

Gustav-Heinemann-  
Initiative

Arbeit  
und  
Bürgerrechte

RADIUS

Herausgegeben  
von Titus Häussermann  
und Horst Krautter

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek  
*Arbeit und Bürgerrechte / Gustav-Heinemann-Initiative.*  
[Hrsg. von Titus Häussermann u. Horst Krautter]. –  
Stuttgart: Radius-Verlag, 1986.  
(Radius-Bücher)  
ISBN 3-87173-727-5

NE: Häussermann, Titus [Hrsg.]; Gustav-Heinemann-Initiative

ISBN 3-87173-727-5  
© 1986 by RADIUS-Verlag GmbH Stuttgart  
Umschlag: Gerhard Schröder  
Gesamtherstellung: Clausen & Bosse, Leck  
Printed in Germany

## Inhalt

*Brigitte Gollwitzer*: »... aber die Arbeitsplätze!«  
Zur Eröffnung der Tagung 7

*Erhard Eppler*: Zum zehnten Todestag von Gustav Heinemann.  
Überlegungen zum Selbstverständnis der Gustav-Heinemann-  
Initiative 10

*Heide M. Pfarr*: Arbeitsrecht: Neue Formen der Solidarität.  
Hardware – Software – Gegenwehr 22

Arbeitsgruppe I: Arbeitslose – abgeschrieben

*Klaus Fütterer*: Neun Thesen zur Arbeitslosigkeit 39

*Manfred Krämer*: Arbeit – menschlich sinnvoll und gesellschaft-  
lich verantwortbar. Ein Bericht aus der Arbeitsgruppe. 40

Arbeitsgruppe II: Menschenrechte im Betrieb

*Wolfgang Däubler*: Menschenrechte lassen sich nicht halbie-  
ren 43

*Gerd Pflaumer* und *Frank Ertel*: Demokratie erfaßt das  
Arbeitsleben noch nicht. Ein Bericht aus der Arbeitsgruppe 64

Arbeitsgruppe III: Arbeitsplätze im Wandel – Herausforderung an  
das Arbeitsrecht

*Gerhard Heidt* und *Thomas Krämer*: Die Bedürfnisse des  
Arbeitnehmers müssen im Vordergrund stehen.  
Ein Bericht aus der Arbeitsgruppe 67

Arbeitsgruppe IV: Auf dem Weg in die Zwei-Drittel-Gesellschaft –  
Rolle von Staat und Kapital

*Adolf Noll*: Thesen und Anmerkungen 70

durch schärfere Auslesekriterien interessiert sind, die Frage nach der Rolle der Gewerkschaften gestellt. Festgestellt wurde, daß in vielen Einzelgewerkschaften Arbeitslose keine Mitglieder werden dürfen. Warum jedoch unterstützen die Gewerkschaften nicht eine eigene Gewerkschaft der Arbeitslosen? Es wurde vermutet, daß innerhalb der Belegschaften die illusionäre Hoffnung besteht, die Krise unbeschadet zu überstehen. Die Orientierung an den eigenen Gruppeninteressen verhindere das entschiedene Engagement für die Arbeitslosen, zumal dies Einbußen am eigenen Lebensstandard bedeuten kann.

Verschiedene Modelle der Problemlösung wurden vorgestellt:

- Eine allgemeine Arbeitsumverteilung, die dann allen Arbeitslosen einen Arbeitsplatz verschaffen würde, wenn sich sieben Personen sechs Arbeitsplätze teilen würden, das heißt: eine verbindliche Teilzeitarbeit für alle mit der Folge von Begrenzungen des allgemeinen Konsums.
- Kollektive und individuelle Arbeitszeitverkürzungen. Dies würde vor allem für Männer eine Erweiterung von Teilzeitarbeitsplätzen bedeuten.
- Veränderung der Einkommens- und Vermögensstruktur. Erstaunlich ist, daß wir in der Bundesrepublik zwar eine Hühnerstatistik haben, aber keine Vermögensstatistik. Obwohl die Bundesrepublik mit zirka zwei Billionen Mark heute reicher als je zuvor ist und der Vermögenszuwachs der Besitzenden ständig steigt (das Sprichwort »Der Teufel schießt auf den größten Haufen« wurde angeführt), werden allgemeine gesellschaftliche Probleme immer weniger gelöst. Allein die Zinsen eines Jahres könnten Hunderttausenden einen Arbeitsplatz verschaffen.
- Förderung von Arbeitsloseninitiativen. Dabei wurde auf holländische Erfahrungen mit gesellschaftlich finanziertem Arbeitseinkommen hingewiesen. Hier suchen sich Arbeitslose eine gesellschaftlich nützliche Arbeit im kommunalen Bereich und erhalten vom Arbeitsamt ein Arbeitseinkommen. Kontrovers wurde die Frage nach den Verdrängungseffekten und den Problemen der damit verstärkten möglichen »Schwarzarbeit« diskutiert.
- Das israelische Wirtschaftsmodell einer offenen Pluralität von sozialistischen Kibbuzim und kapitalistischen Unternehmen.

Eine Arbeitsgruppe dieser Art kann sich austauschen und einen Lernprozeß der Teilnehmer bewirken, nicht aber neue Perspektiven

entwickeln. Die sachliche und freundliche Atmosphäre der Diskussion hat gründliches Nachdenken ermöglicht und regt vielleicht einige Mitglieder an, darüber nachzudenken, wie sie ihre Unterstützung der Arbeitslosen konkret werden lassen können.

## Arbeitsgruppe II: Menschenrechte im Betrieb

### WOLFGANG DÄUBLER: Menschenrechte lassen sich nicht halbieren

In allzu vielen Institutionen in unserer Gesellschaft muß man, überschreitet man ihre Schwelle, gleichsam die grundrechtlich verbürgten, verfassungsgemäß unmittelbar geltenden Rechte als Bürger ablegen. Man gilt nur noch als Klient, als Patient oder als Arbeiter, welcher letzterer sich dem Betrieb weitgehend auch als Person, solange er im Betrieb ist, anheimgeben muß. Menschenrechte lassen sich aber nicht halbieren. Wenn Menschenrechte in formal privaten Institutionen wie dem Betrieb weitgehend außer Kraft gesetzt werden können, dann entbehrt diese Gesellschaft einer der zentralen Voraussetzungen und Geltungsgründe der Menschenwürde, dem zentralen Eckpfeiler des Grundgesetzes. Wenn der Mensch als Arbeitender unfrei und angstbeladen ist, wie sollte er außerhalb der Arbeit frei sein und können, wie sollte verwirklichte Demokratie dann überhaupt möglich sein?

#### Vorbemerkung

Der einzelne verbringt rund die Hälfte seines wachen Daseins im Betrieb. Dies auszusprechen, klingt mittlerweile beinahe banal – zu häufig ist diese Tatsache bereits wiederholt worden. Der Arbeitsplatz hat zentrale Bedeutung für unser Leben, niemand bestreitet es.

Mit den daraus zu ziehenden Konsequenzen haben wir gleichwohl unsere Probleme. Als Indiz mag die Tatsache gelten, daß »Menschenrechte im Betrieb« für uns ein Thema ist, das im Rahmen

einer einzigen Arbeitsgruppe abgehandelt werden kann. Eine Formulierung »Menschenrechte gegenüber dem Staatsapparat« würden wir mit Sicherheit als »uferlos« zurückweisen. Als Autor würde man vermutlich erklären, sehr wohl etwas über Meinungsfreiheit oder Gewissensfreiheit oder Versammlungsfreiheit schreiben zu können – alles auf einmal machen zu wollen, sei schlichte Hochstapelei. Wenn es gleichwohl fast jedermann plausibel ist, über »Menschenrechte im Betrieb« zu schreiben, so zeigt sich darin (unbewußt) eine bestimmte Sicht von Menschenrechten: Sie gehören grundsätzlich dem öffentlichen Bereich an, sie sind Teile des politischen Kampfes und schützen den Bürger, nicht den Mann oder die Frau an der Maschine. Der Betrieb wird noch immer mehr oder weniger als quasi-rechtsfreie »Privatsphäre« angesehen, die nur ausnahmsweise an grundrechtlichen Ansprüchen zu messen ist.

