

Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht

Zeiwochenschrift für die betriebliche Praxis

Schriftleitung: *Dr. Klaus Schmidt und Hans Joachim Spiegelhalter,*
Palmengartenstr. 14, 6000 Frankfurt 1

NZA 24/1989

20. Dezember · 6. Jahrgang 1989 · Seite 945–984

Aufsätze und Berichte

Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis – Eine erste Skizze*

Von Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Der Beitrag beschäftigt sich mit der verfassungsrechtlichen Garantie der Wissenschaftsfreiheit im Bereich von Arbeitsverhältnissen. Es werden eventuelle verfassungsrechtliche Vorgaben für die Organisation des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses erörtert, ebenso Probleme des Rechts auf Veröffentlichung von Arbeitsergebnissen sowie der Arbeitsverweigerung aus wissenschaftlicher Überzeugung.

I. Einleitung

Wer von der Freiheit der Wissenschaft spricht, denkt in der Bundesrepublik in erster Linie an die Universitäten. Sie sind im allgemeinen Bewußtsein der Ort, wo über Natur und Gesellschaft nachgedacht und das vorhandene Wissen weiterentwickelt wird. Träger dieser Aufgabe sind in erster Linie die Professoren. Sie genießen ein großes Maß an persönlicher Unabhängigkeit und dürfen von Staats wegen nicht zu bestimmten Fragestellungen, Methoden oder gar Ergebnissen gezwungen werden. Die Resultate ihrer Forschungen sind Gegenstand des wissenschaftlichen Diskurses; sie zu unterdrücken, wäre ein Verhalten, das auf schwerste mißbilligt würde.

Die Freiheit von Forschung und Lehre ist in Art. 5 III GG ausdrücklich garantiert. Der Bundesgesetzgeber hat Forschung und Lehre an Hochschulen einer eingehenden Regelung unterworfen¹. Grundlegende Bedeutung hat die Vorschrift des § 3 HochSchRG, die in Absatz 1 das jeweilige Bundesland und die Hochschulen verpflichtet, die Voraussetzungen zu schaffen, daß die Mitglieder der Hochschule die durch Art. 5 III GG verbürgten Rechte wahrnehmen können. Bezüglich der Freiheit der Forschung sagt Absatz 2 derselben Vorschrift, sie umfasse „insbes. die Fragestellung, die Grundsätze der Methodik sowie die Bewertung des Forschungsergebnisses und seine Verbreitung.“ Beschlüsse der zuständigen Hochschulorgane sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation des Forschungsbetriebes, die

Förderung und Abstimmung von Forschungsvorhaben und auf die Bildung von Forschungsschwerpunkten beziehen; die eingangs umschriebene Freiheit der Forschung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Auch für die Arbeitssituation des Hochschullehrers enthält das Gesetz wichtige Vorgaben. So nimmt ihn etwa § 50 I 3 HochSchRG grundsätzlich von der Pflicht aus, während bestimmter Dienststunden in der Universität anwesend zu sein, doch gilt dies nicht für Hochschulassistenten und andere wissenschaftliche Mitarbeiter.

Daß Wissenschaft auch in privaten Unternehmen betrieben wird, findet – anders als der in den 70er Jahren entbrannte Streit um die Neugründung privater Universitäten² – kaum öffentliche Aufmerksamkeit. Angestellte Chemiker, Mediziner in privaten Forschungslabors, Physiker in der Luftfahrttechnik – sie alle sind wissenschaftlich tätig, ohne daß die genannten gesetzlichen Regelungen auf sie anwendbar wären. Arbeitgeber würden vermutlich sehr ungehalten auf einen Abteilungsleiter reagieren, der den Standpunkt verträte, es reiche völlig aus, wenn er für sechs oder acht Stunden pro Woche im Betrieb auftauche. Auch wird jedes große Chemieunternehmen Wert darauf legen, selbst die Fragestellungen zu bestimmen, auf deren Grundlage geforscht wird. Sind angestellte Wissenschaftler nicht Arbeitnehmer wie andere auch?

Bis in die jüngste Vergangenheit ist diese Frage mit einem mehr oder weniger selbstverständlichen „Ja“ beantwortet worden. Erst in den letzten Jahren sind Konflikte aufgebrochen: Ein angestellter Wissenschaftler hatte die Abfallbeseitigungsanlage seines Arbeitgebers in einer Fachzeitschrift kritisiert³, in einem anderen Fall hatten sich angestellte Ärzte geweigert, an der Entwicklung eines

* Leicht überarbeitete und mit Nachweisen versehene Fassung eines Vortrags, den der Verfasser am 29. 9. 1988 auf einem Symposium der Universität Bologna anlässlich ihres 900jährigen Bestehens gehalten hat.

1) Hochschulrahmengesetz v. 26. 1. 1976, BGBII, 185, zuletzt geändert durch Gesetz v. 14. 11. 1985, BGBII, 2090.

2) Dazu zusammenfassend *Blankenagel*, AöR 105 (1980), 35 ff.

