitszeitverkürzungen, Kurzarbeit und Entlassungen niederschlägt.

AGB-Relevanz:

Da auch in Zukunft von einer weiteren Zunahme der Arbeitsproduktivität (im Durchschnitt ca. 1-2% pro Jahr in Deutschland) zumindest in der Erwerbsarbeit auszugehen ist, muss ein AGB, will es seinen Intentionen gerecht werden, Position dazu beziehen, wie es in seinen Gesetzesvorschlägen die bislang üblichen Reaktionen auf einen Rückgang des benötigten Arbeitsvolumens künftig auffangen, verändern oder gar abschaffen will. Stichworte hierzu sind: Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, Kurzarbeit ohne Lohneinbussen, Verbot von Entlassungen aus betrieblichen Gründen und dergleichen mehr.

Zudem wird ein AGB, das den Anspruch erhebt, auch für andere europäische Länder relevant zu sein, nicht darum herumkommen, in seinen Vorschlägen und Gesetzesformulierungen auch den jeweiligen Stand der Arbeitsproduktivität bzw. deren Entwicklungsaussichten als notwendige Rahmenbedingung angemessen zu berücksichtigen. Mit anderen Worten: Eine Volkswirtschaft mit vergleichsweise hoher Arbeitsproduktivität ermöglicht in zeitlicher und qualitativer Hinsicht vermutlich ein höheres Maß an Zielerfüllung im Sinne des AGB als es in Ländern mit vergleichsweise niedrigerer Arbeitsproduktivität der Fall sein dürfte. Dies hängt insgesamt eher aufeinander zu bewegen oder Differenzierungsprozesse zwischen ihnen künftig noch an Bedeutung gewinnen, die dann auch ein einheitliches europäisches AGB als nicht erstrebenswert oder gar obsolet erscheinen lassen.

Bruttoinlandsprodukt (Bruttonationalprodukt)

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) wird in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) als Maßstab für die

wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft oder eines Wirtschaftsraumes bzw. als Wohlstandsindikator und als Indikator für das konjunkturelle Auf und Ab des Wirtschaftsgeschehens herangezogen. Letztlich dient das BIP auch als Maßstab für den Erfolg bzw. den Misserfolg einer Volkswirtschaft und damit auch der jeweils verfolgten Wirtschaftspolitik. Es wird nach drei Gesichtspunkten, der Entstehungs-, der Verteilungs- und der Verwendungsseite, ermittelt. Zu beachten ist bei dieser Maßgröße, dass alle Produkte und Dienstleistungen, die nicht in irgendeiner Form während der Rechnungsperiode (z.B. ein Kalenderjahr) über den Markt abgesetzt, also nicht verkauft wurden (z.B. Hausarbeit, die nicht von bezahlten Dienstboten erbracht wird oder Serviceleistungen von Diensteanbietern, die vom Kunden weder direkt noch indirekt bezahlt werden), auch nicht in das BIP mit eingehen. Zudem fallen alle gesellschaftlichen und sozialen Aspekte einer Gesellschaft, die einer marktmäßigen Bewertung nicht zugänglich sind, durch das Raster der VGR und finden damit auch keine Entsprechung in der quantitativen Maßgröße BIP. Von der zeitlichen Entwicklung des BIP wird das Wirtschaftswachstum (Veränderung des BIP gegenüber dem Vorjahr) abgeleitet (vgl. unten), wobei unterstellt wird, dass mit wachsendem BIP auch ein Einkommenszuwachs verbunden ist, der in einem engen Zusammenhang mit dem subjektiven Wohlbefinden der Menschen steht. Empirische Analysen von entsprechenden Erhebungen aus jüngerer Zeit haben jedoch diesen behaupteten Zusammenhang nicht belegen können, sondern kommen vielmehr zu dem Schluss, dass „trotz steigender Wirtschaftsleistung sich die Lebenszufriedenheit in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre nicht erhöht hat, in Westdeutschland ist sie sogar gesunken. Mehr materieller Wohlstand bedeutet also nicht automatisch mehr Wohlstand im Sinne von Lebensglück.“ (vgl. U. Van Suntum, „Zur Konstruktion eines Lebenszufriedenheitsindikators („Glücks-BIP“) für Deutschland“, in: SOEPpapers 258, DIW Berlin, Januar 2010).