Diese Einstellung hat eine reale Grundlage: Im liberalen Gesellschaftsmodell ist die betriebliche Ordnung den Abmachungen der unmittelbar Beteiligten (faktisch: dem Diktat des Arbeitgebers) überlassen; erst in einem längeren Prozeß ist es der Gewerkschaftsbewegung gelungen, erste Pflöcke einzuschlagen, insbesondere ein Stück Koalitionsfreiheit in den Betrieben zu etablieren. Wie sehr das liberale Denken noch immer selbst in den Köpfen fortschrittlicher Gewerkschafter und Juristen steckt, läßt sich unschwer an Beispielen zeigen. So rührt uns ein Verbot, im Betrieb Flugblätter zu verteilen, relativ wenig (zumal es sich in zahlreichen, mit Zustimmung der Betriebsräte beschlossenen Arbeitsordnungen findet), während dasselbe Verbot – in einem kleinen Teil der »zweiten« Hälfte des Daseins von der Polizei verhängt – heftige Proteste hervorruft.

Zugespitzt formuliert: Wenn einem Schriftsteller (gar noch im weniger angesehenen Ausland) ein Härchen gekrümmt wird, schart man sich um die Fahnen der Kritiker und beschwört die tiefste Unverletzlichkeit der Menschenrechte; wenn 100000 Arbeitslose psychisch und materiell verelenden, wenn ihre soziale Identität zerbrochen wird, so nimmt man das hin, vergleichbar einem unabwendbaren Schicksal. Wer gerade noch protestierte, fühlt sich nun nicht mehr zuständig und äußert bestenfalls Bedauern (erst recht betreibt man hier keinen »Systemvergleich« mit Ländern abweichender Gesellschaftsordnung). Das Arbeitsleben bleibt eine Realität zweiter Klasse. Um nicht mißverstanden zu werden: Natürlich ist es richtig, gegen § 88 a StGB zu Felde zu ziehen, aber sich darauf zu beschränken, würde bedeuten, an Symptomen zu kurieren.

Was kann unter diesen Umständen vom vorliegenden Beitrag erwartet werden? Es kann und soll nicht um erschöpfende Behandlung des Themas gehen, sondern um einen schlichten Bericht: Skizziert werden soll der augenblickliche Stand der Menschenrechte im Betrieb an den drei Beispielen des Rechts auf Arbeit, der Meinungsfreiheit und des Koalitionsrechts.

### Das Menschenrecht auf Arbeit

Das Recht auf Arbeit ist vom Staat anerkannt. Es findet sich in allen Landesverfassungen, die zwischen 1946 und 1950 beschlossen wurden, es sei denn, man hätte – wie in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen – überhaupt auf einen Grundrechtskatalog verzichtet. Am deutlichsten ist der Text des Art. 12 Abs. 1 der Berliner Verfassung, der bestimmt:

»Jedermann hat das Recht auf Arbeit. Dieses Recht ist durch eine Politik der Vollbeschäftigung und Wirtschaftslenkung zu verwirklichen. Wenn Arbeit nicht nachgewiesen werden kann, besteht Anspruch auf Unterhalt aus öffentlichen Mitteln.«

In ähnlicher Weise bezieht die Bremer Verfassung die »Umsetzungsproblematik« mit ein, indem sie nicht nur in Art. 8 Abs. 1 das Recht auf Arbeit als solches gewährleistet, sondern auch in Art. 49 Abs. 2 den Staat verpflichtet, »geeignete Maßnahmen zu treffen, daß jeder, der auf Arbeit angewiesen ist, durch Arbeit seinen Lebensunterhalt erwerben kann«. Zurückhaltender sind insoweit die Verfassungen Bayerns, Nordrhein-Westfalens, des Saarlands und von Rheinland-Pfalz, die sich mit der einfachen Formel vom »Recht auf Arbeit« begnügen. Die Weitergeltung dieser Vorschriften unter dem Grundgesetz ist unbestritten. Hinzu treten drei von der Bundesrepublik ratifizierte völkerrechtliche Abkommen, die der Sache nach dasselbe garantieren. So bestimmt etwa Teil II Art. 1 der Europäischen Sozialcharta:

»Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Arbeit zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. zwecks Verwirklichung der Vollbeschäftigung die Erreichung und Aufrechterhaltung eines möglichst hohen und stabilen Beschäftigungsstandes zu einer ihrer wichtigsten Zielsetzungen und Aufgaben zu machen;

2. das Recht des Arbeitnehmers wirksam zu schützen, seinen Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen;

3. unentgeltliche Arbeitsvermittlungsdienste für alle Arbeitnehmer einzurichten oder aufrechtzuerhalten;

4. eine geeignete Berufserfahrung, Berufsausbildung und berufliche Wiedereingliederung sicherzustellen oder zu fördern.«

Ähnliche Formulierungen finden sich im Art. 1 des Übereinkommens Nr. 122 der Internationalen Arbeitsorganisation und in Art. 6 des UNO-Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Auch wenn man sich auf diese Abkommen nicht wie auf ein innerstaatliches Gesetz berufen kann, so binden sie den Richter doch dort, wo er Gesetzeslücken füllt oder rechtsfortbildend tätig wird. An rechtlichen Garantien fehlt es daher wahrlich nicht – was für fast eine Million Mitbürger fehlt, ist Arbeit.<sup>1</sup>

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft eine offenkundige Lücke. In der Realität der Bundesrepublik hat eben nicht jeder arbeitsfähige und arbeitswillige Mitbürger die Sicherheit, einen Arbeitsplatz zu finden, und er besitzt erst recht keine Garantie, einen seiner Qualifikationen entsprechenden, angemessenen Arbeitsplatz zu erhalten. Wer heute Beschäftigung hat, kann nicht wissen, ob er nicht in ein oder zwei Jahren auch zu den Arbeitslosen gehört: Das Kündigungsschutzgesetz wird ihm bestenfalls zu einer Abfindung verhelfen.<sup>2</sup>

Man hat sich die Frage gestellt, ob unter diesen Umständen das Recht auf Arbeit überhaupt sinnvolle Perspektiven erschließt, ob es nicht vielmehr zu sinn- und zwecklosen Rechtsforderungen führt, die den Kampf um die Erhaltung und den Ausbau der Arbeitsplätze nur schwächen und in die falsche Richtung lenken. In der Tat sind sich bürgerliche wie marxistische Autoren einig: In der kapitalistischen Wirtschaft kann es kein Recht auf Arbeit geben, und zwar weder als einklagbares Recht noch als verbindliche Anweisung an die Exekutive, jedem arbeitsfähigen und arbeitswilligen Bürger einen menschenwürdigen Arbeitsplatz zu verschaffen. Die Gründe hierfür liegen in den der kapitalistischen Wirtschaft innewohnenden Gesetzmäßigkeiten: Die regelmäßig auftretenden Überproduktionskrisen, die eine vorübergehende Schrumpfung des Arbeitskräftevolumens zur Folge haben, die nur auf Unternehmensebene geplante Rationalisierung, die massenhaft Arbeitnehmer freisetzt, ohne daß sie anderswo untergebracht werden können, die außenwirtschaftlichen Abhängigkeiten, die zu einem Rückgang des Exports und zu einer Verteuerung der Rohstoffpreise führen können.

Versteht man unter dem Recht auf Arbeit nicht die Sicherung »ir-

gendeines«, sondern die Gewährleistung eines angemessenen, den erworbenen Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatzes, so tritt als weiteres Hindernis die fehlende Koordinierung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem hinzu: Der Staat beherrscht zwar in gewissem Umfang den Ausbildungssektor, doch fehlt ihm jede Möglichkeit, die künftige Entwicklung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sicher zu prognostizieren oder gar in bestimmtem Sinne zu beeinflussen: Wieviele Maschinenschlosser, wieviele Friseure oder wieviele Schreibkräfte im Jahre 1990 oder im Jahre 2000 benötigt werden, läßt sich nicht eindeutig voraussagen und der Ausbildungsplanung zugrunde legen. Ohne dies hier im einzelnen vertiefen zu können, besteht jedenfalls kein Anlaß, die allgemein geteilte Einschätzung in Zweifel zu ziehen: In kapitalistischen Gesellschaften kann das Recht auf Arbeit nicht verwirklicht werden.

Mit dieser grundsätzlichen Feststellung ist die Problematik des Rechts auf Arbeit jedoch noch keineswegs erledigt. Auch völlig »unbestrittene«, allgemein anerkannte Grundrechte besitzen die Eigenart, unter den gegebenen Verhältnissen nicht voll oder sogar nur in Ansätzen realisierbar zu sein. Als Beispiele ließen sich etwa die Chancengleichheit im Bildungswesen oder die Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben nennen, doch ist auch an die im Allgemeinen Teil des Sozialgesetzbuchs niedergelegten »sozialen Rechte« wie das Recht auf Ausbildungsförderung und Erziehung zu denken.