3) S. „Der Spiegel“, Heft 11/1987, S. 50f.

Medikaments mitzuwirken, das nach den Verteidigungsplänen der Nato auch im Atomkrieg Verwendung finden konnte⁴. Vorfälle dieser Art verweisen darauf, daß wir bislang kein „Statut des Wissenschaftlers“ in der Privatwirtschaft haben, ja daß noch weitgehend ungeklärt ist, welche Wirkung Art. 5 III GG im (außeruniversitären) Arbeitsverhältnis besitzt⁵. Dies ist um so bedauerlicher, als nach einer neueren Untersuchung des Bundesministeriums für Forschung und Technologie 70% aller (Natur-)Wissenschaftler in der Industrie beschäftigt sind⁶. Die Realität widerspricht deshalb der herkömmlichen Sicht: Nicht der beamtete Hochschullehrer mit seiner garantierten Unabhängigkeit ist der typische Wissenschaftler, sondern der Arbeitnehmer-Forscher. Welche Probleme ergeben sich im einzelnen? Im folgenden kann keine vollständige Aufarbeitung versucht werden⁷. Die Problematik ist vielmehr an drei Punkten zu verdeutlichen. Enthält die Wissenschaftsfreiheit Vorgaben für die Arbeitsorganisation, begrenzt sie insbesondere das Weisungsrecht des Arbeitgebers? Inwieweit kann das Arbeitsverhältnis einen angestellten Wissenschaftler daran hindern, seine Arbeitsergebnisse zu veröffentlichen? Steht ihm schließlich das Recht zu, die Mitarbeit an bestimmten Projekten zu verweigern? Bevor eine Antwort darauf versucht wird, ist zunächst zu prüfen, ob die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 III GG überhaupt im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern eingreift; nur dann kann die Entwicklung von Sonderregeln ernsthaft in Betracht kommen.

II. Berufung auf die Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis?

Abweichend von zahlreichen anderen westeuropäischen Rechtsordnungen hat das deutsche Arbeitsrecht von vornherein die Grundrechte der Verfassung „inkorporiert“⁸. Nach der ursprünglichen Rechtsprechung des BAG konnte sich der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber unmittelbar z. B. auf die Meinungsfreiheit des Art. 5 I GG oder auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 I GG berufen, aus der ein Recht auf effektive Beschäftigung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses abgeleitet wurde⁹. Arbeitsvertragliche Klauseln, wonach bei einer Kündigung des Arbeitnehmers bestimmte Sozialleistungen zurückzuzahlen waren, wurden im Hinblick auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 I GG beanstandet¹⁰. Auch die sogenannte Zölibatsklausel, die das Arbeitsverhältnis automatisch mit der Eheschließung enden ließ, wurde wegen Verstoßes gegen den Schutz der Ehe und Familie nach Art. 6 I GG für rechtswidrig erklärt¹¹.

In den letzten Jahren steuert das BAG einen vorsichtigeren Kurs. Grundrechte werden nicht mehr unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis angewandt. Vielmehr werden lediglich die Generalklauseln des Arbeits- und Zivilrechts, wie Fürsorge- und Treuepflicht, gute Sitten usw., im Hinblick auf die Wertentscheidungen der Grundrechte konkretisiert¹². Im Ergebnis hat sich dadurch allerdings nichts geändert; die Entscheidung des *Großen Senats*, die den Wandel bewirkt hat¹³, hat in gleicher Weise wie die frühere Rechtsprechung einen Anspruch des Arbeitnehmers auf tatsächliche Beschäftigung bejaht. Auch im Bereich des Datenschutzes ist kein Rechtsabbau praktiziert worden¹⁴.

Was bedeutet dies für die Wissenschaftsfreiheit? Bislang ist keine Entscheidung des BAG ersichtlich, die sich mit der Tragweite des Art. 5 III GG im Arbeitsverhältnis befaßt hätte. Das *LAG Rheinland-Pfalz* hat ohne nähere Spezifizierung auch diese Bestimmung im Arbeitsverhältnis angewandt¹⁵. Dabei kann es sich darauf stützen, daß das *BVerfG* Art. 5 III GG als Grundrecht jedes wissenschaft-

lich Tätigen qualifiziert, ohne einen Bezug zur Universität zu verlangen¹⁶. Die Literatur spricht der Wissenschaftsfreiheit im allgemeinen Wirkung auch im Arbeitsverhältnis zu¹⁷. In der Tat sind keine Anhaltspunkte dafür vorhanden, dieses Grundrecht anders als die sonstigen Verbürgungen der Verfassung zu behandeln. Mittelbar wird diese These dadurch bestätigt, daß § 118 I BetrVG Tendenzschutz auch für die Fälle vorsieht, in denen das Arbeitgeberunternehmen vorwiegend wissenschaftliche Zwecke verfolgt: Hier darf der Betriebsrat als Vertreter aller Beschäftigten nicht über wissenschaftsimmanente Fragen mitbestimmen oder in anderer Weise auf ihre Behandlung einwirken¹⁸. Der Grundsatz als solcher wirft daher keine besonderen Probleme auf; die eigentliche Schwierigkeit liegt in seiner praktischen Umsetzung.

III. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Organisation des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses?

1. Die Konkretisierung im Hochschulbereich

Das *BVerfG* hat für den Bereich der Universitäten aus Art. 5 III GG recht konkrete Konsequenzen für die Tätigkeit des einzelnen Wissenschaftlers gezogen. Ausgangspunkt ist die zutreffende Feststellung, daß das Grundgesetz keine bestimmte Auffassung von der Wissenschaft oder eine bestimmte Wissenschaftstheorie schützt¹⁹; auch im Urteil, das im Jahre 1956 die KPD verbot, war ausdrücklich die Rede davon, daß der Marxismus als Theorie nicht illegalisiert werde, sondern weiter an den Hochschu-

4) *LAG Düsseldorf*, BB 1988, 1750, dazu *Wendeling-Schröder*, BB 1988, 1742ff.

5) Ansätze nunmehr bei *Wendeling-Schröder*, WSI-Mitt. 1988, 697ff.

6) BMFT (Hrsg.), *Faktenbericht 1986*, S. 15, 298: Von 380 000 in der Forschung tätigen Personen sind 250 000 in der Industrie, der Rest an Universitäten und Großforschungseinrichtungen tätig. Angaben aus dem Jahr 1975 bei *Blankenagel* (o. Fußn. 2), S. 54: 53,9% der Wissenschaftler waren in der Industrie beschäftigt, 5,3% in der Verwaltung, 12,7% in Organisationen ohne Erwerbscharakter und 28,4% in der Universität. In den USA lag bereits damals der Schwerpunkt noch viel stärker bei der Industrieforschung (73,5% gegenüber 13,7% für die Universität).

7) So soll im vorliegenden Zusammenhang dahingestellt bleiben, wie der Kreis der wissenschaftlich Tätigen im einzelnen abzugrenzen ist. Es wird auch unterstellt, daß nach der arbeitsvertraglichen Abmachung eine Tätigkeit „als Physiker“, „als Chemiker“ usw. vorgesehen ist. Da es nicht um eine Aufhellung von Grauzonen geht, bleibt weiter die Frage ungeklärt, ob und unter welchen Voraussetzungen beispielsweise Juristen, Ökonomen oder Soziologen außerhalb der Hochschule wissenschaftlich tätig sind.

8) Zur Situation in Italien s. etwa *Ghezzi-Romagnoli*, *Il rapporto di lavoro*, 2a edizione, 1987 n° 23 ss.; zur Rechtslage in Frankreich *Camerlynck-Lyon-Caen-Pélissier*, *droit du travail*, 13^e éd. 1986, p. 411 ss.

9) *BAG*, AP § 611 BGB – Beschäftigungspflicht – Nr. 2; grundlegend *BAG*, AP § 13 KSchG Nr. 2 und AP Art. 6 Abs. 1 GG – Ehe und Familie – Nr. 1.

10) *BAG*, AP Art. 12 GG Nr. 25.

11) *BAG*, AP Art. 6 Abs. 1 GG – Ehe und Familie – Nr. 1.

12) Grundlegend *BAG (GS)*, AP § 611 BGB – Beschäftigungspflicht – Nr. 14.

13) S. Fußn. 12.

14) Zur „Drittwirkung“ des informationellen Selbstbestimmungsrechts und zu weiteren Einzelheiten der *BAG*-Rechtsprechung s. *Däubler*, *Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte*, 1987, Rdnrn. 87ff.

15) *LAG Rheinland-Pfalz*, Urt. v. 21. 12. 1987 – 9 Sa 251/87, wiedergegeben bei *Wendeling-Schröder*, WSI-Mitt. 1988, 704f.

16) *BVerfGE* 15, 256 (263); 35, 79 (114); 47, 327 (367).

17) *Däubler*, *Das ArbR II*, 4. Aufl. (1986), S. 753; *Starck*, in: *Festschr. f. Zeidler*, 1987, S. 1545; *Wendeling-Schröder*, BB 1988, 1747; vgl. auch *Calperin-Löwisch*, *BetrVG*, 6. Aufl. (1982), § 118 Rdnr. 20a. Nachw. zur Geltung des Art. 5 III GG „im Privatrecht“ bei *Blankenagel* (o. Fußn. 2), S. 36 Fußn. 5. Für volle Anwendung des Art. 5 III auf „zweckgebundene Industrieforschung“ auch *Scholz*, in: *Maunz-Dürig-Herzog-Scholz*, GG, Art. 5 Rdnr. 98.

18) Dazu etwa *Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither*, *BetrVG*, 15. Aufl. (1987), § 118 Rdnr. 22.