AGB-Relevanz:

Akzeptiert man das BIP als Maßstab für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft bzw. eines Wirtschaftsraumes, so kann man nicht vermeiden, dass hier nur die bezahlte Erwerbsarbeit (neben den Güterpreisen) als Leistungsgröße abgebildet werden kann. Die oben (vgl. Kapitel 4.3) diskutierten Erweiterungen des Arbeitsbegriffs finden also im BIP keine Entsprechung, was die Argumentation im Hinblick auf die Vorteilhaftigkeit einer umfassenden Neu- Definition von Arbeit z.B. im Sinne notwendiger oder gesellschaftlich nützlicher Arbeit erschwert. Mit anderen Worten: Wenn im AGB der Arbeitsbegriff erweitert oder gar grundlegend neu gefasst werden soll, muss gleichzeitig ein entsprechender neuer Wertmaßstab mitgedacht und formuliert werden, wenn man sich von den Beschränkungen des Preises für Arbeit, wie er sich derzeit auf dem Arbeitsmarkt ergibt, lösen will.

Leistung :

Das naturwissenschaftliche Verständnis definiert als Leistung das Verhältnis von Arbeit zur Zeit. Beispielsweise liegt die Dauerleistung eines Menschen bei etwa 80 Watt, nur sehr kurze Zeit kann er eine Höchstleistung von 2 kW (z.B. beim Kugelstoßen für 0,1 Sekunden) aufbringen. Demgegenüber kann die Dauerleistung eines Pferdes etwa 750 Watt betragen, ganz zu schweigen von maschinellen Einrichtungen, die pro Zeiteinheit ein Vielfaches menschlicher oder tierischer Leistungsanstrengungen erbringen können (z.B. Mittelklasse-Pkw: 50 kW; ICE-Lokomotive: 5 MW; Passagierflugzeug: 30 MW; Kraftwerk: 1000 MW und darüber).

Im wirtschaftlichen Sinne gilt jedes Ergebnis eines zielgerichteten und produktiven Einsatzes von menschlicher Arbeit, materiellen und/oder immateriellen Produktionsfaktoren und deren Kombination als Leistung, sofern sie im Rahmen eines erklärten betrieblichen Leistungserstellungsprogramms (Betriebszweck) erbracht wurde und als Produktionsergebnis eines Unternehmens zu Marktpreisen bewertet wurde. Mit anderen Worten:

Leistungen werden hier verstanden als in Geld bewertete, aus dem betrieblichen Produktionsprozess hervorgegangene Güter und Dienstleistungen einer Abrechnungsperiode, wobei im betrieblichen Rechnungswesen noch zwischen Absatzleistungen und innerbetrieblichen Leistungen unterschieden wird. Demzufolge ist auch das wirtschaftliche Verständnis von Arbeitsleistung aufs Engste mit dem der (bezahlten) Erwerbsarbeit verbunden, wobei bereits der Leistungsbegriff selbst, der ja als „Arbeit pro Zeiteinheit“ definiert ist, ausreichen würde

Im deutschen Recht bezeichnet Leistung die bewusste und zweckgerichtete Mehrung fremden Vermögens, was vor allem im Allgemeinen Schuldrecht und im Bereicherungsrecht eine Rolle spielt. Hier impliziert der Vermögensbegriff, dass auch hier eine in Geld bewertete Abschätzung von materiellen und/oder immateriellen Vermögensgütern vorgenommen werden kann.

AGB-Relevanz :

Wenn im AGB-Kontext der Begriff „Leistung“ oder „Leistungsgerechtigkeit“ angezogen wird, sollte zuvor unzweideutig klar gestellt werden, ob der herkömmliche Leistungsbegriff, der die Arbeitsleistung letztlich am Markterfolg bemisst, übernommen wird oder ob hiervon grundsätzlich abgewichen und demzufolge ein neuer Leistungsbegriff eingeführt werden soll.