Wenn man an allen diesen Positionen konsequent festhält, so in erster Linie deshalb, weil sie alle diejenigen Maßnahmen legitimieren, die wenigstens teilweise und in ersten kleinen Schritten der Verwirklichung des Grundrechts näherkommen. Dies gilt auch für die Forderung nach einem Recht auf Arbeit: Es macht einen fundamentalen Unterschied, ob man Arbeitslosigkeit mehr oder weniger unbefragt hinnimmt oder ob man durch aktive Arbeitsmarktpolitik die schlimmsten Auswüchse verhindert.

Ob »nur« 300000 oder ob 1,5 Millionen ohne Arbeit sind, ist nicht allein für die Betroffenen ein ganz gewaltiger Unterschied. Wie die Arbeitsmarktentwicklung anderer westlicher Länder wie Österreich<sup>3</sup>, Schweden<sup>4</sup> und Japan<sup>5</sup> zeigt, bestehen auch innerhalb des kapitalistischen Systems erhebliche Spielräume, die im Interesse der abhängig Beschäftigten ausgenützt werden können. Um diese Spielräume, um eine bessere oder eine schlechtere Beschäftigungspolitik geht es bei der Auseinandersetzung um das Recht auf Arbeit in der Gegenwart.

Die Forderung der Gewerkschaften nach wirksamerer Arbeitsmarktpolitik wird bislang allerdings nicht etwa durch Rückgriff auf die beschriebenen Garantien des Rechts auf Arbeit unterstützt, sondern von durchaus einflußreichen Juristen mit verfassungsrechtlichen Argumenten bekämpft. In der Fachdiskussion wurden verschiedene Stimmen laut, die nicht nur die volle Verwirklichung des Rechts auf Arbeit als Verstoß gegen eine Reihe von Grundrechten qualifizieren, sondern die auch bestimmte Maßnahmen zur Arbeitsplatzbeschaffung als verfassungswidrig ansehen.<sup>6</sup>

So vertritt insbesondere Schwerdtner die Auffassung, die Berufsfreiheit des Unternehmers sei verletzt, wenn er Arbeitskräfte einstellen müsse, für die er keinen Bedarf habe.<sup>7</sup> Auch könne die Eigentumsgarantie des Art. 14 GG berührt sein; die Auferlegung von Leistungspflichten dürfe nicht so weit gehen, daß eine »unternehmerische Entfaltung« unmöglich werde.<sup>8</sup> Sei dies der Fall, so müßten die Folgen letztlich von der Allgemeinheit getragen werden; der sich in den letzten Jahren vollziehende Export von Arbeitsplätzen solle zu denken geben.<sup>9</sup> In ähnliche Richtung zielt ein Aufsatz von Koller, der ebenfalls unter Berufung auf Art. 12 und Art. 14 GG belegen will, Tarifverträge über Rationalisierungsschutz seien verfassungswidrig, wenn durch sie die »Innovationsgeschwindigkeit« in den Unternehmen übermäßig verringert werde.<sup>10</sup> Zöllner hält schließlich die Kündigungsgründe des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz für »im Kern« von der Verfassung garantiert<sup>11</sup> und errichtet so eine entscheidende Schranke für die gesetzliche oder tarifliche Verbesserung des Kündigungsschutzes.

In diesen Thesen wird die eigentliche »Kampflinie« um das Recht auf Arbeit in der Gegenwart deutlich: Dem Gesetzgeber, der Regierung, aber auch den Gewerkschaften wird schon die Möglichkeit genommen, der Sicherung und dem Ausbau der Arbeitsplätze eine höhere Priorität als bisher einzuräumen. Von sonstigen verfassungsrechtlichen Einwänden einmal abgesehen,<sup>12</sup> fällt diese Position mit Sicherheit hinter das Schutzniveau zurück, das sich aus dem völkerrechtlich und landesverfassungsrechtlich garantierten Recht auf Arbeit ergibt: Als Minimum gebietet es, das bestehende Recht nicht so auszulegen, daß die Versorgung aller Arbeitswilligen mit einem Arbeitsplatz erschwert oder verhindert wird.

Das Recht auf Arbeit garantiert zwar in der Gegenwart keine Vollbeschäftigungspolitik des Inhalts, daß alle anderen Ziele der Wirtschaftspolitik zurückstehen müßten – dafür sorgt schon das

Stabilitätsgesetz, das »hohen Beschäftigungsstand« nur als eines der vier Ziele des sogenannten magischen Vierecks nennt. Das Recht auf Arbeit verbietet jedoch, staatliche Instanzen wie Tarifparteien darauf festzulegen, primär andere Ziele wie Wachstum und Geldwertstabilität zu verfolgen, die Vollbeschäftigung aber nachzuordnen.

Das Recht auf Arbeit – und dies wäre die adäquate Replik der Gewerkschaften – ist insoweit ein »Ermöglichungsrecht«, es räumt die juristischen Hindernisse beiseite, die einer effektiveren, die Unternehmer stärker belastenden Beschäftigungspolitik und dem direkten Kampf um Arbeitsplätze entgegenstehen. Es öffnet so den Weg zu mehr Arbeitsplatzsicherheit – es nimmt aber weder den staatlichen Instanzen noch den Gewerkschaften die Arbeit ab, wirksame Maßnahmen für die Beseitigung der Arbeitslosigkeit zu treffen und sie durchzusetzen. Auch nur ein solches rechtliches Minimum zu realisieren und die Zustimmung der Gerichte zu erhalten, wird viel gewerkschaftliches Engagement erfordern: Das Menschenrecht auf Arbeit im Betrieb durchzusetzen ist ungleich schwieriger, als jeden nach seiner Façon selig werden zu lassen.

### Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers

Das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG gilt auch im Betrieb. Dies als Grundsatz zu akzeptieren, fällt der Rechtsprechung um so leichter,<sup>13</sup> als Art. 118 Abs. 1 Satz 2 WRV das Recht zur freien Meinungsäußerung ausdrücklich auch auf Personen erstreckte, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden; das Grundgesetz wollte unbestrittenermaßen nicht hinter diesen Freiheitsschutz zurückgehen.

Dies klingt recht erfreulich. Das gewissermaßen mit Brief und Siegel auch für die Arbeitswelt versehene Menschenrecht trifft jedoch auf eine in hohem Maße nicht entsprechende soziale Realität. Ein Arbeitnehmer, der sein Grundrecht in der Weise gebraucht, daß er dem Arbeitgeber unerwünschte Auffassungen kundtut oder diese gar verbreitet, riskiert berufliche Nachteile. Bei Beförderungen kann er mit wenig Wohlwollen rechnen, bei anstehendem Personalabbau wird man sich relativ schnell seiner erinnern. Ist dem Arbeitgeber eine bestimmte Meinung unerträglich, so wird sich oft ein Vorwand für eine Kündigung finden. Vom Kündigungsschutzgesetz Hilfe zu erwarten, wäre eine Illusion; bestenfalls muß der Arbeitgeber eine Abfindung zahlen.<sup>14</sup>

Was immer das Grundgesetz auch garantieren mag – schon in seinem eigenen Interesse wird sich der Arbeitnehmer im Regelfall zurückhalten. Ganz anders stellt sich die Situation für den Arbeitgeber dar: Werden seine Äußerungen von der Belegschaft abgelehnt, so drohen ihm – von Extremfällen wie der öffentlichen Beleidigung einmal abgesehen – keinerlei Nachteile. Will man dem Arbeitnehmer nicht nur auf der formalrechtlichen Ebene, sondern auch faktisch dieselben Rechte geben, müßte man die Arbeitsplatzunsicherheit beseitigen – ohne ein in die Praxis umgesetztes Recht auf Arbeit<sup>15</sup> ist daher die Meinungsfreiheit immer ein Recht im Konjunktiv, eine Befugnis, deren Ausübung mehr oder weniger vom Wohlwollen eines anderen abhängt.

Nun gibt es allerdings Ausnahmefälle. Betriebsratsmitglieder können etwa nur aus »wichtigem Grund« und mit Zustimmung der Betriebsratsmehrheit oder des Arbeitsgerichts gekündigt werden, sind daher sehr viel weniger den Sanktionen des Arbeitgebers ausgesetzt. Auch gibt es bisweilen Arbeitnehmer, die aus politischer oder gewerkschaftlicher Überzeugung Risiken eingehen, die es »drauf ankommen lassen« und die anschließend wegen ihrer Meinungsäußerung entlassen werden. In diesen Fällen wird die in der Rechtswissenschaft eingehend erörterte Frage wichtig, welche rechtlichen Schranken dem Grundgesetz der Meinungsfreiheit gezogen sind. Sie bestimmen sich nach Art. 5 Abs. 2 GG, der unter anderem das Recht der persönlichen Ehre und die »allgemeinen«, nicht gegen eine bestimmte Meinung gerichteten Gesetze nennt.