19) *BVerfGE* 35, 79 (113).

len betrieben werden dürfe²⁰. Die dem einzelnen Wissenschaftler zustehende Freiheit der Forschung umfasse „insbes. die Fragestellung und die Grundsätze der Methodik sowie die Bewertung des Forschungsergebnisses und seine Verbreitung.“²¹ An anderer Stelle ist vom „Auffinden von Erkenntnissen, ihrer Deutung und Weitergabe“ die Rede²². Ein darauf gerichtetes Verhalten von Wissenschaftlern gehört zum „unantastbaren Kernbereich“ ihrer Tätigkeit und ist gegen jeden staatlichen Eingriff abgesichert²³. Die „Distanz“ der Wissenschaft zu Staat und Gesellschaft²⁴ bringt es mit sich, daß der Staat weder bestimmte Forschungsgegenstände vorschreiben noch beispielsweise die Veröffentlichung der Resultate unterbinden darf.

2. Spezifika bei privatwirtschaftlich betriebener Forschung

Würde man diese unmittelbar aus der Verfassung hergeleiteten Aussagen ohne jede Modifikation auf privatwirtschaftliche Forschung übertragen, wäre diese nachhaltig beeinträchtigt. Ein Elektronikunternehmen, das die Forschungsgebiete seiner angestellten Wissenschaftler nicht bestimmen könnte, ist ebenso undenkbar wie ein Chemiebetrieb, der tatenlos zusehen muß, wie einer seiner Angestellten in einer Fachzeitschrift Betriebsgeheimnisse „ausplaudert“ und so den Vorsprung gegenüber anderen Wettbewerbern zunichte macht. Das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit würde unter solchen Umständen zu Lasten der durch Art. 12 I GG geschützten unternehmerischen Betätigung verabsolutiert. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG²⁵ kommt ein derartiges Ergebnis allerdings von vornherein nicht in Betracht. Im Rahmen der „mittelbaren“ Drittwirkung kann es vielmehr allein darum gehen, die in Art. 5 III GG zum Ausdruck gekommene „Wertentscheidung“ auch auf die kommerziell betriebene Forschung zu erstrecken, dabei jedoch dem Gebot praktischer Konkordanz entsprechend auch die grundrechtlich geschützte Sphäre des Arbeitgebers zu beachten. Was dies konkret bedeutet, bedarf näherer Überlegung.

Ausschließen kann man zunächst zwei Extremfälle. Der eine ist bereits genannt: Jene volle Autonomie, die dem Hochschullehrer-Individuum nach Auffassung des BVerfG zusteht, kann schwerlich dem angestellten Wissenschaftler eingeräumt werden. Auf der anderen Seite darf es aber nicht nur bei den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schranken der Arbeitgeberbefugnisse bleiben. Könnte auch der Wissenschaftler sich nur darauf berufen, daß keine Arbeitsschutznormen verletzt werden und daß ihm keine „unbilligen“ Weisungen gegeben werden, wäre Art. 5 III GG im Arbeitsverhältnis ohne Bedeutung.

Das Maß an Eigenständigkeit, das auch dem angestellten Wissenschaftler verbleiben muß, kann nicht allein im Hinblick darauf bestimmt werden, daß es sich bei der Wissenschaftsfreiheit um ein Grundrecht handelt, das bestimmte Einzelpersonen schützt. Zu beachten ist vielmehr, daß die Organisation des Wissenschaftsbetriebs in erheblichem Umfang Allgemeininteressen berührt. Nur eine freie Wissenschaft, die ihren Gegenstand, ihre Fragestellungen und ihre Vorgehensweisen selbst bestimmt, bietet eine realistische Chance, das verfügbare Wissen über Natur und Gesellschaft zu vergrößern und so die Entwicklung der Lebensverhältnisse besser steuern zu können. Der Pluralismus wissenschaftlicher Ansätze ist nicht nur ein Stück Freiheit, sondern Voraussetzung der „Selbstreflexivität“ der Gesellschaft: Je mehr wir über uns selbst und unsere Umgebung wissen, um so eher lassen sich rationale Lösungen für anstehende Probleme finden. Wären Forschungsvorhaben etwa von vornherein auf Themen beschränkt, die den Initiatoren voraussichtlich Gewinne bringen, müßten viele Fragen ungestellt bleiben: Nicht

nur bei Grundlagenproblemen ergäben sich Lücken, auch viele Einzelaspekte müßten auf der Basis vorwissenschaftlichen Alltagswissens entschieden werden. Im Ergebnis würde sich eine ausschließlich am Gewinn orientierte Wissenschaft nicht anders auswirken, als die Ersetzung pluralistischer Theorien und Meinungen im Hochschulbereich durch eine Position mit absolutem Wahrheitsanspruch. Das BVerfG hat diesen Zusammenhang zwar nicht ausdrücklich angesprochen, jedoch verschiedentlich das Interesse des Gemeinwesens an einem „funktionierenden Wissenschaftsbetrieb“ betont²⁶ und davon gesprochen, der Wissenschaft komme eine „Schlüsselfunktion für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung“ zu²⁷. Ähnliche Überlegungen liegen der Rechtsprechung zur Rundfunkfreiheit zugrunde. Wenn Hörfunk und Fernsehen pluralistisch strukturiert sein und die öffentlichrechtlichen Anstalten für eine „Grundversorgung“ eintreten müssen²⁸, so deshalb, weil nur auf diesem Wege ein freiheitlicher Kommunikationsprozeß erreichbar ist, der keine verordnete Blickverengung, keine Beschränkung auf bestimmte Tatsachen und Wertungen kennt. Nicht anders wird auch die Garantie des informationellen Selbstbestimmungsrechts damit gerechtfertigt, sie sei eine „elementare Funktionsbedingung eines auf Handlungs- und Mitwirkungsfähigkeit seiner Bürger begründeten freiheitlichen demokratischen Gemeinwesens“²⁹.