Hierzu müßte die Frage, welche Leistungen, die für die Gesellschaft erbracht werden, und in welcher Form sie belohnt werden sollen, beantwortet werden. Das gilt sowohl für den Aufwand, der durch Ausbildung und Engagement verursacht wird, ohne dass von vornherein garantiert werden kann, dass der Input seine Entsprechung im Output findet. Aber auch ein neuer Maßstab für die Bewertung der produzierten Menge an Gütern und Dienstleistungen, die der Einzelne erbracht hat, und deren Qualität müßte plausibel abgeleitet und letztlich in einer Form von „Vergütung/Belohnung“, in der z.B. der Beitrag des Einzelnen zur Überwindung von Knappheit zum Ausdruck kommt, seinen Niederschlag finden.

Wertschöpfung

Die am Markt erzielten Erlöse (= Menge x Preis) entscheiden also darüber, ob ein betrieblicher Transformationsprozess in der Marktwirtschaft wertschöpfend angelegt war oder nicht. Mit anderen Worten: in der auf den Markt-/Preismechanismus fixierten Wirtschaftsform tragen nur tatsächlich verkaufte Produkte und Dienstleistungen zur Wertschöpfung bei, gleichgültig wie nützlich oder schädlich sie sich für die Gesamtgesellschaft herausstellen. Dies gilt auch für wissensintensive Dienstleistungen, worunter eine Reihe unterschiedlicher Branchen wie Architektur- und Ingenieurbüros, Softwarehäuser, Datenverarbeitungsdienste, Rechts- und Unternehmensberatungen, Werbeagenturen sowie private Forschungsinstitute zusammengefaßt werden und zur Zeit mindestens 2,5 Millionen Beschäftigte aufweisen. Sie sind geprägt von Innovativität, Kundeninteraktion, Wissensintensität sowie Immaterialität, so dass Produkte und Dienstleistungen immer mehr verschmelzen, was inzwischen als hybride Wertschöpfung bzw. als Wertschöpfung 2.0 bezeichnet wird. Denn durch Entwicklung, Bereitstellung, Anwendung und Überarbeitung solcher integrierter Serviceprozesse werden gleichzeitig die im Gesamtpaket enthaltenen materiellen Komponenten aufgewertet.

Auch für die hybride Wertschöpfung gilt, dass nur solchen Waren und Dienstleistungen ein „Wert“ zugemessen wird, die sich als marktfähig erwiesen haben und über den Erlös einen Marktpreis erzielen konnten, der über den Kosten für die zu zahlenden Vorleistungen liegt, welche an die in der Vorstufe angesiedelten Wirtschaftseinheiten zu leisten sind. Mit anderen Worten: Gelingt es z.B. nur, am Markt einen Preis zu erzielen, der vielleicht gerade mal die Vorkosten (Betriebsmittel, Werkstoffe etc.) deckt, so ist die Wertschöpfung dieses Betriebes mit NULL anzusetzen; die an diesem betrieblichen Transformationsprozess beteiligten Mitarbeiter, aber auch die Fremd- bzw. Eigenkapitalgeber sowie der Staat gehen nach dieser betriebswirtschaftlichen Logik also leer aus, obwohl sie ihre Leistungen in und für den Betrieb erbracht haben.

Stellt sich ein positives Ergebnis des betrieblichen Wertschöpfungsprozesses ein, bemisst sich der Anteil daran, der auf die aufgeführten „Stakeholder“ (= Anspruchsgruppen wie Mitarbeiter, Kapitalgeber usw.) entfällt, nach den betrieblichen bzw. gesellschaftlichen Machtverhältnissen, die letztlich in den rechtlichen Rahmenseetzungen (Tarifverträge, Arbeitsgesetzgebung, etc.) ihren Ausdruck finden.

AGB-Relevanz:

Ein AGB, das den oben beschriebenen Ansprüchen (vgl. Kapitel 3.2) gerecht werden will, muss auch Lösungen für den Fall anbieten, dass im Rahmen der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung der betriebliche Wertschöpfungsprozess vorübergehend oder gar dauerhaft nicht gelingt. Hier wäre an eine Positionierung bzw. an eine entsprechende Formulierung im AGB z.B. zum Stichwort „betriebsbedingte

Kündigung“ zu denken.