Die Konkretisierung und praktische Handhabung dieser Prinzipien ist der Rechtsprechung überlassen, die darüber entscheidet, wo die Grenze zwischen zulässiger Polemik und Beleidigung verläuft und welche Gesetze als »allgemeine« einzustufen sind. Durch eine Reihe von Entscheidungen haben Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht Maßstäbe entwickelt, die für die Praxis von großer Bedeutung sind: Überschreitet der Arbeitnehmer diese Grenzen, so kann er sich nicht mehr auf das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 GG berufen und kann deshalb wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gekündigt werden, soweit seine Meinungsäußerung auch nur einen entfernten Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Wie die Maßstäbe konkret beschaffen sind, sei an drei Beispielen illustriert.

1. In einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom April 1976<sup>16</sup> ging es um folgenden Sachverhalt:

Ein Metallarbeiter war seit über 20 Jahren bei einer bayrischen Metallwarenfabrik tätig und seit 13 Jahren Vorsitzender des Betriebsrats. Im Juni 1972 fanden in Bayern Kommunalwahlen statt. Aus diesem Anlaß verteilte er im Betriebsgelände ein Flugblatt der IG Metall. Darin wurden alle Arbeitnehmer der Metallindustrie aufgerufen, zur Wahl zu gehen und aktive Arbeitnehmer zu wählen. Ferner wurde darauf hingewiesen, daß in der betreffenden Stadt acht Angehörige der IG Metall kandidierten, die der SPD, der CSU und einer Wählervereinigung angehörten. Der Arbeitgeber hatte dafür kein Verständnis und stellte beim Arbeitsgericht den Antrag, den Arbeitnehmer wegen grober Pflichtverletzung seines Betriebsratsamtes zu entheben. Während die erste Instanz seinen Antrag ablehnte, hatte er beim Landesarbeitsgericht Erfolg. Dagegen erhob der Betroffene Verfassungsbeschwerde.

Die Ausgangssituation war für den Arbeitnehmer nicht übermäßig günstig: § 74 Abs. 2 BetrVG verbietet ausdrücklich jede parteipolitische Betätigung im Betrieb; ob den Betriebsräten allgemeinpolitische Äußerungen erlaubt sind, ist in der Literatur umstritten.<sup>17</sup> Der Beschwerdeführer hatte gleichwohl Erfolg. Zwar sei – so das Bundesverfassungsgericht – § 74 Abs. 2 BetrVG verfassungskonform, doch beziehe sich das absolute Verbot nur auf parteipolitische Betätigungen. Andere Aussagen seien erlaubt, sofern sie nicht den Arbeitsablauf oder den Betriebsfrieden beeinträchtigen. Im konkreten Fall sei mangels gestörten Betriebsfriedens sowieso kein Ausschluß berechtigt, im zweiten (unwahrscheinlicheren) Fall sei der Ausschluß eine zu schwere Sanktion, da die Bestimmungen des BetrVG im Lichte des Art. 5 Abs. 1 GG auszulegen seien.

Zusammengefaßt: Ein wenig Politik ist erlaubt, sofern nicht die Arbeit unterbrochen wird oder schwere Spannungen im Betrieb entstehen. Selbst ein kleines Stückchen Parteipolitik kann sich ein langjähriger Betriebsratsvorsitzender mal leisten. Mehr ist jedoch auch ihm nicht gestattet. Interessant ist, wie das Bundesverfassungsgericht den Weg vom üblichen Grundrechtspathos hin zum Minigrundrecht des Betriebsratsmitglieds findet. So heißt es in der Entscheidung:<sup>18</sup>

»Dieses Grundrecht (das heißt aus Art. 5 Abs. 1 GG) ist für die freiheitlich-demokratische Staatsordnung schlechthin konstituierend und gewährleistet zugleich eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit. Bei seiner großen Bedeutung ist seine Berücksichtigung jeweils im Rahmen des Mög-

lichen geboten ... Mit der elementaren Bedeutung des Grundrechts aus Art. 5 GG wäre es unvereinbar, wollte der Gesetzgeber die Freiheit der politischen Meinungsäußerung dem Bereich der betrieblichen Arbeitswelt, die die Lebensgestaltung zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmt, schlechthin fernhalten. Allerdings findet dieses Grundrecht auch in den Betrieben seine Schranke in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze. Zu den Gesetzen, die die Meinungsfreiheit im Betrieb begrenzen, gehört auch die Bestimmung des § 74 Abs. 2 BetrVG.«

Das für die freiheitliche Demokratie schlechthin Konstituierende und für die menschliche Persönlichkeit so Wesentliche darf der betrieblichen Arbeitswelt nicht »schlechthin« ferngehalten werden ...

2. Die Kritik am Bundesverfassungsgericht scheint überzogen, zumindest ungerecht, wenn man sich ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom September 1972 anschaut, wo es um folgenden Sachverhalt gegangen war:<sup>19</sup>

Ein Bankangestellter hatte während seiner Freizeit in der Innenstadt von Augsburg ein Extrablatt der DKP-Zeitung UZ verteilt, in dem es unter anderem geheißen hatte: »Die Bank- und Versicherungskonzerne kaufen das Lehel (einen Müncher Stadtteil – W. D.) auf, um die Häuser abzureißen und Büropaläste oder Luxusappartements an ihre Stelle zu setzen. Den Mietern wird gekündigt. Die Bodenpreise stiegen von 250 auf 2400 DM.« An anderer Stelle derselben UZ-Ausgabe hieß es, nachdem zunächst die Unterstützung von Großgrundbesitzer Finck und von Rüstungskonzernen durch die CSU-Regierung heftig kritisiert worden war: »Jetzt ist die CSU-Regierung dabei, den Konzernmilliardären in Bayern die Bayerische Staatsbank zur Eingliederung in eine private Superbank zu überlassen.« Mehr an Angriffen auf die Banken stand nicht drin – dennoch wurde der Arbeitnehmer gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte genau wie die beiden Vorinstanzen die Kündigung. Die Meinungsfreiheit finde ihre Schranke in den »Grundregeln über das Arbeitsverhältnis«. Dazu zähle auch die Pflicht des Arbeitnehmers, den Interessen des Arbeitgebers nicht zuwiderzuhandeln. Eine Meinungsäußerung, durch die diese Pflicht verletzt und dadurch das Arbeitsverhältnis »konkret berührt« werde, sei deshalb nicht mehr durch Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt und könne zum Anlaß für eine ordentliche Kündigung genommen werden. Konkret berührt ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis schon dann, wenn auch nur

der »Stand« des Arbeitgebers angegriffen wird – der Weg zu genereller Illegalisierung jeder antikapitalistischen Meinungsäußerung ist zumindest nicht mehr sehr weit. Auch sachliche Aussagen (deren Wahrheitsgehalt im vorliegenden Fall übrigens nie bestritten wurde) können so zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

3. In seinen beiden RGO-Entscheidungen vom Oktober beziehungsweise Dezember 1977<sup>20</sup> fand das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit, seine Rechtsprechung zu bekräftigen und sie in einzelnen Punkten fortzuführen. In beiden Fällen ging es um die Kündigung von Kandidaten zur Betriebsratswahl, die auf einer »Roten Liste« kandidiert und in ihren programmatischen Äußerungen kein einziges Reizwort vermieden hatten, das ein Konservativer von einem linken Revoluzzer erwartet.

So wurden dem Arbeitgeber »Vertuschung von schweren Betriebsunfällen«, »Arbeitshetze und verschärfte Ausbeutung« sowie »Entlassungsterror« vorgeworfen. Der DGB wurde als »organisierte Streikbrecherzentrale« bezeichnet; DGB- und IG-Metall-Führung hätten die Gewerkschaften in eine »Minderheit bestocheener leitender Funktionäre und eine Mehrheit von Mitgliedern, die nichts zu sagen habe, aufgespalten«. Der »DGB-Apparat« laviere und paktiere mit den Kapitalisten. Im Programm wird zum Aufbau einer »Revolutionären Gewerkschaftsopposition« aufgerufen, die ihren Kampf auf revolutionärer Grundlage gegen die Kapitalisten und ihre Handlanger führen müsse. Weiter heißt es sinngemäß, das Betriebsverfassungsgesetz und sein § 2 (Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit) seien ein »Unterdrückungsinstrument gegen die Arbeiterklasse«.