Welche Vorgaben sich daraus für das (quantitative) Verhältnis zwischen staatlich getragener und privatwirtschaftlicher Forschung ergeben, ist nicht unser Thema. Deshalb soll auch ein Hinweis auf die berechtigte These genügen, es sei nicht mehr mit Art. 5 III GG vereinbar, wenn Industrieforschung „praktisch die einzige Chance böte, apparativ aufwendige Forschung zu betreiben“³⁰. Im hier interessierenden Zusammenhang geht es vielmehr – nicht anders als bei privaten Rundfunkanstalten – primär darum, auch innerhalb der privatrechtlichen Formen ein möglichst großes Maß an Pluralität zu sichern. Diese wird nicht schon durch eine Vielzahl von Forschung betreibenden Unternehmen sichergestellt, da der Wettbewerb sie zu einer spezifischen Herangehensweise zwingt. Notwendig ist vielmehr, auch die Freiheitspielräume der einzelnen Wissenschaftler zu erweitern. Insoweit besteht eine gewisse Parallele nicht nur zur privaten Rundfunksondern auch zur Pressefreiheit, bei der trotz aller „Vorprogrammierung“ der Tendenz durch den Eigentümer ein Stück redaktioneller Eigenverantwortlichkeit erhalten bleiben muß³¹.

3. Konkrete Konsequenzen

Der privatwirtschaftliche Träger einer Forschungseinrichtung muß sich von Verfassungs wegen damit begnügen, möglichst wenige Vorgaben zu machen. Läßt sich das Gebiet, über das geforscht werden soll, abstrakter oder eher konkreter bestimmen, ist ersteres zu versuchen. Sache der Wissenschaftler ist dann die nähere Eingrenzung.

20) BVerfGE 5, 85 (145ff.). Dazu auch Denninger, AK-GG, 1984, Art. 5 III Rdnr. 19.

21) BVerfGE 35, 79 (113).

22) BVerfGE 47, 327 (367).

23) BVerfGE 35, 79 (122).

24) BVerfGE 47, 327 (370).

25) Nachw. o. Fußn. 12–14.

26) BVerfGE 35, 79 (115, 116).

27) BVerfGE 47, 327 (368).

28) BVerfG, EuGRZ 1986, 577 (586ff.); dort auch Ausführungen zum Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers und zu geringeren Anforderungen an private Sendeanstalten, soweit und solange die öffentlichrechtlichen Einrichtungen ihre Funktion erfüllen.

29) BVerfGE 65, 1 (42f.).

30) Denninger, AKGG, Art. 5 III Rdnr. 25.

31) Dazu etwa Hoffmann-Riem, AKGG, Art. 5 I, II Rdnr. 131ff., 141. Vgl. weiter Starck (o. Fußn. 17), S. 1545, der bei Art. 5 III zwischen „Themen“ (Arbeitgeber-Befugnis) und „Vorgehensweisen“ (Arbeitnehmerkompetenz) unterscheidet.

Ihnen obliegt auf alle Fälle, über die anzuwendenden Methoden zu entscheiden; auch das Problem, wann ein Ergebnis vorliegt, also der Erkenntnisprozeß als vorläufig abgeschlossen angesehen werden kann, ist grundsätzlich von ihnen selbst zu lösen. Dasselbe gilt für die Bewertung der Resultate: Der Wissenschaftler darf nicht zu einem „Lohnschreiber“ degradiert werden, der Dinge propagieren muß, die nicht mit seinen persönlichen Überzeugungen in Einklang stehen.

Für alle weiteren Fragen der Arbeitsorganisation kann Art. 5 III GG lediglich die Richtung angeben; niemand kann ernsthaft behaupten, nur eine ganz bestimmte Form der Arbeitsorganisation sei mit der Verfassung vereinbar. Der Gesetzgeber könnte bestimmte Rahmenbedingungen festlegen, auch die Tarifparteien wären dazu befugt. Solange beides nicht geschieht, entscheiden im Konfliktfall die Arbeitsgerichte, wie die arbeitsvertraglichen Pflichten angestellter Wissenschaftler im Lichte des Art. 5 III GG zu konkretisieren sind. Von besonderer Bedeutung ist das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit weiter beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen und bei Einigungsstellensprüchen: Im Rahmen des „billigen Ermessens“ nach § 76 V 3 BetrVG ist grundsätzlich diejenige Konkretisierungsform zu wählen, die den wissenschaftlich Tätigen die größeren Spielräume eröffnet, ohne die Funktionsfähigkeit des Unternehmens in Frage zu stellen. Zu einigen Problemen der Arbeitsorganisation sollen Vorschläge gemacht werden.