Wirtschaftsdilemma

Als Wirtschaftsdilemma wird das Verhältnis von – prinzipiell unbegrenzten – menschlichen Bedürfnissen (= Gefühl eines Mangels) bezeichnet, denen nur begrenzt zur Verfügung stehende Ressourcen (Rohstoffe, Nahrungsmittel etc.) gegenüberstehen, die oftmals erst noch mit mehr oder weniger hohem Aufwand hergestellt/produziert werden müssen. Können diese Bedürfnisse materiell konkretisiert werden in Form von Gütern/Waren/Dienstleistungen, spricht man vom Bedarf, der sich auf die bereits produzierte, von den Produzenten angebotene Güter-/Warenmenge und das vorhandene Dienstleistungsangebot richtet. Soll das Waren-/Dienstleistungsangebot nicht nach einem gesellschaftlichen, rational durchdachten Plan erfolgen, bleibt als Zuteilungsmechanismus und damit als Lösung dieses Dilemmas nur die Fiktion eines Gleichgewichts-Marktes übrig, der über den Preismechanismus angeblich ständig nach Ausgleich der Absichten und Vorstellungen von Anbietern und Nachfragern strebt. Dabei darf nicht übersehen werden, dass in der Marktwirtschaft nur der Bedarf gedeckt werden kann, der auch mit kaufkräftiger Nachfrage unterlegt ist, bei dem der Preis also ein Ausschließlichkeitskriterium darstellt. Auf der anderen Seite führen zu hohe Preisvorstellungen des Anbieters, z.B. weil er ungünstigere Produktionskosten aufweist und/oder eine höhere Gewinnmarge fordert als seine Mitkonkurrenten, bei einem funktionierenden Markt dazu, dass er für seine angebotenen Waren/Dienstleistungen keine Nachfrager findet, die auch bereit sind, den von ihm geforderten Preis zu zahlen. So muss er versuchen, durch günstigere Produktionskosten, die seine Konkurrenten offensichtlich realisieren konnten, und/oder Rücknahme seiner nicht zu realisierenden Gewinnvorstellungen, in der nächsten Runde wieder zum Zuge zu kommen, d.h. er muss sich dem Wettbewerb aussetzen, will er nicht aus dem Markt endgültig ausscheiden.

Auf eine ausführliche Kritik dieser Vorstellungen von einem sich selbst kontrollierenden, über den Preisfindungsprozess gesteuerten und den Wettbewerb fördernden Markt, kann hier verzichtet werden. Der Gedanke allerdings, dass ein wohl verstandener, „gesunder“ Leistungswettbewerb die Produktivkraftentwicklung befördern und unter dem Strich angesichts knapper Ressourcen zu einer Erhöhung der gesamtgesellschaftlichen Bedarfsdeckung führen kann, ist nicht von der Hand zu weisen. Zuvor müsste jedoch die Frage geklärt werden, wie Leistung zu definieren ist, und zwar im wohlverstandenen gesamtgesellschaftlichen Interesse! Der Preis allein kann jedoch kein Maßstab für Leistung sein, solange er nicht auch die mit der Herstellung einer Ware/Dienstleistung verbundenen externen Kosten, die bislang die Allgemeinheit zu tragen hat, nicht adäquat widerspiegelt.

Wirtschaftswachstum :

Wenn „Wirtschaften“ heißt, mit den zur Verfügung stehenden knappen Ressourcen ein möglichst grosses und qualitativ gutes Waren- und Dienstleistungsangebot zu schaffen, dann versteht man unter Wirtschaftswachstum eine wirtschaftliche Entwicklung, „die durch eine Ausdehnung der Produktionsmöglichkeiten zu mehr und begehrteren Waren und Dienstleistungen führt und damit die menschlichen Bedürfnisse und Konsumwünsche besser befriedigt. Wirtschaftswachstum ist damit gleichbedeutend mit Wachstum des Wohlstands.“ (vgl. B. Beck, „Volkswirtschaft verstehen“, 4. Aufl., ETH Zürich 2005)