Die unteren Instanzen hatten dies als übersteigerte, aber nicht beleidigende und deshalb auch nicht rechtswidrige Kritik gewertet und deshalb den Kündigungsschutzklagen stattgegeben. Das BAG sah dies anders, nahm Beleidigungen an und wies die Klage ab. Dafür mag man im Ergebnis durchaus Verständnis haben; viel weiter reichen jedoch eine Reihe zusätzlicher Ausführungen, die zur Entscheidung des Falles eigentlich gar nicht mehr erforderlich gewesen wären. So führte das Bundesarbeitsgericht etwa in Zusammenhang mit der Kritik an § 2 BetrVG aus:<sup>21</sup>

»Die Verbreitung derartiger Hetzparolen, die sich gegen den sozialen Frieden richten, die legalen Formen der sozialen Konfliktlösung unangebracht in Zweifel ziehen, Unfrieden zwischen den Arbeitnehmern säen und zudem – für jeden erkennbar – eine Agitation

mit verfassungsfeindlicher Zielsetzung darstellen, bedeutet eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten.«

An anderer Stelle desselben Urteils heißt es, der Arbeitnehmer müsse (auch ohne Betriebsratsmitglied zu sein) eine »provozierende parteipolitische Betätigung – vor allem eine solche mit verfassungsfeindlichen Zielen – im Betrieb um der Erhaltung des Betriebsfriedens willen unterlassen, weil diese nach aller Erfahrung zu Spannungen und Auseinandersetzungen nicht nur mit dem Arbeitgeber, sondern auch mit anderen Arbeitnehmern führt.« Damit ist der Bereich zulässiger Kritik noch weiter eingeschränkt: Nicht mehr allein die Betroffenheit des Arbeitgebers und seines »Standes« kann eine Sanktion wie die Kündigung rechtfertigen, sondern auch eine besonders heftige Kritik an bestehenden Institutionen und am sozialen Frieden sowie eine von Verfassungsfeinden ausgehende Agitation.

Bei unbefangener Lektüre gewinnt man den Eindruck, daß die hier referierten BAG-Urteile im Widerspruch zu der vergleichsweise liberalen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts stehen. Dem ist jedoch keineswegs so. Die Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil zum UZ-verurteilten Bankangestellten wurde in Karlsruhe gleich gar nicht angenommen.<sup>22</sup>

Dahinter steht nach meiner Einschätzung eine in der letzten BAG-Entscheidung angesprochene Erwägung: Es macht einen entscheidenden Unterschied, ob eine Meinungsäußerung von einem »Verfassungsfeind« wie einem DKP-Sympathisanten oder gar einem den Mund allzu voll nehmenden RGO-Mann kommt oder ob sie von einem langjährigen Betriebsratsvorsitzenden ohne erkennbare Neigung zur Radikalität stammt, auf dessen Flugblatt zur Wahl unzweifelhaft staatstragender Gruppierungen aufgerufen wird. Hätte der Bankangestellte eine »Süddeutsche Zeitung« mit demselben Artikel verteilt, wäre sein Arbeitgeber schon gar nicht auf die Idee gekommen, ihm zu kündigen; hätte er es in einem Anfall von Bösigkeit oder Dummheit dennoch getan, hätte er mit Sicherheit selbst beim konservativsten Arbeitsgericht seinen Prozeß verloren.

Die Meinungsfreiheit des »Außenseiters« reicht (noch) weniger weit als die des ehrbaren Betriebsratsvorsitzenden. Wen man zu den »Außenseitern« rechnet, ist offen. Das Bundesverfassungsgericht hat vor wenigen Jahren eine Disziplinarstrafe gegen einen Soldaten bestätigt, der in seiner Freizeit einen Kameraden im Gespräch dazu aufgefordert hatte, gegen den Bau des Kernkraftwerks in Wyhl zu demonstrieren<sup>23</sup> ...

## Koalitionsfreiheit im Betrieb

Die negative Bilanz, die sich für das Recht auf Arbeit und die Meinungsfreiheit ergab, scheint sich bei der Koalitionsfreiheit nicht zu wiederholen. Art. 9 Abs. 3 GG schützt seinem Wortlaut nach zwar nur das Recht zum gewerkschaftlichen Zusammenschluß als solches,<sup>24</sup> wurde jedoch durch die Rechtsprechung zu einer weit gefaßten Garantie »spezifisch koalitionsmäßiger Betätigung« ausgebaut.<sup>25</sup> Legal ist danach nicht nur der Gewerkschaftsbeitritt, sondern auch die Werbung und Information durch die Gewerkschaft und für die Gewerkschaft im Betrieb.

Soweit die Arbeitspflicht nicht verletzt wird, kann der einzelne daher zum Beispiel ein auf die laufende Tarifrunde bezogenes Flugblatt verteilen, ohne daß ihm daraus irgendwelche Nachteile erwachsen dürfen.<sup>26</sup> Der Gewerkschaft als Institution steht zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein Zutrittsrecht zum Betrieb zu; dieses bezieht sich nicht nur auf ihre Kompetenzen nach dem BetrVG, sondern wird ausdrücklich auch auf die »eigentliche« Gewerkschaftsarbeit erstreckt.<sup>27</sup>

Auch hier wäre es gefährlich, nur die sogenannte Regel und nicht die sogenannte Ausnahme zu sehen. Parteipolitische Aussagen sind auch der Gewerkschaft untersagt; dasselbe gilt für die Behandlung allgemeinpolitischer Fragen, soweit sie nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen. Verboten sind weiter unsachliche Angriffe auf Nichtorganisierte, deren »negative Koalitionsfreiheit« unter keinen Umständen verletzt werden darf. Untersagt sind schließlich »unsachliche Angriffe« auf den Arbeitgeber oder einen Verband, dem er angehört oder doch erkennbar nahesteht.<sup>28</sup> Da beleidigende Angriffe sowieso rechtswidrig sind, handelt es sich um »Unbotmäßigkeiten«, die unter der Schwelle der Beleidigung bleiben.

Die Parallele zur Begrenzung der Meinungsfreiheit ist augenscheinlich. Hier wie dort ist letztlich jedes »unerwünschte« Verhalten illegalisiert oder zumindest in Gefahr, mit Sanktionen belegt zu werden. Eine Besonderheit besteht nur insoweit, als es eine »Außenseiter-Koalitionsfreiheit« nicht gibt: Wer den Rahmen des Unpolitisch-nur-Gewerkschaftlichen und des für »sachlich« Erklärten verläßt, kann sich überhaupt nicht mehr auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG berufen. Ihm bleibt nur der direkte Rückgriff auf Art. 5 Abs. 1 GG.

Die Auseinandersetzungen der letzten Jahre um wirksame »Gewerkschaftsrechte« betrafen nicht diesen allgemeinen Rahmen gewerkschaftlicher Aktivität; die Festlegung auf die Rolle eines Ordnungsfaktors wurde nur vereinzelt in Frage gestellt. Prozesse wurden vielmehr um die Frage geführt, was die Gewerkschaften und ihre Mitglieder innerhalb dieses Rahmens konkret »dürfen«.

Die Ergebnisse waren nicht übermäßig ermutigend. So besteht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kein Recht, Vertrauensleutewahlen im Betrieb selbst durchzuführen<sup>29</sup> – die Existenz der Vertrauensleute sei zwar durch Art. 9 Abs. 3 mitgarantiert, doch gehöre die Wahl im Betrieb nicht zu den »unerlässlichen« Mitteln spezifisch koalitionsmäßiger Betätigung. Dasselbe gilt für die Verteilung der Gewerkschaftszeitung an Mitglieder: Diese könne auch in der Freizeit oder durch die Post erfolgen, während Nicht-Mitglieder im Betrieb angesprochen und auch mit gewerkschaftlichem Material versorgt werden dürfen.

Verwunderung erweckte schließlich die Schutzhelm-Entscheidung: Danach kann zwar das Gewerkschaftsblem auf den Helm geklebt werden, wenn dieser dem Arbeitnehmer gehört; steht der Helm jedoch im Eigentum des Arbeitgebers, so ist dieses auch dann verletzt, wenn der Aufkleber ohne jeden Eingriff in die Sachsubstanz wieder entfernt werden kann. Die Unantastbarkeit des Arbeitgeberigentums wurde in sehr konkret-anschaulicher Weise ernst genommen ...

Es bedarf noch sehr grundlegender Veränderungen, ehe man wirklich von Menschenrechten im Betrieb sprechen kann.

#### Nachtrag 1986

Der hier abgedruckte Bericht über den Stand der Menschenrechte im Betrieb ist 1979 veröffentlicht worden.<sup>30</sup> Obwohl sich seither nichts Grundsätzliches an unserer Gesellschaft geändert hat, bedarf das damals Gesagte der Ergänzung: In den angesprochenen Bereichen hat sich die eine oder andere Akzentverlagerung ergeben; zahlreiche neue Probleme sind hinzugekommen.