Was die Arbeitszeit betrifft, so macht schon die eingangs erwähnte Regelung des § 50 I 3 HochSchRG deutlich, daß wissenschaftliches Arbeiten nicht notwendig an bestimmten vorgegebenen Orten zu bestimmten vorgegebenen Zeitpunkten stattfinden muß. Entscheidend sind die Ergebnisse, nicht die auf dem Stuhl verbrachten Stunden. Von daher wird es den Anforderungen des Wissenschaftsbereichs in besonderer Weise gerecht, wenn die Arbeitnehmer selbst über die zeitliche Lage ihrer Arbeit entscheiden. Der Funktionsfähigkeit des Unternehmens ist dadurch ausreichend Rechnung getragen, daß alle Wissenschaftler zu bestimmten Zeiten am Tage oder in der Woche gleichzeitig anwesend sein müssen und so für eine Koordination ihrer Aktivitäten zur Verfügung stehen. Starre Regelungen, wonach um 7.30 Uhr in der Frühe mit dem Denken begonnen und dieses um 16.00 Uhr nachmittags eingestellt wird, erscheinen wenig sachgerecht; als ausdrückliche einzelvertragliche Abrede wären sie wohl noch hinnehmbar, als Inhalt eines Einigungsstellenspruchs schwerlich ein „billiger“ Ausgleich der Interessen.

Ein weiteres ganz wesentliches Problem betrifft das Ausmaß an Hierarchie, das zwischen den einzelnen Wissenschaftlern besteht. Dürfen bestimmte Institutsdirektoren nach Art eines Regierungschefs die Richtlinien bestimmen, die von den anderen nur noch nachvollzogen werden? Für den Hochschulbereich hat das BVerfG die Aussage getroffen, daß das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit nicht nur Professoren, sondern auch wissenschaftlichen Mitarbeitern und solchen Studenten zusteht, die in den Forschungsprozeß integriert sind³². Gleichzeitig hat es jedoch unterschiedliche Arten von Grundrechtsträgern geschaffen: Die Professoren würden aufgrund ihrer Vorbildung, ihrer meist langjährigen Tätigkeit und Erfahrung in erster Linie die Hochschule als wissenschaftliche Einrichtung prägen. Sie seien die Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens – deshalb sei es schon mit Rücksicht auf den Gleichheitssatz geboten, ihnen etwa bei der Zusammensetzung von Entscheidungsgremien die ausschlaggebende Rolle zuzuerkennen. Ob man im Bereich privatwirtschaftlich betriebener Forschung eine ähn-

liche Unterscheidung treffen kann, ist nicht eindeutig zu beantworten; die Praxis spricht allerdings dafür, daß dort vergleichbare Formen an Hierarchie zulässig sind. Allerdings wird sich jede Einigungsstelle auch mit empirischen Untersuchungen auseinandersetzen müssen, wonach bei einem Zuviel an Hierarchie die Kreativität der Beteiligten und damit die Effizienz des Wissenschaftsbetriebs leidet³³.

Kooperative oder hierarchische Strukturen wirken sich nicht nur bei der Organisation der Arbeit selbst, sondern häufig auch bei der Zuordnung der Arbeitsergebnisse aus. Die Gefahr, daß der „Großforscher“ als Inhaber wissenschaftlicher Erkenntnisse erscheint, die er nicht selbst gewonnen hat, ist nur allzu geläufig. Soweit es um die Spezialfälle der Erfindung und der urheberrechtsfähigen Werke geht, liegt eine gesetzliche Regelung vor: Nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz bzw. nach § 43 UrhG gilt das Schöpferprinzip; Inhaber des Rechts wird, wer de facto die Arbeit geleistet hat – sei es ein Individuum, sei es eine Gruppe. Der Arbeitgeber kann sich den wirtschaftlichen Wert aneignen; die immateriellen Bestandteile, insbes. das Recht auf Namhaftmachung als Erfinder bzw. Urheber bleiben beim Arbeitnehmer³⁴. Bei sonstigen wissenschaftlichen Arbeiten darf nichts anderes gelten – nach der oben³⁵ mitgeteilten Rechtsprechung des BVerfG gehört es zum unantastbaren Kernbereich der Wissenschaftsfreiheit, daß der Einzelne u. a. auch seine Ergebnisse bewerten kann, was notwendigerweise voraussetzt, daß ihm niemand die Früchte seiner Arbeit streitig macht. Ein Arbeitgeberinteresse, das der konsequenten Anwendung des Schöpferprinzips entgegensteht, ist nicht ersichtlich. Daß die rechtliche Absicherung dem Arbeitnehmer keinen absoluten Schutz gewährt, sondern daß faktische Abhängigkeiten, Karriereinteressen usw. den Vorrang gewinnen können, steht freilich auf einem anderen Blatt.