Die Förderung des Wirtschaftswachstums wird daher als zentrale Aufgabe der Wirtschaftspolitik und anderer Politikbereiche (z.B. Forschungspolitik) angesehen, verspricht man sich doch von einer wachsenden Wirtschaft eine größere Zufriedenheit der Bevölkerung und nicht zuletzt steigende Staatseinnahmen, die ihrerseits verstärkt zur Dämpfung gesellschaftlicher (Verteilungs-) Konflikte eingesetzt werden können. Wirtschaftliches Wachstum wird meist angegeben als prozentuale Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Zeitablauf im Sinne von monatlichen, vierteljährlichen oder jährlichen Wachstumsraten. Hat sich die absolute Höhe des BIP z.B. gegenüber dem Vorjahr nicht verändert, d.h. es wurden in dem Betrachtungszeitraum (lediglich) wertmäßig genauso viele Güter bzw. Dienstleistungen hergestellt bzw. erbracht wie in der Vorperiode, spricht man gemeinhin von „Nullwachstum“, ist diese wirtschaftliche Maßzahl geschrumpft, von „Minuswachstum“.

In der Regel bezieht man sich auf das reale Wirtschaftswachstum, das – im Unterschied zu der entsprechenden nominalen Bezugsgröße – um Preisveränderungen aufgrund von Inflation bzw. Deflation bereinigt ist. Preissteigerungen allein, die nicht auf deutlichen Qualitätsverbesserungen beruhen und damit quasi ein neues Produkt bewerten, können also keine reale Leistungssteigerung der Gesamtwirtschaft auslösen.

Ist extensives Wachstum gemeint, so versteht man hierunter die Zunahme des BIP, z.B. aufgrund einer Bevölkerungszunahme, die ein größeres Arbeitskräfte-/Wertschöpfungspotential ermöglicht, ohne dass sich dabei gleichzeitig die Versorgung pro Kopf der Bevölkerung mit Gütern und Dienstleistungen vergrößert hat. Hingegen spricht man von intensivem Wachstum, wenn das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen steigt,

die Wachstumsrate des BIP also die Zuwachsrate der Bevölkerung übersteigt, mithin das Wirtschaftswachstum durch eine höhere Arbeitsproduktivität erlangt wurde.

Die Erhöhung des BIP ohne Beachtung der sozialen Belange der Gesellschaft und der Beeinträchtigungen der natürlichen Umwelt, die durch die wirtschaftlichen Aktivitäten hervorgerufen werden, bezeichnet man als quantitatives Wachstum. Die mit der wirtschaftlichen Entwicklung einher gehende Zunahme der Umweltzerstörung, die inzwischen sogar überproportional zu Produktion und Konsum steigt, hat zum Begriff des qualitativen Wachstums geführt. Hierunter versteht man ein Wirtschaftswachstum, das möglichst wenig externe Kosten, die nicht der Verursacher, sondern Dritte zu tragen haben, zulässt und durch wirksame Maßnahmen zum Schutze der Umwelt die Umweltgüter stärker schonen als es bislang der Fall war. Erst dann kann auch von einem nachhaltigen Wachstum gesprochen werden, das auch zu einer Mehrung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstandes führt. Allerdings läßt die Präzisierung dieses Begriffs noch sehr zu wünschen übrig, so dass ihn fast jeder nach seinen Vorstellungen auslegen kann und ihn kaum zu etwas verpflichtet.

Unter kapitalistischen Produktionsbedingungen ist Wirtschaftswachstum auch immer zugleich Wachstum von Kapital bzw. Vermögen (Unternehmenswachstum, gemessen am Eigenkapital, an der Wertschöpfung oder am Umsatz), was dem rastlosen Kapitalverwertungsinteresse entspringt.

AGB-Relevanz:

Wirtschaftswachstum aufgrund gesteigerter Arbeitsproduktivität setzt voraus, dass die Mehrproduktion durch kaufkräftige Nachfrage im In- und/oder Ausland auch tatsächlich abgenommen und bezahlt wird.

Ist dies nicht der Fall, besteht ein mehr oder weniger großer Spielraum für eine Reduzierung des gesellschaftlich notwendigen Arbeitsvolumens (= Erwerbsarbeitsstunden insgesamt pro Jahr) in der betreffenden Volkswirtschaft, da jetzt für die Deckung des vorhandenen Bedarfs ein geringeres Arbeitsvolumen ausreicht.