1. Das »Recht auf Arbeit« hat ein wenig von seiner Faszination verloren: Das Faktum langfristiger Massenarbeitslosigkeit ist stärker als die konkrete Utopie der »Arbeit für alle«. Bei manchen Akteuren mag ein beträchtliches Stück Resignation mitspielen – sich immer wieder eine blutige Nase an der Realität zu holen, ist nicht

jedermanns Sache. Die »Verdrängung« geht so weit, daß man das Recht auf Arbeit nicht einmal dort fruchtbar macht, wo es nach geltendem Recht bestimmten Entwicklungsbereichen gebieten könnte. Gemeint ist damit die immer weitergehende »Fragmentierung« der Arbeit, die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung, befristeten Arbeitsverhältnissen und so weiter: Ihre erweiterte Zulassung bedeutet, daß viele Mitbürger eine Arbeit haben, die eben nicht dauerhafte Lebensgrundlage ist.<sup>31</sup> Das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz stößt auch insoweit auf rechtliche Bedenken.<sup>32</sup> Daß man sich des »Rechts auf Arbeit« heute seltener erinnert, hängt aber auch damit zusammen, daß das traditionelle Konzept der Erwerbsarbeit selbst nicht mehr unbefragt zugrunde gelegt wird. Leben im »informellen Sektor« erscheint manchen als durchaus erstrebenswerte Perspektive, solange und soweit eine staatlich garantierte Grundsicherung vorhanden ist. Innovatives Denken setzt eher hier an, wo Neuland zu beackern und nicht die Ausweglosigkeit der Krise zu beklagen ist.

Die Meinungsfreiheit im Betrieb hat ihren prekären Status behalten. Die Fälle, die zu entscheiden waren, betrafen vorwiegend Aussagen, die nicht direkt einer Randgruppe zugeordnet werden konnten, sondern die einer breiteren Stimmung Ausdruck gaben. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb sehr stark auf den Einzelfall abgestellt, also pauschale Verurteilungen vermieden.

So kann der Arbeitgeber zwar einem angestellten Lehrer untersagen, im Unterricht eine Anti-Atom-Plakette zu tragen, doch blieb gleichzeitig ausdrücklich offen, wie dieselbe Frage bei anderen Arbeitnehmern zu beurteilen wäre.<sup>33</sup> Auch beim Tragen einer Anti-Strauß-Plakette kommt alles auf die näheren Umstände an – hat sie einen Durchmesser von zwölf bis fünfzehn Zentimeter, muß man mit fristloser Kündigung rechnen, ist sie nur drei bis fünf Zentimeter groß, sieht das BAG keinen Kündigungsgrund mehr.<sup>34</sup> Im Ergebnis nützt diese Unsicherheit der Arbeitgeberseite, wird doch der »vernünftige«, an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes interessierte Arbeitnehmer jedes Risiko vermeiden und deshalb lieber ganz auf derlei »Extravaganzen« verzichten.

Bei den Gewerkschaftsrechten im Betrieb ist noch weniger »Rechtsfortschritt« zu vermelden. Das Bundesverfassungsgericht hat 1981 eine BAG-Entscheidung aufgehoben, wonach den Gewerkschaften ein »koalitionsrechtliches« Zutrittsrecht zum Betrieb zustand.<sup>35</sup> Die Vorbereitung einer Tarifrunde, aber auch die Vertei-

lung von Werbe- und Informationsmaterial ist auf diese Weise ausschließlich den im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern überlassen – eine Beschränkung, die gerade dort eine Rolle spielt, wo die Gewerkschaft wenig verankert ist und der Arbeitgeber sich daher ein Hausverbot »leisten« kann: Im patriarchalisch geführten Klein- oder Mittelbetrieb wird die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts relevant – genau dort droht aber noch immer antigerwerkschaftliche Repression. Anders ausgedrückt: Gerade dort, wo das Zutrittsrecht eines Hauptamtlichen am wichtigsten wäre, wird es verweigert.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit dieser Entscheidung zum erstenmal in aller Deutlichkeit gegen die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen Stellung bezogen – nicht viel später wurde der Sozialplan im Konkurs zu einem Fetzen Papier gemacht.<sup>36</sup> Den bisherigen Höhepunkt in der konservativen Korrektur arbeitsgerichtlicher Urteile stellte die Entscheidung zur Kündigung kirchlicher Arbeitnehmer dar.<sup>37</sup>

Im konkreten Fall hatte ein bei einem katholischen Krankenhaus angestellter Assistenzarzt in einem Leserbrief an den »Stern« Angriffe von Ärztefunktionären gegen die geltende Regelung des § 218 StGB zurückgewiesen. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts hatte das Bundesarbeitsgericht<sup>38</sup> dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zu enge Schranken gezogen, als es der Kündigung die Anerkennung versagte.

Dies alles bedeutet nicht, daß Gewerkschaftsrechte auch in der Realität auf ein Minimum geschrumpft wären – der Kampf gegen die Raketenstationierung wie auch die breite Mobilisierung gegen die Neufassung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz beweisen das Gegenteil. Wer sich engagieren will, geht jedoch ein größeres Risiko ein – die Schwelle für die »unangepasste« Äußerung wie erst recht für die Aktion ist um einiges höher geworden.

2. Zu den bislang skizzierten traditionellen Bereichen sind neue hinzugekommen. Dies beruht nur teilweise darauf, daß durch Einführung neuer Technologien zusätzliche Probleme entstanden sind. Wichtiger ist vermutlich eine gewachsene Sensibilität für bestimmte Fragen, die schon vor zehn Jahren und länger anstanden, die jedoch als »sekundär« beiseitegeschoben wurden. Beispielhaft sei die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und das Recht auf Leben und Gesundheit genannt. Letzteres hat »betriebstranszendierende« Dimensionen.

Die Lohnleichheit von Mann und Frau – von der Rechtsprechung frühzeitig auch gegenüber tariflicher Benachteiligung anerkannt<sup>39</sup> – ist in den vergangenen Jahren etwas stärker an die Realität herangeführt worden. Einzelne Umgehungspraktiken wie die Gewährung von Zulagen für die »Bereitschaft« zur Nacharbeit<sup>40</sup> wurden für illegal erklärt.<sup>41</sup> Daß dies nicht mehr als eine kleine Korrektur bedeutet, wird an der Einschätzung deutlich, die sich in einer neueren Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts findet. Dort wird die Benachteiligung der Frauen wie folgt beschrieben:<sup>42</sup>

»Die Gründe für die unterschiedlichen Bruttoarbeitsentgelte von Männern und Frauen sind auch heute noch vielfältig. Frauen erreichen durchschnittlich, vor allem bedingt durch ihre familiäre Situation, eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit als Männer. Sie erzielen geringere Stundenlöhne. Die Ursachen dafür liegen vor allem darin, daß Frauen, auch bei gleicher beruflicher Qualifikation, häufig niedriger eingestuft werden als Männer. Ferner zeigt sich, daß Frauen im allgemeinen über eine geringere berufliche Vorbildung verfügen als Männer. Frauen sind in leitenden Funktionen unterrepräsentiert ...«

Das Problembewußtsein hat sich konsequenterweise auf den Zugang zur Beschäftigung ausgedehnt. Gerichtliche Auseinandersetzungen haben sich insbesondere im Zusammenhang mit nachgewiesener Diskriminierung bei der Einstellung ergeben. Nach der (skandalösen) Vorschrift des § 611 a Abs. 2 BGB erhält eine abgewiesene Bewerberin in solchen Fällen nur das sogenannte negative Interesse, das heißt, sie bekommt den Schaden ersetzt, der ihr dadurch entstanden ist, daß sie auf die Ernsthaftigkeit ihrer Chancen vertraute. Im Ergebnis führt dies dazu, daß nur die Bewerbungskosten zu ersetzen sind.<sup>43</sup> Mit Recht war von einem »Portoparagraphen« die Rede,<sup>44</sup> der »weithin Hohn geerntet« habe.<sup>45</sup>

Auf Vorlage zweier deutscher Arbeitsgerichte<sup>46</sup> entschied der Europäische Gerichtshof, eine Beschränkung der abgewiesenen Bewerberin auf den Vertrauensschaden sei mit der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 nicht zu vereinbaren.<sup>47</sup> Es sei zwar dem einzelnen Mitgliedsstaat überlassen, ob er als Sanktion einen Anspruch auf Einstellung oder einen Anspruch auf Schadenersatz vorsehe; im letzteren Fall dürfe jedoch keine nur symbolische Höhe gewählt werden. In der Folgezeit haben deshalb die Arbeitsgerichte Hamm<sup>48</sup> und Hamburg<sup>49</sup> in analoger Anwendung des § 847 BGB den abgewiesenen Bewerberinnen ein Schmerzensgeld zugespro-

chen und dieses mit 6 Monatsgehältern bemessen. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil jeder benachteiligten Bewerberin ein entsprechender Anspruch zusteht – das finanzielle Risiko kann für uneinsichtige Arbeitgeber daher relativ hoch werden.

