

### Die ILO-Standards zum Schutz von Arbeitnehmerrechten: ein Begründungsversuch mit Hilfe der kantischen Position von Norman E. Bowie

Bäumlisberger, Damian; Brink, Alexander

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bäumlisberger, D., & Brink, A. (2012). Die ILO-Standards zum Schutz von Arbeitnehmerrechten: ein Begründungsversuch mit Hilfe der kantischen Position von Norman E. Bowie. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 13(2), 118-140. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-349272>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Die ILO-Standards zum Schutz von Arbeitnehmerrechten\*

## Ein Begründungsversuch mit Hilfe der kantischen Position von Norman E. Bowie

DAMIAN BÄUMLISBERGER UND ALEXANDER BRINK\*\*

Der Beitrag ergründet die normativen Grundlagen der Standards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte der International Labour Organization. Auf Basis der kantischen Position des US-amerikanischen Wirtschaftsethikers Norman E. Bowie zeigen die Autoren, dass sich Bowies Theorieansatz grundsätzlich dazu eignet, die vier Kernbereiche der ILO-Aktivitäten ethisch zu fundieren. Jedoch stößt Bowies Position bei der Begründung der ILO-Standards auch auf Grenzen, die nur teilweise mittels zusätzlicher, mit der kantischen Stoßrichtung vereinbarter Ideen erweitert werden können. So wird beispielsweise der republikanische Freiheitsbegriff Philip Pettits als Verfeinerung der teilweise problematischen Unterscheidung Bowies zwischen negativer und positiver Freiheit vorgeschlagen. Kritisch bleiben die Themen Schutz von Kindern, Nichtdiskriminierung und Gewerkschaften. Alles in allem liefert der Beitrag eine ganzheitliche und grundsätzlich positive Antwort auf die Frage nach der Möglichkeit einer kantischen Begründung der ILO-Standards.

Schlagwörter: International Labour Organization, Arbeitnehmerrechte, Immanuel Kant, Norman E. Bowie, John Rawls, Koalitionsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit

### *The ILO's Labour Standards for the Protection of Employee Rights – An Analysis Based on Norman E. Bowie's Kantian Perspective on Business Ethics*

*The article aims at exploring the normative basis of the International Labour Organization's labour standards. Based on Norman E. Bowie's Kantian perspective on Business Ethics the authors show*

---

\* Beitrag eingereicht am 19.04.2012; nach doppelt verdecktem Gutachterverfahren überarbeitete Fassung angenommen am 02.07.2012.

\*\* Damian Bäumlisberger, MA Philosophy & Economics, Universität Bayreuth, Philosophy & Economics, Institut für Philosophie, Universitätsstraße 30, D-95440 Bayreuth, Tel.: +49-(0)921-16866069, E-Mail: damian.T.baeumlisberger@stmail.uni-bayreuth.de, Forschungsschwerpunkte: Global & Corporate Governance, Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Chinesische Wirtschaftsethik.

Prof. Dr. Dr. Alexander Brink, Universität Bayreuth, Philosophy & Economics, Institut für Philosophie, Universitätsstraße 30, D-95440 Bayreuth, Tel.: +49-(0)921-554122, Fax: +49-(0)921-554160, E-Mail: alexander.brink@uni-bayreuth.de sowie Private Universität Witten/Herdecke, Reinhard-Mohn-Institut, Alfred-Herrhausen-Straße 50, D-58448 Witten, Tel.: +49-(0)2302-926538, Fax.: +49-(0)2302-926512, E-Mail: alexander.brink@uni-wh.de, Forschungsschwerpunkte: Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Governanceethik, Theorie der Unternehmung, Social Entrepreneurship.

that Bowie's theoretical groundwork can in principle be used to ethically justify the four core areas of the ILO's activities. However, they also discover the limitations of Bowie's position which can only sometimes be overcome by additional concepts compatible with the overall Kantian thrust. For example, Philip Pettit's conception of republican freedom is proposed as a refinement of Bowie's partly problematic distinction between negative and positive freedom. There remain some critical aspects in the fields of protection of children, non-discrimination, and labour unions. All things combined the article provides an overall and cautiously affirmative picture concerning the possibility of grounding the ILO's labour standards in Kantian concepts.

*Keywords:* International Labour Organization, Employee Rights, Immanuel Kant, Norman E. Bowie, John Rawls, Freedom of Association, Forced Labour, Child Labour

## 1. Einleitung

In ihrem jährlichen Bericht über den Status der Ratifizierung und Einhaltung ihrer acht Kernkonventionen zum Arbeitnehmerschutz schreibt die *International Labour Organization* (ILO) im Jahr 2012: "Despite these positive developments, the Committee notes that serious problems persist in a significant number of countries [...]" (ILO 2012a: 385). Diese Bestandsaufnahme mag Ernüchterung hervorrufen. Dabei sollte nicht übersehen werden, dass die ILO mit ihren Konventionen zumindest über einen Referenzrahmen verfügt, der eine Identifizierung von Problemen ermöglicht und Impulse für Veränderungen setzt. Das Rahmengerüst ist nicht willkürlich festgelegt worden, sondern stützt sich auf die Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen sowie auf deren ethische Implikationen (vgl. ILO 2012b).

Eine ethische Fundierung ist für die Autorität von Arbeitnehmerrechten, die sich auf die Menschenrechte berufen, von zentraler Bedeutung, da der bloße Verweis auf den hohen Ratifizierungsgrad von UN-Konventionen zu Legitimationszwecken einer Art naturalistischem Fehlschluss gleichkäme. Doch leider wurde ein solches ethisches Fundament der Menschenrechtskonvention durch ihre Autoren nie explizit formuliert und damit auch den ILO-Standards eine Legitimationsgrundlage im strengen Sinne entzogen. Historisch gesehen dürfte den auf der Menschenrechtskonvention basierenden ILO-Standards wohl eine Mischung aus naturrechtlichen, religiösen und vertragstheoretischen Vorstellungen zugrunde liegen. Allerdings lassen einige Artikel auch andere Möglichkeiten der begründungstheoretischen Fundierung zu wie z.B. den Utilitarismus. Daraus erwächst sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis des historischen Fundaments der Menschenrechtskonvention eine zum Teil konfligierende Vielfalt nicht nur in Bezug auf die Deutungshoheit und Vereinbarkeit verschiedener Begründungsmöglichkeiten, sondern auch mit Blick auf den Umfang des Arbeitnehmerrechtskatalogs. Im Folgenden wollen wir daher der Frage nach der normativen Begründbarkeit der ILO-Standards aus einer bestimmten Perspektive, der kantischen, nachgehen.

In Kapitel 2 wird durch die Vorstellung der ILO-Standards und ihrer – stellenweise unklaren – menschenrechtstheoretischen Fundierung zunächst ein Vergleichsrahmen abgesteckt. In Kapitel 3 soll daraufhin gezeigt werden, dass die Arbeitnehmerrechte durch den kantischen Ansatz von Norman E. Bowie, der die Ethik Kants auf die Ar-

beit anwendet, begründet werden können. Kapitel 4 ist schließlich der Erprobung der Begründbarkeit der ILO-Standards durch Bowies kantischen Ansatz gewidmet. Nach der jeweils konkreten kantischen Herleitung der vier Hauptbereiche der ILO-Aktivitäten sollen ausgewählte Probleme und Widersprüche auf ihre Gefahr für die Begründbarkeit untersucht werden. Im anschließenden Fazit wird eine allgemeine Bewertung im Hinblick auf die Begründbarkeit vorgenommen.

## 2. Die International Labour Organization und ihre Konventionen

Die *International Labour Organization* ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Ihre Arbeit zielt auf die Entwicklung, Durchsetzung und Überwachung von Mindeststandards in vier Kernbereichen des Arbeitnehmerschutzes ab, welche durch jeweils zwei von insgesamt acht Kernkonventionen abgedeckt werden. Diese Kernbereiche verkörpern die Grundprinzipien der ILO und sind auch in deren „Erklärung zu grundsätzlichen Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“ von 1998 enthalten (vgl. ILO 2012c). Sie umfassen erstens das Recht auf Koalitionsfreiheit (gewerkschaftliche Organisation) und Kollektivverhandlung, zweitens die Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit, drittens die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit sowie viertens die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung. Nach der Ratifizierung einer Konvention durch ein Mitgliedsland steht die ILO zunächst bei deren Umsetzung in nationales Recht beratend zur Seite. Unterzeichnerstaaten verpflichten sich außerdem dazu, regelmäßig über Fortschritte und den gegenwärtigen Status zu berichten. Ferner verfügt die ILO über Beschwerde- und Sanktionsmechanismen, die bei Verletzungen der unterzeichneten Konventionen in Gang gesetzt werden können.

Die ILO-Standards zielen auf den Schutz von Arbeitnehmerrechten ab. Diese sind teilweise expliziter Bestandteil der Menschenrechte wie z.B. die Artikel 23 bis 25 der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* (vgl. UN 1948: 5). Sie können sich aber auch indirekt aus anderen Artikeln der Menschenrechtserklärung oder zugrunde liegenden Wertekonzepten wie dem Würde- oder Freiheitsbegriff ergeben. Ideengeschichtlich beruhen diese auf dem Naturrecht, welches sich zwar durch alle Epochen zieht, aber in seiner modernen, (früh-) aufklärerischen Ausprägung vorwiegend auf Hobbes, Locke und Kant zurückgeht. In der Naturrechtslehre wird trotz unterschiedlicher Begründungsstrategien grundsätzlich davon ausgegangen, dass jeder Mensch von Natur aus mit gewissen unveräußerlichen Rechten ausgestattet ist, die dem positiven und in Gesetzen formulierten Recht übergeordnet sind und weniger wichtige menschliche Interessen überlagern. Diese überpositiven Rechte werden heute üblicherweise aus typisch menschlichen Eigenschaften wie der Vernunftbegabung und den kognitiven Fähigkeiten hergeleitet. Die damit in Verbindung stehende Autonomie des Handelns hat dabei stets einen großen Stellenwert (vgl. Griffin 2008: 1ff.).