Unter kapitalistischen Produktionsbedingungen wird dieser Produktivitätsgewinn in einer wachsenden Wirtschaft eher zur Reduktion der (Arbeits-)Kosten, was oftmals verbunden ist u.a. mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit, als zu einer jetzt möglichen, tatsächlichen Verkürzung der (Lebens-) Arbeitszeit unter Aufrechterhaltung des bisherigen Lohnniveaus eingesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist bei der Abfassung des AGB darauf zu achten, dass in den Passagen und Abschnitten, die implizit oder ausdrücklich von einer Steigerung der Arbeitsproduktivität in einer auch künftig noch wachsenden Wirtschaft ausgehen, der Anspruch der Arbeitnehmer auf Teilhabe am Produktivitätsgewinn gewahrt oder gar ausgebaut wird. Dies wäre beispielweise sicherlich bei einer gesetzlichen Festlegung von Regel-Arbeitszeiten der Fall. Hierbei wäre an eine gesetzliche Absicherung bzw. an eine Festschreibung von Lohnbestandteilen zu denken, um bei einer Verkürzung die sonst drohenden Einkommenseinbußen zu vermeiden oder zumindest in Grenzen zu halten. Wenn in der Transformationsphase die Kraft der Gewerkschaften nicht ausreicht, selbst entsprechende Vereinbarungen in Tarifverhandlungen zu treffen, könnte eine geeignete gesetzliche Absicherung im AGB dafür Sorge tragen, dass sich der Produktivitätsfortschritt in einer wachsenden Wirtschaft nicht zu Lasten der Arbeitnehmer auswirkt.

6. Schlussbemerkung

Die in der vorliegenden Studie 2 für die Abfassung eines AGB abgeleiteten und erläuterten Leitlinien sollen vorrangig den Autoren der nachfolgenden Studien Hilfestellung geben bei der Konzipierung und Formulierung der von ihnen verantworteten Studien. Gleichzeitig haben die bisherigen Diskussionen innerhalb des Gesprächskreises bereits gezeigt, dass diese Studie auch geeignet erscheint, die Debatte um die Inhalte eines AGB und dessen Umsetzung über den Gesprächskreis hinaus nach außen zu tragen. Angesprochen fühlen sollten sich alle an einem AGB interessierten Gruppen und Strömungen vornehmlich des linken Spektrums, nicht zuletzt um aussichtsreiche Wege für die Umsetzung des AGB gemeinsam zu diskutieren.

Die zeitliche Abfolge von Studien-Erstellung und der noch laufenden Programmdebatte in der Partei Die Linke hat es nicht erlaubt, angesichts nur begrenzt zur Verfügung stehender Kapazitäten alle bislang veröffentlichten Debattenbeiträge auf ihre Relevanz für das AGB-Projekt eingehend zu prüfen und gegebenenfalls einzuarbeiten. Wenn dennoch innerhalb dieser Studie auf einige dieser Beiträge Bezug genommen wurde, so sollte daraus nicht der falsche Schluss gezogen werden, dass damit bereits eine adäquate Aufarbeitung sämtlicher Programm-Beiträge im Rahmen des AGB-Projekts erfolgt wäre. Viel mehr muss dies einer künftigen Überarbeitung dieser Studie vorbehalten bleiben. Dies bietet sich insbesondere dann an, wenn eine Evaluierung der nachfolgenden Studien im Hinblick auf die Einhaltung der hier vorgestellten Leitprinzipien zum Ende des Gesamtprojekts noch vorgenommen werden soll.

Der Dank des Autors gilt allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern im Gesprächs- und Arbeitskreis des AGB-Projekts, die durch ihre engagierten Beiträge und fundierten Anregungen die Erstellung auch dieser Studie

wesentlich befruchtet haben.

Der Dank gilt auch der Rosa-Luxemburg-Stiftung, die es durch ihren organisatorischen und finanziellen Beitrag erst ermöglicht hat, dass dieses AGB-Projekt feste Formen annehmen konnte.

Brieselang, den 31. Oktober 2010 GCG