Auf der anderen Seite muß man sehen, daß die schönsten Sanktionen nichts nützen, wenn sich der zugrunde liegende Tatbestand nicht beweisen läßt. Das eigentliche Problem liegt deshalb darin, welche Anhaltspunkte man genügen läßt.<sup>52</sup> Darüber hinaus wird mit Recht betont, daß die Anknüpfung am einzelnen Einstellungsvorgang zu kurz greift – um das Menschenrecht der Gleichheit von Mann und Frau im Betrieb zu verwirklichen, muß sich nicht nur die familiäre Rollenverteilung ändern; notwendig ist weiter eine gezielte Frauenförderung, die auch die Form von Quotenregelungen annehmen muß.<sup>51</sup>

Die Volkszählungsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts<sup>52</sup> beginnt, auch im Arbeitsrecht Wirkungen zu entfalten. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung – aus der Garantie der freien Entfaltung der Persönlichkeit in Art. 2 Abs. 1 GG und aus der Garantie der Menschenwürde in Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitet – wird auch der »sozialen Gewalt« Arbeitgeber entgegengehalten.<sup>53</sup> Auch das BAG hat sich dieser Position angeschlossen und deshalb einem erfolglosen Bewerber das Recht eingeräumt, grundsätzlich die Rückgabe seiner Unterlagen und die Löschung der über ihn gespeicherten Daten verlangen zu können.<sup>54</sup> Auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis ist das Interesse des Arbeitnehmers zu achten, selbst über seine Erscheinungsform in der »elektronischen Welt« zu befinden. So hat das BAG das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG im Hinblick auf die Volkszählungsentscheidung erweiternd ausgelegt: Nicht nur die Datenerhebung (etwa durch ein Zugangskontrollsystem) werde von dieser Vorschrift erfaßt; auch die Eingabe manuell erhobener Daten in einen Computer ist nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats möglich.<sup>55</sup>

Dies sind begrüßenswerte Marksteine in Richtung auf ein Stück mehr Persönlichkeitsschutz; verglichen etwa mit Frankreich, kommt der Bundesrepublik hier sicherlich eine Vorreiterposition zu. Dennoch besteht kein Grund, sich auf errungenen Lorbeeren auszuruhen. Dies nicht nur deshalb, weil bislang noch ungeklärt ist, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreifen kann, wird es doch vermutlich im Arbeitsverhältnis keinen weitergehenden Schutz als im

Verhältnis zwischen Bürger und Staat genießen. Viel wichtiger ist die Tatsache, daß auch hier noch immer das abstrakte Individuum im Vordergrund steht, Veränderungen in der konkreten Existenz des einzelnen damit jedoch nicht aufgefangen werden können. Am Beispiel verdeutlicht: Eine konsequent angewandte Rechtsprechung kann zwar eine Totalkontrolle gegenüber Individuen verhindern, sie ist aber machtlos, wenn durch Betriebsdatenerfassung die Arbeit so vorstrukturiert und gesteuert wird, daß zahlreiche Arbeitsplätze überflüssig werden und die Arbeitsbelastung der verbliebenen Arbeitskräfte steigt.<sup>56</sup>

Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG beginnt, im Arbeitsrecht entdeckt zu werden. Zwar wird das festgefügte Gebäude des Arbeitsschutzrechts nicht unmittelbar von der Verfassung her in Zweifel gezogen, doch ergibt sich ein zusätzlicher rigoroserer Gesundheitsschutz an den »etablierten« Normen vorbei.<sup>57</sup>

Eine Sonderentwicklung hat einmal der scheinbar so banale »Nichtraucher-Schutz« erfahren. Danach braucht ein Beschäftigter keine Belästigungen oder gar Gesundheitsschäden hinzunehmen, nur weil Arbeitskollegen unbedingt rauchen möchten. Das Bundesverwaltungsgericht hat im Fall eines in einem Großraumbüro tätigen Beamten ausgeführt:<sup>58</sup>

»Sollte festgestellt werden, daß die Gesundheit des Klägers durch die Einwirkung von Tabakrauch am Arbeitsplatz beeinträchtigt wird, so ist die Beklagte ... verpflichtet, dies im Rahmen des Möglichen zu unterbinden. Das gleiche gilt, wenn ein nicht von der Hand zu weisender Verdacht einer solchen Gesundheitsbeeinträchtigung nicht sollte ausgeräumt werden können. Denn der Beamte hat kraft der Fürsorgepflicht des Dienstherrn Anspruch auf Schutz nicht nur vor sicheren, sondern schon vor ernstlich möglichen Beeinträchtigungen seiner Gesundheit durch Einwirkungen am Arbeitsplatz.«

Dies steht in deutlichem Gegensatz zu der klassischen Arbeitsschutz-Vorschrift des § 120a Gewerbeordnung, wonach die Arbeiter »gegen Gefahren für Leben und Gesundheit« soweit zu schützen sind, »wie es die Natur des Betriebs gestattet«. Noch weiter geht der Schutz von Leben und Gesundheit im Atomrecht, wo – vom Anspruch des bestehenden Rechts her gesehen – auch »kein anlagespezifischer Rest- oder Mindestschaden irgendwelcher Art« in Kauf genommen wird.<sup>59</sup> Gefahren müßten vielmehr auf ein sogenanntes

Restrisiko reduziert werden, ein Schaden müsse »nach dem Stand von Wissenschaft und Technik praktisch ausgeschlossen« erscheinen.<sup>60</sup> Inwieweit dies der Realität entspricht, mag nach Tschernobyl für viele zweifelhaft geworden sein. Wichtig ist in unserem Zusammenhang, daß sich andere arbeitsschutzrechtliche Regeln eine Überprüfung gefallen lassen müssen. So geht es eben nicht nur um ein »Restrisiko«, wenn die sogenannten TRK-Werte für die Verwendung krebserzeugender Stoffe ganz offiziell nur den Anspruch erheben, »das Risiko einer Beeinträchtigung der Gesundheit zu vermindern«.<sup>61</sup>

Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit auf die Produktion zu beziehen, hat über den Arbeitsschutz hinaus in der weiteren Perspektive eine zweite, grundsätzlichere Folge. Die Umweltschutzbewegung hat deutlich gemacht, daß viele Produktionsprozesse keine Veranstaltung mehr sind, die nur das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen. Gefährliche Technologien gehen auch die Anlieger, in einem weiteren Sinne jeden Mitbürger an, bestimmte Produkte wie Pharmazeutika sind sowieso prinzipiell »für alle« bestimmt.

Dies wirft die Frage nach einer »Arbeitsökologie« auf: Herstellungsverfahren wie auch Produkte müssen »sozial verträglich« sein. Dies läßt sich nicht allein durch Appelle und normative Vorgaben bewerkstelligen: Notwendig ist, die Betroffenen in den Entscheidungsprozeß einzubeziehen. Wir werden deshalb über eine neue Unternehmensverfassung und mehr Mitbestimmung im staatlichen Bereich nachdenken müssen.

## Anmerkungen

- 1 Mückenberger, Frankfurter Hefte Nr. 4/1977, S. 85
- 2 Vgl. etwa Kempff DB 1976, 2111; Klees BlfStR 1978, 178; Notter DB 1976, 772
- 3 Chaloupek, Forum DS Heft 2/1977, S. 175 ff; Walterskirchen WSI-Mitt. 1977, 293 ff.
- 4 Meidner WSI-Mitt. 1977, 281 ff; Schmid-Freiburghaus Forum DS Heft 4/1977 S. 5 ff.
- 5 Sumida-Wahnser DuR 1978, 173
- 6 Überblick bei Däubler, Recht auf Arbeit verfassungswidrig? in: Udo Achten u. a., Recht auf Arbeit – eine politische Herausforderung. Neuwied und Darmstadt 1978, S. 161 ff.
- 7 Schwerdtner ZfA 1977, 68
- 8 Schwerdtner ZfA 1977, 68
- 9 Schwerdtner ZfA 1977, 68
- 10 Koller, ZfA 1978, 69
- 11 Zöllner, 52. DJT, S.D. 120/121
- 12 Dazu Däubler, a. a. O., S. 191 ff.

