

## Große und kleine Grundrechte

Dem Arbeitgeber steht das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 des Grundgesetzes zu. Er darf ein Unternehmen eröffnen, erweitern, aber auch schließen; er kann sich Geldgeber suchen und investieren, aber auch seinen ganzen Betrieb an einen Interessenten veräußern. Das alles ist selbstverständlich und niemand regt sich darüber auf.

Auch Arbeitnehmer sind Träger des Grundrechtes aus Art. 12 des Grundgesetzes. Sie können sich ihren Arbeitsplatz frei aussuchen und dort ihrem Beruf als Werkzeugmacher, Bankkaufmann oder Informatiker nachgehen. Sie können einen neuen Arbeitsplatz wählen, der ihnen besser zusagt. Und wichtig: Art. 12 schützt auch ihr Interesse, einen einmal erlangten Arbeitsplatz beibehalten zu können.

Was geschieht, wenn die beiden Grundrechte in Konflikt geraten, weil der Arbeitgeber beispielsweise den Betrieb dicht machen möchte und der Arbeitnehmer sich auf seine Berufsfreiheit beruft? Hier muss der Gesetzgeber – so das Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahre 1998 – einen Ausgleich schaffen, wobei ihm ein großer Ermessensspielraum zusteht. Bleibt er untätig, muss die Rechtsprechung in die Bresche springen und eine angemessene Lösung finden. Dabei genügt es, wenn vom Grundrecht einer Seite wenigstens noch „irgendetwas“ übrig bleibt. So darf der Arbeitgeber kündigen, wenn er einen nachvollziehbaren Grund hat. Nur eine „willkürliche“ Kündigung, etwa wegen der Haarfarbe oder weil er gerne mal etwas Abwechslung hätte, ist ihm von Verfassungs wegen untersagt.

Auch Juristen ist es nicht verboten, mal etwas Fantasie zu entwickeln. Wie wäre es, wenn der Gesetzgeber die Gewichte anders verteilen und fast alle Macht der Arbeitnehmerseite geben würde? Der Arbeitgeber bliebe Geschäftsführer, aber der Betriebsrat könnte ihn jederzeit in die Wüste schicken. Nur willkürlich dürfte er dabei nicht handeln. Hat der oberste Chef einen Beschäftigten mal angeschnauzt, würde dies sicherlich genügen. Der Arbeitgeber bliebe natürlich Eigentümer des Betriebes, das garantiert ihm Art. 14 des Grundgesetzes. Aber er müsste sich eben einen anderen Platz suchen, um seinen Beruf als Ingenieur oder als Betriebswirt auszuüben. Mobil und flexibel muss der moderne Mensch sein – ist das nicht schon immer die Botschaft des Arbeitgeberverbands gewesen?

Vorhang zu. Die Sternenstunde ist vorbei. Gerade hat ein arbeitnehmerorientierter Jurist einen Aufsatz veröffentlicht, wonach es nicht genügt, dass die Kündigung „ohne Willkür“ sei. Vielmehr müsse der Arbeitgeber einen „beachtlichen, überzeugenden Grund“ haben, wenn er das Arbeitsverhältnis beenden wolle. Sollen wir uns darüber nicht freuen? Wenn viele das schreiben, wird es vielleicht irgendwann sogar herrschende Meinung sein. Aber ganz so groß ist die Freude nicht mehr, wenn man mal über den Tellerrand hinausgeschaut hat.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 9/2010 S. 3