Der Schutz dieser typisch menschlichen Eigenschaften, ohne welche der Mensch das entscheidende Moment seines Menschseins verlöre (*conditio humana*), ist die grundlegende Funktion der Menschenrechte. Ihren hohen Anspruch auf Schutz können die typisch menschlichen Fähigkeiten dabei verschiedentlich herleiten: Sie können – wie z.B. bei Locke – als gottgegeben betrachtet werden und aufgrund einer (vermeintlichen) Pflicht Gottes Willen zu respektieren schützenswert sein. Ohne theologische

Grundannahmen kann ihr hehrer Status, wie bspw. bei James Griffin, auch schlichtweg dadurch untermauert werden, dass sie von jedem Menschen als die Voraussetzung für ein typisch menschliches Leben stark wertgeschätzt werden und jeder sie bei sich selbst geschützt wissen will (vgl. Griffin 2008). Doch auch eine utilitaristische Begründung wäre unter Umständen denkbar, wenn man die Menschenrechte als wirkungsvolles Instrument zur Förderung des größtmöglichen Glücks der größten Zahl betrachten würde.

Traditionell werden durch Menschenrechte die Grenzen staatlichen Handelns gegenüber dem Individuum markiert. Ergänzend schlägt Joseph Raz vor, Menschenrechte auch als Maßstab für die Zulässigkeit von (gewaltsamen) Eingriffen in die Souveränität anderer Staaten zu betrachten (vgl. Raz 2007: 20). Da Arbeitnehmerrechte sich v.a. auf das private Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehen, werden sie hier – in einer dritten Lesart – eher als staatlich garantierte und gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzte Rechte des Arbeitnehmers aufgefasst. Menschenrechte und die dazugehörigen Arbeitnehmerrechte werden grundsätzlich mittels ethischer Reflexion aus überpositiven Rechtspositionen hergeleitet. Daher beschränken sie sich nicht nur auf das, was dem Einzelnen in einer bestimmten Jurisdiktion gesetzlich zugebilligt wird. Vielmehr beanspruchen sie auf einer (vermeintlich) übergeordneten, moralischen Ebene universelle Geltung. Durch die Übersetzung in rechtliche Normen werden sie nur greif- und durchsetzbarer (vgl. Duska 2007: 175ff.; Abländer/Brink 2008).

### **3. Die kantische Begründung von Arbeitnehmerrechten**

Wie im letzten Kapitel verdeutlicht wurde, lassen sich die Menschenrechte auf eine Vielfalt moralischer Ansprüche verschiedenen Ursprungs zurückführen. Um unausweichlichen Konflikten zwischen religiös, naturrechtlich, vertragstheoretisch, utilitaristisch oder anders motivierten Aspekten ihres Geltungsbereichs und ihrer Verwendung vorzubeugen, soll hier der Versuch einer einheitlichen Begründung bzgl. ihrer arbeitnehmerrechtlichen Dimension unternommen werden. Im Anschluss an eine allgemeine Einordnung von Arbeitnehmerrechten nach Duska wird insbesondere auf Bowies kantischen Ansatz zurückgegriffen.

#### **3.1 Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten**

Die Annahme, der Mensch sei mit unveräußerlichen Rechten ausgestattet, die den Handlungsspielraum anderer Menschen beschränken und bei diesen Pflichten hervorgerufen, fällt grundsätzlich in die Domäne der deontologischen Ethik. In Anlehnung an Duska werden Rechte hier verstanden als “entitlements by virtue of which one person justifiably lays claim to an object or state of being against another person, who has an obligation to respect that claim” (Duska 2007: 172). Arbeitnehmerrechte sind demnach eine spezielle Art von Rechten, die Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitgebern geltend machen können und die mit entsprechenden Pflichten auf Arbeitgeberseite

einhergehen.<sup>1</sup> Als klassische Arbeitnehmerrechte gelten bspw. das Recht auf Entschädigung bei arbeitsbedingten Verletzungen, das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld, das Recht auf Arbeitsplatzsicherheit und ein ordnungsgemäßes Verfahren („due process“) bei Beförderungs-, Disziplinar-, Degradierungs- und Entlassungsmaßnahmen, das Recht auf eine menschenwürdige (sinnstiftende) Tätigkeit, das Recht auf Privatsphäre sowie das Recht auf Einbeziehung oder Gehör in Fragen, die den Arbeitnehmer betreffen (vgl. Duska 2007: 178ff.).

An Duskas Rechtebegriff wird deutlich, dass die mit Rechten verbundenen Ansprüche gerechtfertigt oder begründet („justifiable“) sein müssen. Eine solche Begründung kann z.B. auf Basis naturrechtlicher Überlegungen oder menschlicher Konventionen erfolgen. Im ersten Fall wird davon ausgegangen, dass gewisse Charakteristika, die bspw. in der Person selbst, in einer bestimmten Beziehung zwischen zwei Personen oder in spezifischen Situationen vorliegen, natürlicherweise Rechte hervorrufen. Im zweiten Fall ergeben sich Rechte und Pflichten aus einem allgemein zustimmungsfähigen gesellschaftlichen Konsens (oder aus einer [hypothetischen] Vereinbarung der Beteiligten) (vgl. Duska 2007: 172). Die im nächsten Kapitel ausgeführte kantische Begründung wird sich als Mischform herausstellen. Aufgrund der natürlicherweise vorhandenen Vernunftbegabung des Menschen sind gewisse Zuordnungen von Rechten und Pflichten allgemein zustimmungsfähig und damit legitimiert.

### **3.2 Die Begründung von Arbeitnehmerrechten durch Bowies kantischen Ansatz**

Die Moralphilosophie Immanuel Kants ist trotz vorhandener Alternativen sowohl für die deontologische Ethik als auch für die Begründung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten von zentraler Bedeutung. Im Folgenden werden Arbeitnehmerrechte mit Hilfe von Norman E. Bowies kantischem Ansatz begründet (vgl. Bowie 1998; 1999; 2000; 2002; Bowie/Reynolds 2004). Um Bowies Argumentation besser einordnen zu können, werden zunächst deren kantischen Grundannahmen näher betrachtet.

Der menschliche Wille wird nach Kant als grundsätzlich handlungsbestimmend angesehen. Durch ihn wird eine übergeordnete Zwecksetzung vorgenommen, zu deren Erfüllung dann gewisse Handlungen ausgeführt werden. Er wird einerseits durch eine Affektkomponente bestimmt, die durch Neigungen im Spannungsfeld zwischen Lust und Unlust gekennzeichnet ist, andererseits wird er auch durch eine Vernunftkomponente definiert, die es dem Menschen erlaubt, nach subjektiven Handlungsgrundsätzen zu handeln und die impulsive Affektkomponente so zu kontrollieren. Aus dieser Vernunftkomponente erwächst bei Kant die menschliche Freiheit, da sie dem Menschen das Handeln nach subjektiven Handlungsgrundsätzen und dadurch die Kontrolle über die kausal determinierte Affektkomponente des Willens erlaubt (vgl. Kant 1904: 36ff.).

---

<sup>1</sup> Es sind auch Arbeitgeberrechte denkbar, die Arbeitnehmerpflichten hervorrufen.

Doch diese subjektiven Handlungsmaximen sind gewissen objektiven Grundsätzen unterworfen, die Kant als Imperative bezeichnet. Diese beschreiben „die praktische Notwendigkeit einer möglichen Handlung als Mittel zu etwas anderem“ (Kant 1904: 39). Sie werden grundsätzlich nur deshalb als Imperativ empfunden, weil die Affektkomponente den Willen in eine andere Richtung lenken möchte als durch die Vernunftkomponente vorgegeben. Rein vernünftige Wesen würden, laut Kant, ohnehin im Einklang mit den objektiven Erfordernissen zur Zweckerreichung handeln.

Von der Art des Zwecks abhängig wird schließlich auch zwischen hypothetischen und kategorischen Imperativen unterschieden. Erstere beschreiben lediglich Zweck-Mittel-Relationen und zur Erreichung beliebiger Ziele objektiv notwendige Handlungen, während Letztere nur für den Fall gelten, in dem die Vernunft gewissermaßen zum Selbstzweck wird (vgl. Kant 1904: 39ff.). Dies bedeutet, dass Handlungen, die auf einer Maxime beruhen, die an sich und nicht nur zur Erfüllung eines anderen Zwecks vernünftig sind, im Einklang mit dem kategorischen Imperativ stehen müssen. Um als vernünftig zu gelten, muss eine Maxime von allen vernünftigen Wesen nicht nur akzeptiert, sondern als legitim anerkannt werden können.<sup>2</sup> Diese Konformität des individuellen Handelns mit dem kategorischen Imperativ ist schließlich – neben der Absicht Gutes zu tun – die notwendige Bedingung für den moralischen Wert von Handlungen. Moralität wird also durch Kant in der Vernunft und nicht in Gott begründet.

Der kategorische Imperativ als oberstes Moralprinzip ist schließlich auch das Kernstück des kantischen Ansatzes von Bowie, der Elemente aus Kants Ethik auf den Wirtschaftskontext anwendet.<sup>3</sup> Aus den drei wichtigsten Formulierungen des kategorischen Imperativs, die gemäß Kant und Bowie äquivalent sind, entwickelt Bowie wichtige Leitlinien für deren Einsatz als ethischen Maßstab im Wirtschaftsgeschehen. Alle drei sind bei verschiedenen Komplexitätsgraden menschlicher Interaktion und Kooperation für die Begründung von Arbeitnehmerrechten von Bedeutung und werden deswegen im Folgenden näher erläutert.

Die Grundform des kategorischen Imperativs, die sogenannte *Universalisierungsformel*, betont die Bedeutung, die das Einnehmen eines neutralen Beobachterstandpunkts für die ethische Bewertung hat. „Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie allgemeines Gesetz werde.“ (Kant 1904: 52). Anhand dieser Formulierung kann jede persönliche Handlungsmaxime auf ihre innere Schlüssigkeit und die Vereinbarkeit mit sich selbst bei allgemeiner Befolgung durch alle anderen vernunftbegabten Wesen geprüft werden. Auf Arbeitnehmerrechte bezogen,

---

<sup>2</sup> Vgl. zur Unterscheidung von Akzeptanz und Legitimität u. a. Ulrich 2007.