In einem Großforschungsinstitut ist vor einiger Zeit die Frage streitig geworden, wie ein computerisierter Wissenschaftlerarbeitsplatz ausgestaltet sein muß. Das Problem bestand einmal darin, daß sich einige (wenige) Wissenschaftler weigerten, überhaupt Texte in den Computer einzugeben, und lieber bei Papier und Schreibmaschine bleiben wollten. Die wichtigere Frage war, inwieweit das Informationssystem eine Sicherung dagegen bieten konnte, daß die Überlegungen und vorläufigen Arbeitsergebnisse einzelner Wissenschaftler von anderen mitgenutzt und „ausgebeutet“ werden konnten. Zu beiden Fragen wurde eine Lösung im Wege von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gefunden: Niemand sollte zur Benutzung des Computers gezwungen werden; das Informationssystem war so auszugestalten, daß mißbräuchlicher Zugriff im Rahmen des irgend möglichen ausgeschlossen war. Beide Regelungen wurden aufgrund „traditioneller“, nicht auf Art. 5 III GG Bezug nehmender Verhandlungen erreicht, doch wäre ein anderes Resultat schwerlich als „billig“ zu qualifizieren gewesen.

Schließlich ist ein neueres BAG-Urteil zu erwähnen, das die Frage zum Gegenstand hatte, inwieweit sich die voraussichtliche Dauer eines wissenschaftlichen Vorhabens mit der Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags decken muß³⁶. Im konkreten Fall entschied das BAG, daß es keinen „Bestandsschutz kraft Wissenschaftsfreiheit“ gibt, daß die Befristung jedoch nur dann zulässig ist, wenn die geplante Arbeit während der Zeit des Arbeitsverhältnisses „nachhaltig“ gefördert werden kann. Dies war bei einer Dauer von einem Jahr zu bejahen, doch hätten Befristungen von zwei oder drei Monaten keine Wirkung gehabt. Damit ist nur ein absolutes Minimum an Absicherung ge-

32) BVerfGE 35, 79 (125).

33) Nachw. bei Blankenagel (o. Fußn. 2), S. 67 Fußn. 159 und 160.

34) § 36 PatG, §§ 43 i. V. mit 13, 29 S. 2 UrhG.

35) Fußn. 21. ff.

36) BAG, NZA 1988, 392.

geben; der Wertentscheidung des Art. 5 III hätte es sehr viel eher entsprochen, eine Konkordanz von Vorhaben und Befristungsdauer anzunehmen³⁷.

IV. Unentziehbares Recht auf Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse?

Eines der gravierendsten Probleme des abhängig beschäftigten Wissenschaftlers kann darin liegen, daß der Arbeitgeber die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen untersagt – sei es, daß er sich auf eine „selbstverständliche“ Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers beruft, sei es, daß im Arbeitsvertrag eine Genehmigungspflicht oder gar ein totales Publikationsverbot vorgesehen ist. Für den betroffenen Wissenschaftler hat dies erhebliche Konsequenzen, da ihm auf diese Weise soziale Anerkennung (und damit verbundene Aufstiegschancen), aber auch Möglichkeiten der „Rückmeldung“ versagt sind, die seinen eigenen Erkenntnisprozeß befördern könnten. Vom Interesse der Allgemeinheit her gesehen ist eine „Geheimwissenschaft“ noch gefährlicher als das Überwiegen einseitiger Ansätze: Kontrolle ist nicht mehr möglich, die Verantwortung für die Folgen ganz den wenigen Geheimnisträgern überlassen.

Nach den oben mitgeteilten Aussagen des *BVerfG* gehört das Recht zur Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse zum Wesen der Wissenschaftsfreiheit³⁸. Von daher sind Publikationsverbote auch im privatwirtschaftlichen Bereich in höchstem Maße fragwürdig³⁹. Auf der anderen Seite sind zugunsten verfassungsrechtlich vergleichbar stark geschützter Güter Ausnahmen denkbar. So bestehen im allgemeinen keine Einwände dagegen, daß die Ergebnisse militärischer Forschung auch in der Fachöffentlichkeit nicht bekannt werden. Ob das Interesse eines Privatunternehmens an der Wahrung seiner Betriebsgeheimnisse einen vergleichbar hohen Rang genießt, wird man bezweifeln müssen. Anders als die Erfordernisse der Verteidigung, die in den Grundgesetzschriften über die Bundeswehr ihren Niederschlag gefunden haben, steht die unternehmerische Betätigungsfreiheit unter dem Vorbehalt des Gesetzes und kann deshalb auch mit erheblichen Schranken versehen werden. Dies bedeutet insbesondere, daß ein Publikationsverbot nur dann gerechtfertigt ist, wenn durch ein Bekanntwerden bestimmter Tatsachen das Unternehmen im Wettbewerb oder auf anderer Ebene schwer geschädigt würde. Daraus folgt, daß auch dem Zeitfaktor eine hohe Bedeutung zukommt – sind technische Vorsprünge nach ein oder zwei Jahren nicht mehr vorhanden, weil andere Wettbewerber inzwischen vergleichbare Lösungen gefunden haben, besteht keinerlei Anlaß mehr, einem angestellten Wissenschaftler die Publikation seiner damaligen Arbeiten zu verbieten. Muß es demgegenüber bei einem dauernden Publikationsverbot bleiben, so kommt eine entsprechende Anwendung des § 17 III *ArbnErfG* in Betracht. Dort ist vorgesehen, daß der Arbeitnehmer eine höhere als die ansonsten übliche Erfindervergütung erhält, wenn der Arbeitgeber von der Anmeldung eines Patents absieht und der Arbeitnehmer deshalb weiter nach § 24 II *ArbnErfG* zum Stillschweigen verpflichtet ist. Wenn schon eine Aufopferung wichtiger Interessen erfolgen muß, sollte wenigstens ein materieller Ausgleich geschaffen werden.