- 13 So zuletzt BAG NJW 1978, 1873
- 14 Siehe Anmerkung 2
- 15 Siehe zu der Praxis sozialistischer Länder die Nachweise bei Höhmann, Arbeitsmarkt und Wirtschaftsplanung. Köln-Frankfurt/Main 1977 sowie Pfarr DuR 1973, 127 ff.
- 16 BVerfG NJW 1976, 1627
- 17 Nachweise bei Dietz-Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 5. Aufl., München 1973, § 74 Rn 37
- 18 BVerfG NJW 1976, 1628
- 19 BAG AuR 1973, 218
- 20 BAG NJW 1978, 1872 und 1874
- 21 BAG NJW 1978, 1875
- 22 Vgl. Däubler, Die Quelle 1975, 220
- 23 BVerfGE 44, 197 ff.
- 24 »Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.«
- 25 Überblick bei Däubler-Hege, Koalitionsfreiheit, Baden-Baden 1976
- 26 So der Fall BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG
- 27 BAG AuR 1978
- 28 Wie Anmerkung 26
- 29 Dazu und zum folgenden Rose, Der Betriebsrat 1979, 143 ff.
- 30 In: Freiheit + Gleichheit, Heft 1/1979, S. 33 ff.
- 31 Selbst die (bloße) Freiheit der Berufswahl nach Art. 12 Abs. 1 GG wird vom Bundesverfassungsgericht so interpretiert, daß sie nur einen »Beruf« erfaßt, der für den einzelnen »Lebensaufgabe und Lebensgrundlage« ist – BVerfGE 50, 290, 362.
- 32 Zu weiteren Einwänden siehe insbesondere Kempfen AuR 1985, 381 ff.; Mückenberger NZA 1985, 519 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, Reinbek 1986, S. 778 f.
- 33 BAG DB 1982, 2143.
- 34 Nachweise und Kritik bei Zachert AuR 1984, 290.
- 35 BVerfGE 57, 220 ff. gegen BAG DB 1978, 892.
- 36 BVerfGE 65, 162 ff. Zum seit 1985 geltenden Gesetz über den Sozialplan im Konkurs siehe Balz DB 1985, 691.
- 37 BVerfG DB 1985, 2103.
- 38 BAG DB 1983, 2778.
- 39 BAG AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.
- 40 Nach § 19 AZO sind Frauen grundsätzlich von Nacharbeit ausgenommen, so daß bei ihnen auch keine entsprechende »Bereitschaft« bestehen kann.
- 41 BAG NJW 1983, 190 = AuR 1983, 219.
- 42 BVerfG NJW 1981, 2177.
- 43 Im Fall ArbG Hamburg DB 1985, 1402 beliefen sie sich auf DM 2,31.
- 44 Zuleeg RdA 1984, 327.
- 45 Gamillscheg, Festschrift Floretta, S. 174.
- 46 ArbG Hamburg BB 1983, 1858 und ArbG Hamm, DB 1983, 1102.
- 47 EuGH RdA 1984, 252 = DB 1984, 1042.
- 48 DB 1984, 2700.
- 49 DB 1985, 1402.
- 50 Näher dazu Pfarr-Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz. Zum Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, Wiesbaden 1985, Rn. 168 ff.; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, S. 619 ff.
- 51 Dazu Däubler-Gmelin/Pfarr/Weg, Mehr als nur gleicher Lohn! Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg 1985.
- 52 BVerfG NJW 1984, 419 ff.

- 53 Heußner AuR 1985, 314; Klebe-Roth AiB 1985, 134; Simitis NJW 1984, 398ff.; Wohlgemuth AuR 1985, 240; a. A. Zöllner DB 1984, 241.  
 54 BAG NZA 1984, 321 = DB 1984, 2626.  
 55 BAG NZA 1985, 28 ff.  
 56 Vgl. IG Metall-Vorstand (Hrsg.), »Gläserner Mensch – Gläserne Arbeit«. Die Erfassung und Verarbeitung von Betriebsdaten (BDE/BDV), Frankfurt/Main 1984, S. 143 ff.  
 57 Eingehender Däubler, Die Mitbestimmung, Heft 7/1986.  
 58 BVerwG NJW 1985, 876.  
 59 BVerfGE 49, 89, 141.  
 60 BVerfGE 49, 89, 143.  
 61 Die offizielle Definition ist wiedergegeben bei Kalberlah, 8 Stunden täglich. Schadstoffe und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Freiburg/Brsg., 1983, S. 38, und Ewers-Vahrenholt WSI-Mitteilungen 1985, 223.

## GERD PFLAUMER und FRANK ERTEL: Demokratie erfaßt das Arbeitsleben noch nicht. Ein Bericht aus der Arbeitsgruppe.

Dem Einführungsreferat von Wolfgang Däubler schloß sich eine insgesamt dreistündige intensive Diskussion in der aus 20 Teilnehmern bestehenden Arbeitsgruppe an. Im Mittelpunkt der ersten Diskussionsrunde stand die in der betrieblichen Praxis zunehmend zu beobachtende Spaltung der Arbeitnehmerschaft in Stamm- und Randbelegschaften, wobei sich dort weitere Differenzierungen ergeben (zum Beispiel ABM-Beschäftigte, Zivildienstleistende, Sozialhilfeempfänger). Es gibt Anzeichen dafür, daß mit diesen befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten Mißbrauch betrieben wird, indem beispielsweise Sozialhilfeempfänger zu weit unter Tarif liegenden Stundenlöhnen für ein Jahr beschäftigt werden, um sie im Anschluß daran nicht mehr aus den Sozialhilfeeats finanzieren zu müssen. ABM-Beschäftigte werden häufig nicht – wie damit beabsichtigt – zusätzlich, sondern anstelle von Arbeitnehmern mit normalem Status eingestellt.

Die Arbeitsgruppe war sich darin einig, daß diese Arbeitnehmer minderen Rechts für die Arbeitgeber auch unter dem Aspekt der Disziplinierung von Interesse sind. Beschäftigte aus diesen Gruppen (mit Ausnahme von Zivildienstleistenden) nehmen erfahrungsgemäß ihre Menschenrechte im Betrieb schon deshalb kaum wahr, weil sie auf die Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis hoffen. Aber auch bei Arbeitnehmern mit normalem Status spielt die soziale

Abhängigkeit gegenwärtig eine größere Rolle als früher. Aus Angst vor Benachteiligungen werden Rechte weniger wahrgenommen. Die Zivilcourage in den Betrieben hat merklich abgenommen. Hier zeigt sich deutlich, daß Demokratie bei uns noch nicht als Lebensform begriffen wird, die auch das Arbeitsleben erfaßt. In diesem Zusammenhang wurde auf die Rolle von Erziehung und Schule hingewiesen.

Als deutliches Indiz für die Verknüpfung zwischen Massenarbeitslosigkeit und Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten wurde die stark rückläufige Zahl von Arbeitsgerichtsprozessen während laufender Arbeitsverhältnisse genannt. In den weitaus überwiegenden Fällen wird erst nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen prozessiert.

Eine weitere Spaltungsdimension folgt, wie Kern/Schumann in ihren industriesoziologischen Untersuchungen verdeutlicht haben, aus der Polarisierung der Belegschaften in kreative hochqualifizierte Facharbeiter und infolge moderner Technologie beziehungsweise Mängeln in der beruflichen Ausbildung dequalifizierten Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer können sich gegen vom Arbeitgeber vorgenommene Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen auch deshalb nur schwer zur Wehr setzen, weil das Organisationsrecht des Arbeitgebers ihre Rechtstellung erheblich beschränkt. Den in diesem Kontext wesentlichen Begriff der Zumutbarkeit interpretiert die Rechtsprechung dahingehend, daß eine Überprüfung nur im Falle vom Arbeitnehmer zu beweisender Willkür als zulässig erachtet wird.

Die Arbeitsgruppe war sich darin einig, auch den Bereich der öffentlichen Verwaltung in die Diskussion einzubeziehen. Dort macht sich zunehmend politische Disziplinierung breit, wovon in erster Linie die Meinungsfreiheit betroffen ist. Berufsverbote werden vor allem im Bereich der Post extensiv gehandhabt. Die Berufsverbote sind zur Zeit Gegenstand eines Verfahrens bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in dem ihre Vereinbarkeit mit internationalen Rechtsnormen überprüft wird.

Es wurde die Frage aufgeworfen, ob der Beamtenstatus im Hinblick auf die Versagung des Streikrechts mit den Grundrechten vereinbar sei. Die sogenannten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums wurden als Vorenthaltung von Grundrechten qualifiziert. Für rechtlich und politisch besonders anstößig wurde