<sup>3</sup> In Anlehnung an Onora O’Neill (1991: 175–185) sollte hierbei eine grundsätzliche konzeptionelle Unterscheidung zwischen der Ethik Kants und kantischer Ethik vorgenommen werden. Erstere beschreibt ein vollständiges moralphilosophisches Theoriegebäude, das von seinem Urheber Immanuel Kant in einer bestimmten Weise eronnen wurde und welches nur durch eine ganzheitliche Betrachtung im Sinne dieses Urhebers verstanden werden kann. Die Zweite hingegen ist als die Integration gewisser Elemente aus der Ethik Kants in ein anderes Theoriegerüst zu begreifen und zwar in einer Weise, die dem ursprünglichen Zweck und der ursprünglichen Bedeutung dieser Elemente nicht zwangsläufig entspricht.

gibt sie dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten ein allgemeines Prüfinstrument für Handlungsmaximen an die Hand. Handlungen oder Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Mitarbeiter können bspw. auf solchen Handlungsmaximen beruhen. Besteht eine Maßnahme (bzw. die Maxime auf der sie beruht) den Test am kategorischen Imperativ nicht, dann ist sie selbstzerstörend – d.h. man kann nicht wollen, dass sie allgemeines Gesetz werde – und sie sollte dementsprechend nicht umgesetzt oder dahingehend abgewandelt werden, dass sie mit dem kategorischen Imperativ konform ist.

Viel wichtiger ist im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten jedoch die zweite Formulierung des kategorischen Imperativs, die sogenannte *Selbstzweckformel*. Sie stellt die Forderung, dass „die Menschheit sowohl in [der eigenen] Person als [auch] in der Person eines jeden anderen jederzeit zugleich als Zweck, niemals bloß als Mittel [gebraucht werden soll]“ (Kant 1904: 66–67). Insbesondere aus dieser Formulierung leitet Bowie nun ein Recht des einzelnen Arbeitnehmers auf sinnvolle Arbeit („meaningful work“) ab.<sup>4</sup> Dabei ist sein – an Kant anknüpfendes – Verständnis von „Menschheit“ von besonderer Bedeutung. Demnach zeichnet sich der Mensch z.B. in Abgrenzung zu Tieren insbesondere durch seine Vernunftbegabung und die Befähigung auf Grundlage von rationalen Handlungsmaximen handeln zu können aus. Das heißt im zwischenmenschlichen Umgang miteinander soll die Vernunft des anderen stets als Selbstzweck gebraucht werden. Dies wäre z.B. nicht der Fall, wenn eine andere Person zu Manipulationszwecken belogen wird.

Von der zweiten Formulierung des kategorischen Imperativs ausgehend, definiert Bowie nun grundsätzlich sechs Charakteristika sinnvoller Arbeit. Diese soll (1) freiwillig aufgenommen werden und (2) dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, autonom und unabhängig zu handeln. Sie soll es ihm (3) erlauben, seine rationalen Fähigkeiten zu entfalten und soll (4) seiner moralischen Entwicklung förderlich sein. Sie soll ihm (5) einen Lohn einbringen, der ausreicht sein Wohlbefinden zu gewährleisten. Und sie soll (6) nicht so organisiert sein, dass paternalistischer Einfluss auf seine Vorstellungen bzgl. der Erlangung von Lebensglück ausgeübt wird (vgl. Bowie 1998: 1083).

Freiheit ergibt sich aus der Vernunftbegabung des Menschen. Bowie differenziert grundsätzlich zwischen negativer und positiver Freiheit.<sup>5</sup> Unter „negativer“ Freiheit versteht er dabei das Freisein von der Bestimmung des eigenen Handelns durch fremde Einflüsse von außen (vgl. Bowie 1998: 1084). Hierunter fallen z.B. bestimmte Arten von Zwang und Täuschung durch andere Menschen, die den Betroffenen der Möglichkeit zur Zustimmung oder Ablehnung berauben. „Positive“ Freiheit hingegen ergibt sich nach Bowie (in Anlehnung an die Interpretation Kants durch Thomas E. Hill) daraus, dass sich der Mensch als teilvernünftiges Wesen entgegen seiner Neigungen und Affekte sein eigenes Gesetz geben und danach handeln kann (vgl. Bowie

---

<sup>4</sup> Vgl. zur *meaningful work* u. a. Britt/Adler/Bartone (2001) sowie grundlegender Gardner/Csikszentmihalyi/Damon (2001).

<sup>5</sup> Die Unterscheidung zwischen positiver und negativer Freiheit geht auf Isaiah Berlins *Four Essays on Liberty* (1969) zurück.



1998: 1085). Die der Vernunftkomponente entspringenden subjektiven Handlungsgrundsätze sind demnach die Quelle positiver menschlicher Freiheit.

Aus seiner Konzeption „negativer“ Freiheit leitet Bowie das erste und zweite sowie das sechste Charakteristikum ab (vgl. Bowie 1998: 1085). Jegliche Nötigung zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, rigide Vorgaben bezüglich der zu erledigenden Arbeit sowie Eingriffe in die Gestaltung des Privatlebens wären demnach als „fremde Einflüsse“ und Verletzung der „negativen“ Freiheit zu werten. Durch den Wegfall der Möglichkeit zur Zustimmung oder Ablehnung würde jeweils die Freiheit des Menschen beschnitten, die seiner Vernunftbegabung entspringt. Im Sinne der Selbstzweckformel würde dann die „Menschheit“ im „negativ“ unfreien Menschen nicht als Selbstzweck behandelt, indem sie schlichtweg übergangen oder im Sinne der Unternehmensziele funktionalisiert wird. Damit lässt sich im ersten Fall z.B. ein Verbot von Sklaverei sowie von Fron- und Zwangsarbeit begründen. Im zweiten Fall würde z.B. die Ablehnung von autoritären und streng hierarchischen Strukturen innerhalb von Unternehmen begründet. Im dritten Fall würde die Einmischung von Unternehmen in die private Lebensgestaltung ihrer Mitarbeiter abgelehnt.

Mit Hilfe seines „positiven“ Freiheitsbegriffs untermauert Bowie schließlich das dritte Charakteristikum „sinnvoller Arbeit“. Dieses verlangt – ganz im Sinne der Selbstzweckformel – einen aktiven Beitrag zur (Weiter-)Entwicklung rationaler Fähigkeiten. Wie bereits angedeutet, versteht er hierunter (1) die Befähigung und Veranlagung das eigene Verhalten auf (rationalen) Gründen basieren zu lassen, (2) im Rahmen von kategorischen Imperativen auf Grundlage von hypothetischen Imperativen (d.h. gemäß gewisser Grundsätze von Klugheit und Effizienz) handeln zu können, (3) die Möglichkeit sich jeden Zweck setzen und diesen verfolgen zu können, (4) die Fähigkeit kategorische Imperative anerkennen zu können sowie (5) eine gewisse Befähigung abstrakt argumentieren und die Welt mit Hilfe der Vernunft verstehen zu können (vgl. Bowie 1998: 1086). Das Anforderungsprofil eines bestimmten Arbeitsplatzes soll nach Bowie nun so gestaltet sein, dass diese Konzeption von „Menschheit“ in Form rationaler Fähigkeiten jedes Arbeitnehmers vom Arbeitgeber bestmöglich gefördert wird. Auf der anderen Seite sollte der Arbeitnehmer seiner Arbeit vorwiegend um der Förderung dieser Fähigkeiten willen und nicht zu anderen Zwecken nachgehen. Nur so kann auch wirkliche („positive“) Freiheit gewährleistet werden, die ja – wie oben bereits dargelegt – auf der Vernunftkomponente des menschlichen Willens basiert.

Dieser Zusammenhang ist auch für das vierte Charakteristikum von Bedeutung: Die Gewährleistung einer moralischen Entwicklung des Arbeitnehmers durch die vom Arbeitgeber entsprechend gestalteten Arbeitsbedingungen. Moral gründet sich nach Kant in der menschlichen Vernunft. Diese wiederum ist Ursprung der menschlichen Freiheit. Wirklich frei kann der Mensch eigentlich nur sein, wenn sein Handeln im Einklang mit dem kategorischen Imperativ ist und die Vernunft somit zum Selbstzweck wird. Bei strenger Auslegung würde dies also erfordern, dass die Arbeitsgestaltung und möglicherweise der gesamte Unternehmenszweck, dem sie dient, auf moralisch motivierte Ziele ausgerichtet werden. Doch in einer weniger strengen Lesart genügt es bereits, die moralische Entwicklung der Arbeitnehmer durch günstige Bedingungen am Arbeitsplatz – zur Entfaltung ihrer Autonomie und zum selbständigen

Einsatz ihrer Vernunft – zu fördern. Im Umkehrschluss heißt das: Die Arbeit soll so geordnet und gestaltet sein, dass der Arbeitnehmer nicht in einen Konflikt zwischen den Anforderungen des Arbeitgebers und denen der Moral gerät.

Das fünfte Charakteristikum einer Arbeitsvergütung, die das körperliche Wohlbefinden des Arbeitnehmers gewährleistet, leitet Bowie ebenfalls aus der vermeintlichen Pflicht zur Förderung des Glücks („well-being“) anderer ab.<sup>6</sup> Darüber hinaus stützt er es indirekt durch den „negativen“ kantischen Freiheitsbegriff. Demnach sei ein ausreichendes Gehalt nicht nur die notwendige Voraussetzung für das Streben nach Glück, sondern auch für die ökonomische Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit eines Arbeitnehmers. Des Weiteren diene es als Grundlage für dessen körperliches Wohlbefinden und bestimme so auch dessen Handlungsfähigkeit (vgl. Bowie 1998: 1086).

Um gewisse Spannungen zwischen den Anforderungen der Unternehmenspraxis und den Anforderungen des kategorischen Imperativs zu vermeiden, zieht Bowie nun die Weiterentwicklung der dritten Formulierung des kategorischen Imperativs durch John Rawls heran. Diese Weiterentwicklung konzentriert sich auf die sogenannte *Reich-der-Zwecke-Formel* bei Kant, welche besagt, dass „jedes vernünftige Wesen so handeln [muss], als ob es durch seine Maximen jederzeit ein gesetzgebendes Mitglied im allgemeinen Reich der Zwecke wäre“ (Kant 1904: 76). Aus ihr zieht Rawls wertvolle Schlüsse für die Gestaltung institutioneller „Spielregeln“. Ursprünglich zielt er mit seiner Theorie der Gerechtigkeit ausschließlich auf die Gestaltung der grundlegenden Institutionen einer Gesellschaft ab, die über die Lebenschancen der Gesellschaftsmitglieder entscheiden. Er benutzt den vertragstheoretischen Zustimmungsmechanismus von Kant, um Gerechtigkeitsgrundsätze herzuleiten, die diesen grundlegenden, gesellschaftlichen Institutionen zugrunde liegen sollen. Hinter einem Schleier des Nichtwissens, der alle Informationen über die eigene soziale Stellung, die für die moralische Bewertung unerheblich sind, ausblendet, würden sich rationale Individuen, laut Rawls, auf diese im Überlegungsgleichgewicht befindlichen Grundsätze einigen können. Gemäß dem ersten Grundsatz sollen die grundlegenden Institutionen der Gesellschaft so gestaltet werden, dass allen Gesellschaftsmitgliedern das größtmögliche Bündel an gleichen Grundfreiheiten zur Verfügung steht. Der zweite Grundsatz (Maximin) verlangt in diesem Zusammenhang, dass durch Wohlstandssteigerungen entstehende Ungleichheiten, die auf die institutionelle Architektur zurückgehen, nur dann akzeptabel sind, wenn die Situation der am schlechtesten gestellten Gesellschaftsmitglieder verbessert oder zumindest nicht verschlechtert wird. Der dritte Grundsatz fordert den fairen Zugang zu öffentlichen Ämtern und damit die Chance auf die Mitgestaltung der gesellschaftlichen Institutionen.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Die Einführung eines übergeordneten Telos in Form von Glück („well-being“) gefährdet eigentlich die Schlüssigkeit in Bowies Argumentation. Dies kann nur dadurch verhindert werden, dass der Gebrauch der Autonomie im Rahmen von Handlungen selbst als zentraler Bestandteil von Glück modelliert wird. Vermutlich hatte Bowie dies im Sinn.

<sup>7</sup> Für eine detailliertere Beschreibung des Mechanismus und der Gerechtigkeitsgrundsätze siehe Rawls (2002: 11–73) sowie grundlegend Rawls (1975).

Bowie wendet deshalb an dieser Stelle die ursprünglichen Ideen von Rawls auf den Wirtschaftskontext an. So kann die Theorie der Gerechtigkeit z.B. herangezogen werden, um das Spannungsfeld zwischen Hierarchie und Weisungsbefugnis im Unternehmen und der Autonomie der Unternehmensangehörigen durch eine Verlagerung auf die Prozessebene aufzulösen (vgl. Bowie 2000: 13ff.). Wenn Entscheidungsprozesse in der (hierarchischen) Organisation oder zumindest die Grundsätze, auf denen diese beruht, allgemein zustimmungsfähig sind, können sie als gerecht betrachtet werden. Dadurch wird gewissermaßen eine Autonomie höherer Ordnung gewährleistet. Unternehmen sollten im Sinne der drei Gerechtigkeitsgrundsätze z.B. grundlegend so strukturiert sein, dass die Autonomie (in Form des größtmöglichen Bündels gleicher Grundfreiheiten) gefördert wird. Ferner sollten zusätzliche Unternehmensgewinne in einer Weise unter den Unternehmensangehörigen verteilt werden, die mit dem Maximin-Prinzip im Einklang steht. Außerdem sollten der Zugang zur Organisation und der Aufstieg innerhalb der Organisation prinzipiell allen offen stehen.

Doch nicht nur die konkrete Organisationsstruktur von Unternehmen, sondern insbesondere auch wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und andere handlungsleitend ausgerichtete Strukturen lassen sich durch den Fokus auf die Verfahrensebene legitimieren. Dies bezieht sich auch auf die ILO-Standards zum Schutz von Arbeitnehmerrechten, welche als allgemeine Rechtsgrundsätze und die dazugehörigen positiven Rechtsnormen konzipiert sind. Im Einklang mit den aus der Reich-der-Zwecke-Formel abgeleiteten Forderungen von Rawls sollten auch derartige Grundsätze und Normen so gestaltet sein, dass ihnen rationale Individuen hinter einem Schleier des Nichtwissens zustimmen könnten und dass sie sich außerdem im Überlegungsgleichgewicht mit anderen Normen und den zugrunde liegenden moralischen Intuitionen der Individuen befinden.

#### **4. Die Begründbarkeit der ILO-Standards durch Bowies kantischen Ansatz**

Im Folgenden wird die konkrete Begründbarkeit der vier ILO-Schwerpunkte durch den vorgestellten Ansatz Bowies untersucht. In jedem Unterkapitel werden zunächst die beiden Kernkonventionen, die zum jeweiligen Schwerpunktbereich gehören, aus Bowies Theorie sinnvoller Arbeit und seiner Interpretation der Theorie der Gerechtigkeit von Rawls abgeleitet. Dadurch wird die jeweilige Begründbarkeit grundsätzlich unter Beweis gestellt. Direkt im Anschluss an diesen Schritt werden in jedem Schwerpunktbereich ausgewählte Probleme und Widersprüche im Hinblick auf die Kohärenz zwischen den kantischen Grundwerten bei Bowie und dem Inhalt bzw. den Zielen der entsprechenden Konventionen diskutiert. Dialektisch werden im Wechsel Lösungsmöglichkeiten und neu auftretende Probleme erörtert. Auf diese Weise kann später das Ausmaß der Beeinträchtigung der Begründbarkeit durch diese Widersprüche besser evaluiert werden.

##### **4.1 Das Recht auf Koalitionsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Das Recht auf Koalitionsfreiheit („freedom of association“) wird in Konvention 87 festgeschrieben und sichert sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Möglichkeit, Organisationen zur besseren Interessenvertretung zu gründen oder diesen

beizutreten, ohne die zwangsweise Auflösung, bspw. durch politische Organe, fürchten zu müssen (vgl. ILO 2012d: Nr. 87). Im ersten Fall bezieht sich dies auf Arbeitgeberverbände und im zweiten Fall auf gewerkschaftliche Organisationsformen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen („collective bargaining“) geht auf Konvention 98 zurück und schützt Arbeitnehmer gegen verschiedene Formen der Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit, wie z.B. den Austritt aus der Gewerkschaft sowie die Garantie des Nichtbeitritts zur Gewerkschaft als Bedingung für die Einstellung oder die Entlassung bei Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten. Konvention 98 soll ferner den Schutz von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen vor gegenseitiger Einflussnahme gewährleisten (vgl. ILO 2012d: Nr. 98).

Die Notwendigkeit eines Rechts auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen zur besseren Interessenvertretung der Arbeitnehmer lässt sich aus der historisch belegten Tatsache ableiten, dass sich Arbeitgeber damit schwer tun gewisse grundlegende Forderungen von Bowies Theorie sinnvoller Arbeit und Rawls' Theorie der Gerechtigkeit freiwillig umzusetzen. Dies hängt mit dem Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern zusammen. Die Konventionen 87 und 98 können vor diesem Hintergrund als Sondererlaubnis für Arbeitnehmer verstanden werden, sich zusammenzuschließen, um im Sinne des fünften Charakteristikums für ausreichend hohe Löhne zu streiten. Darüber hinaus können sie auch als Institution verstanden werden, die im Geiste des Maximin-Prinzips bei Rawls eine gerechtere Verteilung der im Unternehmen erwirtschafteten Kooperationsgewinne fördert. Außerdem ermöglichen es die beiden Konventionen, im Sinne der Charakteristika zwei, drei, vier und sechs, Einfluss auf die Gestaltung der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes zu nehmen und ganz allgemein im Sinne der Arbeitnehmerinteressen politischen Druck auszuüben.

Doch die Organisation in Gewerkschaften und kollektive Verhandlungsmacht können auch ihre Schattenseiten haben. Der kollektive Zwang kann genau die Autonomie kompromittieren, die er in Form sinnvoller Arbeit eigentlich fördern soll. Dies wäre z.B. der Fall, wenn für Arbeitnehmer ein gesetzlich oder gewerkschaftlich durchgesetzter Zwang zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft besteht („closed shop“). Auch während des Arbeitskampfes kann es zu Interessenkonflikten zwischen den kollektiv Streikenden und einzelnen Arbeitswilligen kommen. Ohne gesetzliche Schranken tendieren gewerkschaftliche Bewegungen dazu unsolidarische Kollegen während Streiks gewaltsam am Arbeiten zu hindern oder gar die Betriebsmittel in Beschlag zu nehmen. Denn wenn der ganze Betrieb zum Erliegen kommt, wächst der Druck auf die Arbeitgeberseite. Herrscht außerdem die entsprechende Streikkultur, wie bspw. in Frankreich, erzwingen Gewerkschaften nicht nur den Stillstand im eigenen Betrieb, sondern legen oft Teile der öffentlichen Infrastruktur lahm, um den Druck auf die Gegenseite zu erhöhen.<sup>8</sup> Diese Formen gewerkschaftlichen Zwangs werden nicht durch die entsprechenden ILO-Konventionen beschränkt. Das heißt die Konventionen 87 und 98

---

<sup>8</sup> Da dieses Problem bei Streiks im öffentlichen Dienst verstärkt auftritt, schließt ihn Artikel 6 der Konvention 98 explizit aus.

bergen die Gefahr in sich, durch zu großen Erfolg ihre eigenen Ziele zu untergraben: Obwohl sie Arbeitnehmerrechte und sinnvolle Arbeit fördern wollen, schalten sie die Risiken exzessiven, kollektiven Zwangs durch Gewerkschaften nicht aus. Dies wird in der Praxis durch unabhängige Gesetze zum Schutz anderer Rechte (z.B. Eigentumsrechte) kompensiert.

Sofern eine Gewerkschaft demokratisch organisiert ist, was ebenfalls durch zusätzliche Gesetze gewährleistet werden muss, haben ihre Mitglieder im Rahmen von Wahlen und Urabstimmungen zumindest die Möglichkeit das Handeln der Gewerkschaft mit zu beeinflussen. D.h. im Sinne von Rawls wäre die Autonomie der Gewerkschaftsmitglieder dann auf der Prozessebene gewahrt. Durch demokratische Mitbestimmungsrechte wäre auch grundsätzlich gewährleistet, dass Gewerkschaften die Interessen (eines Großteils) ihrer Mitglieder verfolgen. Wer keinen Arbeitskampf wünscht, der kann dagegen stimmen. Es ließe sich dann argumentieren, dass ein rationaler Arbeitnehmer aufgrund seiner Interessenlage und der zahlreichen Vorteile gewerkschaftlicher Organisation niemals auf eine Mitgliedschaft verzichten würde. Dementsprechend gäbe es das Problem nicht, dass sich derjenige, der nicht Gewerkschaftsmitglied ist, bei Unternehmenseintritt oder im Streikfall dem kollektiven Zwang ausgesetzt sieht. Dann könnte es gar nicht vorkommen, dass die Autonomie von Arbeitnehmern, die durch das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlung geschützt werden soll, genau dadurch beschnitten wird. Tatsächlich sind aber nicht alle Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert und es besteht die Gefahr, dass gewerkschaftlicher Zwang auch Nichtmitglieder betrifft, obwohl diese den Zwang nicht mitsteuern können. Diese pauschal als irrational zu bezeichnen, ginge möglicherweise zu weit.

Eine Konsequenz monopolartiger Gewerkschaftsmacht im Hinblick auf das Lohnniveau ist oft die Verringerung der gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrt (vgl. Brecher 1974). Da der Wohlfahrtsökonomie ein utilitaristischer Wertmaßstab zugrunde liegt, lässt sich dies nicht ohne Weiteres als Argument gegen zu große und grundsätzlich kantisch (d.h. deontologisch) legitimierte Gewerkschaften anbringen. Doch über das fünfte Charakteristikum (ausreichende Vergütung) in Bowies Theorie sinnvoller Arbeit können die aus einem utilitaristischen Wertmaßstab abgeleiteten Wohlfahrtsverluste durchaus Einfluss auf den kantischen Wertmaßstab haben. Eine ausreichende Vergütung wird als materielle Voraussetzung für autonomes Handeln und den Einsatz der Vernunft betrachtet. Eine signifikante Beeinträchtigung der gesamtwirtschaftlichen Effizienz könnte im Extremfall dazu führen, dass eine ausreichende materielle Vergütung im Sinne des fünften Charakteristikums nicht mehr (für alle) gewährleistet ist. Schaffen es große Gewerkschaften ihren Mitgliedern trotz gesamtwirtschaftlicher Effizienzverluste eine ausreichende Vergütung zu erstreiten, müsste dies dann aufgrund der dafür erforderlichen Verhandlungsmacht durch das Abwälzen der

Wohlfahrtsverluste auf die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer geschehen.<sup>9</sup>

An dieser Stelle könnte man einwenden, dass die Wohlfahrtsverluste in reichen Industrieländern so gering ausfallen, dass eine ausreichende Vergütung in jedem Fall gewährleistet bleibt. Möglicherweise auch weil die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer durch Steuern und Sozialabgaben für die materielle Versorgung derjenigen aufkommen, die durch Gewerkschaftsaktivitäten arbeitslos wurden oder bleiben. Ferner könnten die Wohlfahrtsverluste infolge gewerkschaftlicher Organisation aufgrund der entsprechenden Umverteilungseffekte zugunsten der Arbeitnehmer gerechtfertigt sein. Schließlich ist ohne Gewerkschaften nicht unbedingt sichergestellt, dass die entsprechenden Effizienzgewinne den Arbeitnehmern zu Gute kommen. Möglicherweise kämen Arbeitnehmer ohne Gewerkschaften überhaupt nicht in den Genuss einer ausreichenden Vergütung im Sinne des fünften Charakteristikums. Doch dann kämen Rawls'sche Gerechtigkeits- und Fairnesskriterien ins Spiel, die der Vernachlässigung von wohlfahrtsökonomischen Effizienzverlusten entgegenstehen. Wenn es den Arbeitnehmern zur Förderung ihrer Autonomie gestattet sein soll, unbegrenzt große Gewerkschaften zu gründen und (Mindest-)Preise für Arbeit (sowie evtl. die Arbeitsmenge) mitzubestimmen, dann müsste dies eigentlich auch für Arbeitgeber und ihre Firmen gelten. Doch (gewinnmaximierende) Preis- und Mengenabsprachen der Arbeitgeber in Bezug auf den Output stehen meist unter Strafe und werden auf Grundlage wohlfahrtsökonomischer Argumente staatlich bekämpft. Arbeitgebern ist auch die Bildung oligopolistischer oder gar monopolistischer Strukturen verboten, während für die Ausdehnung von Gewerkschaften meist kein solches Verbot gilt. Würde man nun konsequenterweise auch auf Arbeitgeberseite die Bildung von Kartellen und Monopolen zulassen, z.B. indem man bestehenden Arbeitgeberorganisationen die entsprechende Erweiterung ihrer Aufgabenbereiche zugesteht, könnte es leicht passieren, dass die gesamtwirtschaftlichen Effizienzverluste so groß werden, dass nicht mehr genug Wohlstand zur allgemeinen Erfüllung des fünften Charakteristikums sinnvoller Arbeit übrig bleibt. Wenn die Effizienzverluste in beiden Fällen ähnlich groß ausfallen, dann müssten entweder monopolistische Unternehmensstrukturen oder unternehmensübergreifende Gewerkschaften verboten werden. Die oben angesprochene Gerechtigkeit würde es erforderlich machen, dass dann beide verboten werden. Doch die Konventionen 87 und 98 lassen eine derartige Einschränkung vermissen.

---

<sup>9</sup> Auch Amartya Sen zeigt in *Markets and Freedoms: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedom* (1993), dass zumindest Freiheit, im Sinne seines Freiheitsbegriffs („opportunity-freedom“), von wohlfahrtsökonomischer Effizienz abhängig ist. Er sieht den materiellen Wohlstand, dessen Voraussetzungen durch die Wohlfahrtsökonomie und die klassische VWL gut erforscht sind, als Voraussetzung zur Verwirklichung von Möglichkeiten. Wird Freiheit mit Möglichkeiten verknüpft, heißt dies grundsätzlich, dass eine Verringerung von Wohlfahrt eine Verringerung von Freiheit bedeutet (in dieser holzschnittartigen Form wird dies Sens elaborierten Argumenten natürlich kaum gerecht).

## 4.2 Die Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit

Im Rahmen der beiden Konventionen 29 und 105 verpflichten sich Unterzeichnerstaaten zur Abschaffung der Zwangsarbeit in ihrer Jurisdiktion. Dabei wird Zwangsarbeit verstanden als “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily” (ILO 2012d: Nr. 29 Art. 2). Zwangsarbeit wäre aus kantischer Perspektive unzulässig, weil sie eine Verletzung der zweiten Formulierung des kategorischen Imperativs darstellt, welche die Behandlung der Menschheit in sich selbst und anderen als Selbstzweck vorsieht. Eine andere Person zu bedrohen, um sie zu Etwas zu bewegen, was sie ohne diesen Zwang nicht tun würde, kollidiert mit dem Moralgesetz. In Bowies Theorie sinnvoller Arbeit wird dies vorwiegend durch das erste Charakteristikum sinnvoller Arbeit abgedeckt.

Probleme entstehen insbesondere in Bezug auf mögliche Unterschiede bei der Konzeptualisierung von Zwang und Freiwilligkeit. Bowie nimmt zwar eine Unterscheidung von positiver und negativer Freiheit vor und erläutert diese in groben Zügen. Doch er geht trotz der zentralen Bedeutung des Freiheitsbegriffs nicht ins Detail. Daher müssen elaboriertere Freiheitskonzeptionen herangezogen werden, um herauszufinden welcher Freiheitsbegriff den Konventionen zugrunde liegen dürfte, damit sie mit der kantischen Begründung kompatibel bleiben ohne von inneren Widersprüchen heimgesucht zu werden.

Die oben genannte ILO-Definition von Zwangsarbeit ähnelt zunächst libertären Freiheitskonzeptionen, nach denen eine Arbeit dann als freiwillig aufgenommen gilt, wenn die Entscheidung dazu nicht aufgrund menschlich verursachten Zwangs erfolgte. Der libertäre Freiheitsbegriff fällt in den Bereich negativer Freiheit bei Isaiah Berlin (und damit auch bei Bowie). Libertäre Autoren wie Nozick (vgl. Nozick 1969: 440–472) definieren Zwang meist über die Beeinträchtigung („interference“) durch andere oder die realistische Androhung ausreichend negativer Konsequenzen bei Nichtkooperation (was auch eine Form der Beeinträchtigung darstellt). Dementsprechend würde z.B. das Arbeiten aufgrund der glaubwürdigen Androhung physischer Gewalt durch den Arbeitgeber als Zwangsarbeit gelten.

Doch dieses Verständnis von freiwilliger Arbeitsaufnahme würde sowohl die gegenwärtige Praxis in vielen Unterzeichnerstaaten als auch die Konventionen gegen Zwangsarbeit vor Herausforderungen stellen. Als gravierendstes Beispiel sei die in Gefängnissen übliche, mittels Sanktionsmöglichkeiten durchgesetzte Zwangsverpflichtung zur Arbeit genannt, deren manchmal nicht unerhebliche Wertschöpfungserlöse überwiegend in die Staatskasse fließen. Dies stellt keinen Verstoß gegen die entsprechenden ILO-Konventionen dar, da gemäß Artikel 2b der Konvention 29 und dem nicht explizit außer Kraft gesetzten Artikel 2b in Konvention 105 ausdrücklich kein Verbot für Zwangsarbeit im Strafvollzug gilt.<sup>10</sup> Auch die Pflichten zum Wehrdienst

---

<sup>10</sup> Es wird jedoch bestimmt, dass diese Form der Zwangsarbeit unter Aufsicht und Kontrolle einer öffentlichen Behörde zu stehen hat. Ferner dürfen die Zwangsarbeiter keinen privaten Individuen, Unternehmen oder Vereinigungen unterstellt sein.

und zur gemeinnützigen Zwangsarbeit in Notsituationen sind explizit ausgenommen (vgl. ILO 2012d: Nr. 29 Art. 2).

Eine republikanische Freiheitskonzeption, wie sie z.B. von Pettit (1997: Kap. 2) und Kramer (2008: Kap. 2) vertreten wird, könnte diesen Konflikt zwischen libertärer Freiheit und der Zulässigkeit spezieller Formen der Zwangsarbeit in den Konventionen 29 und 105 lösen. Sie geht zwar über libertäre Konzeptionen hinaus, indem sie darauf besteht, dass bereits das Fehlen der Möglichkeit der Beherrschung („domination“) durch andere gegeben sein muss, damit man von einer freiwilligen Aufnahme des Arbeitsverhältnisses sprechen kann. Als Beherrschung gilt jedoch nur die Möglichkeit zur willkürlichen Beeinflussung bestimmter Entscheidungen eines anderen.<sup>11</sup> Dementsprechend wäre von einer freien Arbeitswahl erst dann zu sprechen, wenn diese ohne die Möglichkeit der willkürlichen Beeinflussung der eigenen Entscheidungen durch andere getroffen werden kann. Durch eine solche Freiheitskonzeption ließen sich Zwangsarbeit in Gefängnissen, Wehrdienst und gemeinnützige Pflichtarbeit in Krisenzeiten rechtfertigen. Denn erstens sind derartige Regeln im Interesse aller Gesellschaftsmitglieder<sup>12</sup> – man beachte hier z.B. die korrektive, präventive und kostensenkende Wirkung von Zwangsarbeit im Strafvollzug. Dies wird auch dadurch gewährleistet, dass jeder im Rahmen des demokratischen Prozesses (d.h. wie in einer Republik) Einfluss auf die Ausgestaltung des Strafvollzugssystems nehmen und so die Zustimmungsfähigkeit dieses Systems sicherstellen kann. Außerdem ist in rechtsstaatlich organisierten Gesellschaften normalerweise für jedermann transparent geregelt, welches Fehlverhalten mit Gefängnis bestraft wird. Wenn dann noch jedem Gesellschaftsmitglied bewusst ist, dass ein Gefängnisaufenthalt mit der Zwangsverpflichtung zur Arbeit einhergeht, kann sich im Vorfeld jeder bei der Festlegung seines Handelns auf diese nicht willkürliche Konsequenz gewisser Verhaltensweisen einstellen.

Auch der sozialistische Autor Cohen kritisiert den libertären Freiheitsbegriff (vgl. Cohen 1995: Kap. 1 und 2). Sein Freiheitsbegriff betont den Selbstbestimmtheits- oder Selbstbeherrschungsaspekt („self-determination“ or „self-mastery“) und fällt damit in den Bereich positiver Freiheit bei Isaiah Berlin – und damit auch bei Bowie (vgl. Bowie/Reynolds 2004: 280). Er weist darauf hin, dass die alleinige Bestimmung von Beschäftigungschancen durch Marktprozesse nicht zwangsläufig zu freiwilligen Arbeitsverhältnissen führt. Im Falle eines Überangebots an qualifizierten Bewerbern in gewissen Branchen, z.B. infolge konjunktureller Schwankungen oder aufgrund ungleichmäßig verteilter Präferenzen bei der Berufswahl, werden sich einige Menschen ihre Berufswünsche nicht erfüllen können. Um ihren Lebensunterhalt dennoch bestreiten zu können, werden sie Kompromisse schließen und sich mit unerwünschten Tätigkeiten abfinden müssen. Cohen würde sich dagegen verwahren, dass in solchen

---

<sup>11</sup> “1. [...] the capacity to interfere 2. on an arbitrary basis 3. in certain choices that the other is in a position to make” (Pettit 1997: 52).

<sup>12</sup> “Non-interference may be irrelevant for freedom particularly when the forms of interference envisaged are non-arbitrary and track people’s common recognizable interests” (Alexander 2007: 3).



Fällen von einer freiwilligen Aufnahme des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden kann. Wird den Konventionen zur Abschaffung von Zwangsarbeit also Cohens Freiheitsbegriff zugrunde gelegt, könnten diese als Plädoyer für staatlich organisierte Sicherungsnetze aufgefasst werden. Durch solche Absicherungsmechanismen gegen Arbeitslosigkeit werden Arbeitnehmer durch ungünstige Marktbedingungen nicht unbedingt dazu gezwungen jede Art von Arbeit anzunehmen. Negative Folgen der Arbeitslosigkeit, wie Obdachlosigkeit, Hunger oder ein drastisches Absinken des Lebensstandards werden dann durch staatliche Transferzahlungen und die Bereitstellung einer gewissen materiellen Grundausstattung ausgeschaltet.

Libertäre Theoretiker würden derartige Zwänge, die durch ungünstige Marktbedingungen verursacht werden, nicht als Zwänge anerkennen. Sie würden aber Steuern und Abgaben, durch welche Transferleistungen wie Hartz IV<sup>13</sup> finanziert werden, als Zwangsverpflichtung der arbeitenden Bevölkerung zu zusätzlicher Arbeit und zur Alimentation anderer betrachten. Nimmt man ihren libertären Freiheitsbegriff als Maßstab, dürften keine Steuern erhoben werden, die nicht unbedingt zur Aufrechterhaltung des Marktmechanismus gebraucht werden.

Es gibt also ein starkes Spannungsfeld zwischen der libertären und der sozialistischen Freiheitskonzeption. Da die erste im Wesentlichen der negativen und die zweite der positiven Freiheit bei Bowie (bzw. Isaiah Berlin) entspricht, droht dieses Spannungsfeld zur Zerreißprobe für Bowies Ansatz selbst zu werden.

Doch erneut kann der republikanische Freiheitsbegriff Abhilfe schaffen. In Übereinstimmung mit Cohen könnten kollektive Marktkräfte trotz vieler freiwilliger (d.h. ohne „arbitrary interference“) Einzeltransaktionen für einzelne Marktteilnehmer zu willkürlicher Beeinflussung und damit zu unfreien Arbeitsverhältnissen führen, z.B. wenn aufgrund ungünstiger Marktbedingungen und zur Vermeidung des Hungertods unerwünschte Jobs angenommen werden müssen. Auch staatliche Absicherungsmechanismen zur Verhinderung derartiger Marktzwänge ließen sich durch den republikanischen Freiheitsbegriff rechtfertigen. Schließlich gibt es gute, d.h. für jeden vernünftigen Menschen akzeptable und als legitim anerkannte Gründe für solche Institutionen und sie wären dadurch grundsätzlich im Interesse aller. Außerdem hat jeder Mann demokratische Einflussmöglichkeiten auf deren Gestaltung und könnte sich der Besteuerung durch das Variieren des Arbeitseinsatzes teilweise entziehen. Dementsprechend würde die Besteuerung zur Finanzierung von Transferleistungen keine willkürliche Beeinflussung darstellen und wäre durch die republikanische Freiheitskonzeption gedeckt.

Daher scheint der republikanische Freiheitsbegriff unter den diskutierten Begriffen der aussichtsreichste Kandidat zur Kompensation des unvollständigen Freiheitsbegriffs bei Bowie zu sein. Er ist sowohl mit Bowies kantischem Ansatz als auch mit den Inhalten und Forderungen der Konventionen 29 und 105 kompatibel. Dadurch würde

---

<sup>13</sup> Beim befristeten Arbeitslosengeld I, das über vorher geleistete Versicherungsbeiträge finanziert wird, verhält es sich anders.

er eine widerspruchsfreie Begründung der Abschaffung von Zwangsarbeit ermöglichen. Insbesondere auch mittels der Theorie der Gerechtigkeit von Rawls lässt sich die republikanische Freiheitskonzeption fruchtbar machen. Sobald eine Form der Arbeit mit dem Mechanismus von Rawls kompatibel ist, wird sie keine willkürliche Beeinflussung („arbitrary interference“) darstellen. Im Umkehrschluss wären z.B. Sklaverei und Leibeigenschaft als klassische Formen von Zwangsarbeit deshalb nicht zulässig, weil vernünftige Wesen ihnen nicht zustimmen könnten und sie deshalb eine Form der Beherrschung („domination“) darstellen würden.

### 4.3 Die Abschaffung von Kinderarbeit

Die wirkungsvolle Abschaffung von Kinderarbeit erfordert Kriterien für die Bestimmung einer Grenze zwischen Kindheit und Erwachsenenalter. In der ILO-Konvention 138, wird die vollständige körperliche und geistige („mental“) Entwicklung junger Menschen als Voraussetzung für den Erwachsenenstatus gefordert. Konkret wird das Alter von 15 Jahren (13 Jahre bei leichter Arbeit) als Voraussetzung für die Zulässigkeit der Arbeitsaufnahme definiert. Im Falle des Entwicklungsrückstands eines Unterzeichnerstaates in den Bereichen der Wirtschaft und des Bildungssystems kann das allgemeine Mindestalter auf 14 Jahre (12 Jahre bei leichter Arbeit) gesenkt werden. Bei gefährlicher Arbeit („hazardous work“) gilt die Grenze von 18 Jahren (16 Jahre unter gewissen Bedingungen). Für Ausnahmefälle – wie z.B. eine berufliche Ausbildung (Artikel 3) – ist stets der Maßstab anzulegen, dass keine Gefahren für Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit („morals“) damit verbunden sein dürfen (vgl. ILO 2012d: Nr. 138 Art 3–7). Die Konvention 182 richtet sich lediglich gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und bezieht sich eigentlich auf die Abschaffung von Zwangsarbeit mit einem speziellen Schwerpunkt auf Kindern (vgl. ILO 2012d: Nr. 182).

Über die Abschaffung von Kinderarbeit hinaus fordert Konvention Nummer 182 auch die aktive Bereitstellung staatlicher Leistungen für Kinder. Grundsätzlich sollen sie in den Genuss einer kostenlosen Grundschulausbildung kommen und, wo im Hinblick auf den Entwicklungsstand und Möglichkeiten des entsprechenden Landes machbar und angemessen, eine berufliche Ausbildung ermöglicht bekommen.<sup>14</sup> Falls sie zu einer der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gezwungen waren, soll ihre Rehabilitierung und soziale Wiedereingliederung aktiv herbeigeführt werden (vgl. ILO 2012d: Nr. 182 Art. 7). Diese Forderung nach der aktiven Bereitstellung von etwas würde bei Bowie in den Bereich positiver Freiheit fallen und in seiner Theorie sinnvoller Arbeit den Charakteristika drei und vier entsprechen, die einen Beitrag zur rationalen und moralischen Entwicklung verlangen. Die Theorie sinnvoller Arbeit ist jedoch nicht anwendbar, da ein Arbeitsverhältnis, als deren Grundlage, durch Konvention 138 und 182 gerade verhindert werden soll.

---

<sup>14</sup> Vgl. zur Frage, ob es ein Menschenrecht auf Bildung gibt, u.a. Kruijff 2009.

Und es muss an dieser Stelle auf ein weiteres, grundsätzliches Problem bei der kantischen Begründung dieser Konvention hingewiesen werden. Die Menschenrechte werden in der kantischen Tradition üblicherweise aus der allgemeinen Wertschätzung typisch menschlicher Fähigkeiten abgeleitet, die mit Rationalität und Vernunft in Verbindung stehen. Wie im Kindheitsverständnis der ILO enthalten, sind diese Fähigkeiten bei Kindern üblicherweise noch nicht entwickelt oder zumindest wesentlich schwächer ausgeprägt als bei Erwachsenen. Konsequenterweise sollten sie eigentlich genau deshalb nicht in den Genuss der in diesen Fähigkeiten begründeten Rechte kommen dürfen. Dementsprechend werden die Konventionen 138 und 182 eigentlich nicht durch die kantische Begründung gedeckt.

Man könnte dieses Problem provisorisch lösen, indem man die Kindheit als schützenswert definiert, weil Kinder das Potential in sich tragen, eines Tages vernunftbegabte Wesen zu werden. Die Kindheit wäre dann genau deswegen von Belastungen wie Arbeit abzuschirmen, weil diese die Entwicklung allgemein wertgeschätzter, typisch menschlicher Begabungen behindern oder gar unmöglich machen können. Aber ein derartiges Potential-Argument müsste auf ein konsequenzialistisches Begründungsmuster zurückgreifen und wäre nur quasi-kantisch. Der hohe Stellenwert der (eines Tages erreichten) Vernunftbegabung bliebe erhalten, doch die privilegierten Schutzrechte für Kinder müssten instrumentell aus deren Notwendigkeit für die Erreichung dieses wünschenswerten Endzustands abgeleitet werden.

Eine kantische Lösung ließe sich möglicherweise durch die Senkung der Anforderungen für den Erwachsenenstatus in Konvention 138 bewerkstelligen. Obwohl kleinen Kindern meist der Weitblick und höhere Formen der Vernunft fehlen, sind sie bereits sehr früh in der Lage auf Basis hypothetischer Imperative zu handeln. Tatsächlich sind sie eigentlich erst für ihren Arbeitgeber nützlich, sobald sie über eine gewisse Verständnisfähigkeit verfügen und das erforderliche Maß an Geschicklichkeit für die zu erledigenden Aufgaben entwickelt haben. Obwohl die Konvention 182 gegen schwere Formen der Kinderarbeit dann inhaltlich gerechtfertigt wäre und Kinder in den Genuss aller Arbeitnehmerrechte kommen würden,<sup>15</sup> würde sie dann in Bezug auf die Abschaffung von Zwangsarbeit redundant, da ihr Inhalt bereits durch Konvention 105 abgedeckt wird. Das in Konvention 182 verbriefte, privilegierte Bildungsrecht für Kinder, die dann arbeiten dürften, ließe sich jedoch nicht mehr aufrechterhalten ohne gleichzeitig die Kopplung von kantischen Rechten an den Grad der Vernunftbegabung herbeizuführen.

Dies verdeutlicht, dass sich die Konventionen 138 und 182 nicht in schlüssiger Weise kantisch begründen lassen. Entweder die Grenze für den Arbeitsfähigkeitsstatus in

---

<sup>15</sup> Ein weiteres Problem entstünde durch die Erfüllung dieser Anforderungen an Verstand und Geschick durch gewisse Tierarten, wie z.B. Menschenaffen oder gar Nutztiere. Diese müssten dann ggf. auch „Menschenrechte“ erhalten. Doch Menschenkinder sind den meisten Tierarten kognitiv bereits früh überlegen und heben sich z.B. schnell durch die Beherrschung einer komplexen, artikulierten Sprache von den klügsten Tierarten ab. Die Schwere des Problems hängt also vom Grenzverlauf ab.

Konvention 138 wird akzeptiert. Dann ließe sich Konvention 182 aber nur noch instrumentell mithilfe des Potential-Arguments begründen. Oder Konvention 138 wird durch eine Absenkung der Kriterien für den Arbeitsfähigkeitsstatus infrage gestellt. Dies ermöglicht dann zwar eine kantische Begründung des Inhalts von Konvention 182, führt aber dazu, dass diese wegen Konvention 105 teilweise überflüssig wird und teilweise nur durch zusätzliche Annahmen gestützt werden kann.

#### **4.4 Die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung**

Die Konvention 100 fordert die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit. Konvention 111 zielt auf den Abbau von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung ab, wobei Diskriminierung verstanden wird als “any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, color, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation” (ILO 2012d: Nr. 111 Art. 1). Allein die auf die Tätigkeit bezogene Eignung sowie die erbrachte Leistung (“merit”) sollen als Kriterium für die Einstellungsentscheidung und die Behandlung bei Beschäftigung dienen.

Dieser vierte Fokus der ILO-Standards hat eine stark ausgeprägte Fairness- und Gerechtigkeitskomponente. Deshalb kommt hier vorwiegend Bowies Rezeption der Theorie der Gerechtigkeit von Rawls zur Anwendung. Auf einer Metaebene kann das Ausblenden von stellenunabhängigen Bewerbermerkmalen durch den Schleier des Nichtwissens in seiner ursprünglichen Funktion gerechtfertigt werden. Wenn er auch die Information verdeckt, ob der Entscheider der Arbeitgeber oder Arbeitnehmerseite angehört, ließe sich argumentieren, dass jeder sich für die Bewerberauswahl nach rein funktionsbezogenen Kriterien aussprechen würde. Das heißt die Legitimation für Antidiskriminierung im Allgemeinen wäre durch diese Anwendung des Schleiers gegeben. Dieses allgemeine Nichtdiskriminierungsprinzip findet sich bei Rawls auch im dritten Gerechtigkeitsgrundsatz wieder, welcher den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern fordert. In beiden Fällen geht es darum eine Art neutralen, moralischen Standpunkt einzunehmen, indem alle moralisch unerheblichen Charakteristika des Entscheiders durch den Schleier ausgeblendet werden. Dadurch wird dann eine gerechte Institutionsarchitektur bestimmt.

Es gibt jedoch einen entscheidenden Unterschied zwischen der Rawls’schen Anwendung und der Anwendung auf den konkreten Kontext der Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung. Im ersten Fall geht es um die Ausgestaltung der grundlegenden Institutionen einer Gesellschaft und die Bestimmung ihrer Funktion. Im zweiten Fall handelt es sich lediglich um die (Institution der) gerechte(n) Gestaltung der Bewerberauswahl. Es sollen durch den Schleier des Nichtwissens lediglich alle für die auszufüllende Funktion unerheblichen Informationen über die Bewerber ausgeblendet werden. Die entsprechende Funktion – in Form eines Arbeitsplatzes – wird jedoch vom Arbeitgeber vordefiniert und durch den Rawls’schen Mechanismus nicht berührt. Dadurch entsteht ein gewisser Spielraum für die Umgehung der Antidiskriminierungsvorgabe. Die Funktion kann so definiert werden, dass sie gewisse prädeterminierte

Individuen begünstigt – z.B. durch das Zuschneiden der Stelle auf ein individuelles Fähigkeitsprofil. Dies würde dann eine *de facto* Diskriminierung darstellen, die mit den genannten Antidiskriminierungskonventionen konform ist. Um dies auszuschließen müsste die Konvention auch Regeln über die Bestimmung der Funktion beinhalten, die ein derartiges Umgehen der Diskriminierung ausschließen. Sie könnte zum Beispiel einen Beschwerdemechanismus ins Leben rufen, der es möglich macht, eine sachliche Rechtfertigung für das Profil einer neuen Arbeitsstelle zu verlangen. Natürlich wären dann Kriterien erforderlich, anhand derer im Zweifel über die Zulässigkeit der Rechtfertigung entschieden werden kann. Dies würde jedoch einen großen Eingriff in die Autonomie der Arbeitgeber darstellen und vermutlich auch mit einem hohen bürokratischen Aufwand einhergehen. Allgemeine Orientierung für die Ausgestaltung von zu besetzenden Tätigkeiten könnte natürlich Bowies Theorie sinnvoller Arbeit liefern. Da es bei dem vierten ILO-Grundsatz jedoch um Stellen in der Privatwirtschaft geht, entsteht ein Konflikt mit dem ersten Gerechtigkeitsgrundsatz, welcher den größtmöglichen, für alle gleichen Korb an Grundfreiheiten fordert.

## 5. Zusammenfassung und Fazit

Schlussfolgernd lässt sich sagen, dass die ILO-Standards sich grundsätzlich mit Bowies kantischem Ansatz – d.h. seiner Theorie sinnvoller Arbeit sowie seiner wirtschaftsethischen Interpretation der Theorie der Gerechtigkeit von Rawls – begründen lassen. Im Kern geht es in beiden Fällen darum, die „Menschheit“ in jedem Arbeitnehmer einerseits gegen Bedrohungen wie Zwangsarbeit und Ausbeutung abzusichern und andererseits durch die Autorisierung kollektiven Zwangs im Rahmen von Arbeitnehmerorganisationen ihre aktive Entwicklung im Wirtschaftsgeschehen zu fördern. Außerdem wird durch die Bekämpfung von Diskriminierung und willkürlicher Ungleichheit jeweils die Begünstigung gerechter Strukturen, Prozesse und Regeln im Wirtschaftsgeschehen angestrebt, denen alle vernünftigen Wesen gleichermaßen zustimmen können.

Auch *zwischen* den vier Kernbereichen der ILO gibt es zahlreiche Synergien, welche für eine schlüssige Begründbarkeit sprechen. Die Abschaffung der Zwangsarbeit und der schlimmsten Formen der Kinderarbeit verhalten sich bspw. komplementär zueinander. Wird die Zwangsarbeit erfolgreich bekämpft, nehmen dadurch natürlich auch die schlimmsten Formen der Kinderarbeit ab und umgekehrt. Ferner ergänzen sich die Ziele der Abschaffung von Zwangsarbeit und der Nichtdiskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung. Die Nichtdiskriminierung fördert es, dass sich auch soziale Randgruppen oder ethnische Minderheiten zu fairen Bedingungen um Arbeit bemühen können. Es werden gesellschaftliche Verhältnisse erschwert, die auf Diskriminierung basierende Zwänge hervorrufen, welche die freiwillige Aufnahme bestimmter Arten von Arbeitsverhältnissen künstlich erschweren (z.B. das Kastenwesen in Indien). Auch die Möglichkeit zu gewerkschaftlicher Organisation trägt zur Vorbeugung gegen ausbeuterische und zwangsähnliche Arbeitsverhältnisse bei, da Gewerkschaften Zwangsarbeit begünstigende Umstände verhindern und für fairere Verhandlungsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sorgen.

An einigen Stellen sind die Forderungen der ILO-Standards jedoch nicht durch Bowies kantischen Ansatz gedeckt. Stellenweise gehen sie über Bowies Ansatz hinaus und zeigen auch die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit auf. Wie bereits ausgeführt, sind Freiheit und Würde des Menschen sowie die daraus abgeleiteten Arbeitnehmerrechte bei Kant und Bowie an die Vernunftfähigkeit des Menschen gekoppelt. In einem ausschließlich kantischen Begründungsrahmen müsste man bei einem konsequenten Zu-Ende-Denken zu dem Ergebnis kommen, dass geistig Behinderte oder kleine Kinder diese Rechte aufgrund mangelnder Vernunftbegabung nicht genießen dürfen. Mit dem Menschenrechtsbegriff, wie er heute gemeinhin verstanden und gebraucht wird, wäre dies nicht vereinbar. Hier müssen bei der Formulierung der Konventionen 138 und 182 zusätzlich andere Wertvorstellungen eine Rolle gespielt haben. Eine vielversprechende, aber nicht-kantische Begründungsmöglichkeit stellt bspw. das in Kapitel 4.3 erläuterte Potential-Argument dar.

Durch den alleinigen Fokus auf den Arbeitnehmerschutz droht außerdem die Entstehung eines Ungleichgewichts zu Ungunsten von Arbeitgebern und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern. Doch Bowies Hauptinspirationsquellen Kant und Rawls sowie die Menschenrechte als ursprüngliche Fundierung der ILO-Standards erheben Anspruch auf universelle Gültigkeit. Damit dieser Anspruch aufrechterhalten werden kann, ist eine institutionelle Architektur erforderlich, die gewährleistet, dass die entsprechenden Rechte und Pflichten grundsätzlich für alle Menschen gleichermaßen gelten. Man sollte daher nicht zulassen, dass Arbeitnehmerrechte zu ungerechtfertigten Privilegien werden. Gegebenenfalls müsste man die Gesamtbalance entweder durch den expliziten Schutz anderer Bevölkerungsgruppen oder die explizite Beschränkung von Sonderrechten wahren.

Ferner gibt es vereinzelte Widersprüche zwischen den Standards, wie bspw. zwischen dem Grundprinzip der Nichtdiskriminierung und dem gesonderten Schutz für Kinder sowie Sonderrechten für Arbeitnehmer in Bezug auf kollektive Organisation und Verhandlung. Dieser kann zwar durch strukturelle Unterlegenheit gerechtfertigt werden (gewissermaßen als Ausgleich einer Diskriminierung), doch die grundsätzliche Spannung zwischen der Forderung nach Ausgleich von struktureller Unterlegenheit und dem Nichtdiskriminierungsprinzip bleibt bestehen. Auch zwischen der Autorisierung kollektiven Zwangs im Zusammenhang mit Gewerkschaften und dem Ruf nach der Bekämpfung von Zwang in Form von Zwangsarbeit besteht ein grundsätzlicher Widerspruch.

Ein Teil dieser Widersprüche geht dabei auf die nicht zum kantischen Fundament passenden Stücke aus dem ILO-Rahmen zurück. Die größten Hindernisse für die Schlüssigkeit der ethischen Begründung stellen auf Seiten der ILO-Standards insbesondere die Sonderrechte für Gewerkschaften und Kinder dar. Erstere könnten durch Ausschlussartikel, wie das Verbot unternehmensübergreifender Gewerkschaftsaktivitäten, relativ problemlos entschärft werden. Für die Konventionen zur Abschaffung von Kinderarbeit scheint es jedoch leider keine elegante, kantische Begründungslösung zu geben. Auf Seiten des ethischen Fundaments stellte sich im Laufe der Untersuchung insbesondere der Freiheitsbegriff Bowies als zu krude heraus. Die republikanische Freiheitskonzeption Pettits bewährte sich hier als brauchbarer Lückenfüller.

Es scheint außerdem einen grundlegenden Widerspruch zwischen Ziel und Wesen der ILO-Standards zu geben. Die Zielsetzung von Rechtsgrundsätzen und Gesetzen Freiheit zu fördern, steht der Notwendigkeit staatlicher Gewalt zu ihrer Durchsetzung entgegen. Es wird gewissermaßen immer die Unterstützung der Freiheit durch die Einschränkung von Freiheit angestrebt, was etwas paradox anmutet. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man sich ins Gedächtnis ruft, dass der moralische Wert von Handlungen bei Kant, wie auch bei Bowie, nur der guten Handlungsabsicht und nicht der Furcht vor Strafe entspringen kann.<sup>16</sup> Doch Kant vermag diesen vermeintlichen Widerspruch aufzulösen. “[He] thinks there are two sorts of ‘incentives’ to follow the law: ethical and juridical. The ethical (i.e., rational) incentive to follow the law is the motive of duty. But since the wills of some people are determined pathologically – that is, by inclinations and aversions, rather than by duty – there needs also to be a way to get such persons to follow the law as well, through such means as aversion to punishment.” (Anderson 2011) Der republikanische Freiheitsbegriff kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und eignet sich als schönes Schlusswort: “[...] the law can in principle bring about and increase freedom by restraining or preventing potential dominators. The laws of a well-ordered republic may reduce the number of choices available to a person, but insofar as they are non-arbitrary they will not compromise on people’s freedom” (Alexander 2007: 3).

## Literaturverzeichnis

- Alexander, J. M.* (2007): Republican Freedom and Amartya Sen’s Theory of Capabilities. Link: [www.capabilityapproach.com/pubs/AlexanderJohn07.pdf](http://www.capabilityapproach.com/pubs/AlexanderJohn07.pdf) (zuletzt abgerufen am 13.09.2012).
- Anderson, S.* (2011): “Coercion”, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winterausgabe 2011). Link: <http://plato.stanford.edu/entries/coercion/> (zuletzt abgerufen am 28.03.2012).
- Aßländer, M. S./Brink, A.* (2008): Begründung korporativer Verantwortung. Normenkonkretion als Prozess, in: Scherer, A. G./Patzner, M. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik, Wiesbaden: Gabler, 103–124.
- Berlin, I.* (1969): Four Essays on Liberty, Oxford University Press, Oxford.
- Bowie, N. E.* (1998): A Kantian Theory of Meaningful Work, in: Journal of Business Ethics, Vol. 17/No. 9/10, 1083–1092.
- Bowie, N. E.* (1999): Business Ethics: A Kantian Perspective, Malden: Blackwell Publishing.
- Bowie, N. E.* (2000): Globalization and the Ethics of Business, in: Business Ethics Quarterly, Vol. 10/No. 1, 7–20.
- Bowie, N. E.* (2002): A Kantian Approach to Business Ethics, in: Bowie, Norman E. (Ed.): The Blackwell Guide to Business Ethics, Malden (Mass): Blackwell Publishing, 3–16.
- Bowie, N. E./Reynolds, S. J.* (2004): A Kantian Perspective on the Characteristics of Ethics Programs, in: Business Ethics Quarterly, Vol. 14/No. 2, 275–292.

---

<sup>16</sup> „Es ist überall nichts in der Welt, ja überhaupt auch außer derselben zu denken möglich, was ohne Einschränkung für gut könnte gehalten werden, als allein ein guter Wille“ (Kant 1904: 21).

- Brecher, R. A.* (1974): Minimum Wage Rates and the Pure Theory of International Trade, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88/No. 1, 98–116.
- Britt, T. W./Alder, A. B./Bartone, P. T.* (2001): Deriving Benefits from Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness, in: *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53–63.
- Cohen, G. A.* (1995): *Self-Ownership, Freedom, and Equality*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Duska, R.* (2007): *Contemporary Reflections on Business Ethics*, Dordrecht: Springer.
- Gardner, H. E./Csikszentmihalyi, M./Damon, W.* (2001): *Good Work – When Excellence and Ethics Meets*, New York: Basic Books.
- Griffin, J.* (2008): *On Human Rights*, Oxford: Oxford University Press.
- ILO* (2012a): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Link: [http://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_175675/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_175675/lang-en/index.htm) (zuletzt abgerufen am 13.09.2012).
- ILO* (2012b): Mission and Objectives. Link: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm> (zuletzt abgerufen am 15.04.2012).
- ILO* (2012c): Conventions and Recommendations. Link: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm> (zuletzt abgerufen am 15.04.2012).
- ILO* (2012d): Information System on International Labour Standards - Conventions. Link: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:2845409330738386::N0::> (zuletzt abgerufen am 15.04.2012).
- Kant, I.* (1904): *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, hrsg. von Fritzsche, T., Leipzig: Druck und Verlag von Philipp Reclam jun.
- Kramer, M.* (2008): “Liberty and Domination” in: Laborde, C./Maynor, J. (Ed.): *Republicanism and Political Theory*, Malden (Mass.): Blackwell Publishing, 31–57.
- Krüp, G.* (2009): Gibt es ein Menschenrecht auf ethische Bildung?, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Jg. 10/Heft 2, 164–179.
- Nozick, R.* (1969): “Coercion” in: Morgenbesser, S./Suppes, P./White, M. (Hrsg.) (eds.): *Philosophy, Science, and Method: Essays in Honor of Ernest Nagel*, New York: St. Martin’s Press, 440–447.
- O’Neill, O.* (1991): “Kantian Ethics” in: Singer, P. (Ed.): *A Companion to Ethics*, Oxford: Blackwell Publishing, 175–185.
- Pettit, P.* (1997): *Republicanism: A Theory of Freedom and Government*, Oxford University Press, Oxford.
- Rawls, J.* (1975): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rawls, J.* (2002): *The Law of Peoples*, 4<sup>th</sup> Edition, Harvard: Harvard University Press.
- Raz, J.* (2007): *Human Rights without Foundations*, Oxford Legal Studies Research Papers No. 14, Oxford.
- Sen, A. K.* (1993): Markets and Freedom: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedom. *Oxford Economic Papers* 45, 519–541.
- Ulrich, P.* (2007): *Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie*, 4. Aufl., Bern, Stuttgart und Wien: Haupt.
- UN* (1948): *Universal Declaration of Human Rights*. Link: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/ger.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/ger.pdf) (zuletzt abgerufen am 13.09.2011).