Über die Fälle eines überwiegenden gravierenden Unternehmensinteresses hinaus ist kein Recht des Arbeitgebers anzuerkennen, die Veröffentlichung von Arbeitsergebnissen zu verhindern. Entsprechende Klauseln in Arbeitsverträgen sind unwirksam, weil sie der Wertentscheidung des Art. 5 III GG zuwiderlaufen⁴⁰. Ist eine Genehmi-

gungspflicht vorgesehen, ist ähnlich wie bei Nebentätigkeiten vorzugehen: Die Genehmigung ist immer dann zu erteilen, wenn kein überwiegendes Arbeitgeberinteresse an ihrer Verweigerung besteht⁴¹. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang schließlich die Tatsache, daß § 6 S. 2 *HessUnivG* von 1974 sogar eine Verpflichtung der an Forschung und Lehre beteiligten Angehörigen der Universitäten vorsah, auf Gefahren wissenschaftlicher Forschung aufmerksam zu machen. Dort war im einzelnen bestimmt⁴².

„Werden ihnen (den Angehörigen der Universitäten) Ergebnisse der Forschung, vor allem in ihrem Fachgebiet bekannt, die bei verantwortungsloser Verwendung erhebliche Gefahr für die Gesundheit, das Leben oder das friedliche Zusammenleben der Menschen herbeiführen können, so sollen sie den zuständigen Fachbereichsrat oder ein zentrales Organ der Universität davon unterrichten.“

Das *BVerfG* hat diese Regelung grundsätzlich für verfassungskonform erklärt⁴³, der Öffentlichkeit des Wissenschaftsprozesses also eine so hohe Bedeutung zugemessen, daß diese gegebenenfalls auch gegen die Wünsche eines einzelnen Forschers hergestellt werden muß.

Publikationen eines angestellten Wissenschaftlers können für den Arbeitgeber auch insoweit unerwünscht sein, als Kritik an seinem Verhalten geübt oder darauf hingewiesen wird, er beachte den Stand der Technik nicht genügend⁴⁴. Die Rechtsprechung verlangt im allgemeinen, daß ein Arbeitnehmer auf alle Fälle zunächst den Versuch unternimmt, durch Sprechen mit Vorgesetzten, innerbetriebliche Beschwerden usw. Abhilfe zu erreichen⁴⁵. Allenfalls dann, wenn dies nicht aussichtsreich ist, soll der Gang an die Öffentlichkeit zulässig sein. Am Beispiel von Mißständen in einem Presseunternehmen, die ein als Journalist getarnter Schriftsteller veröffentlicht hatte, hat der *BGH* dies verdeutlicht: Da ein betriebsinternes Vorstelligwerden von vornherein aussichtslos war, konnte sofort die Öffentlichkeit informiert werden⁴⁶. Je stärker die Öffentlichkeit betroffen ist, um so weniger kann vom Einzelnen Zurückhaltung verlangt werden; dies gilt beispielsweise im Umweltschutz⁴⁷.

Was schon aufgrund der allgemeinen Meinungsfreiheit zulässig ist, kann im Bereich wissenschaftlichen Arbeitens nicht von der Erfüllung weiterer Voraussetzungen abhängig sein. Auch der Wissenschaftler darf daher über Dinge schreiben, die seinem Arbeitgeber möglicherweise unangenehm sind. Rücksichtnahme ist nur insoweit zu erwarten, als der Arbeitgeber nicht unnötigerweise bloßgestellt und beim Namen genannt werden soll; soweit dieselbe Aussage auch ohne ausdrückliche oder sinngemäße Bezugnahme auf innerbetriebliche Vorgänge möglich ist, wäre ein solcher „anonymer“ Weg vorzuziehen. Dies kann anders sein, wenn ein öffentliches Informationsinter-

37) Vgl. auch *BAG*, *NZA* 1987, 741 (743), das einen solchen Schluß nahelegt.

38) O. Fußn. 21 („Verbreitung“) und Fußn. 22 („Weitergabe“).

39) Zu dem hier nicht näher untersuchten „Gang an die Öffentlichkeit“ im Allgemeininteresse sowie unter Berufung auf die Meinungsfreiheit des Art. 5 I GG s. insbes. *Simitis*, in: *Festschr. f. Simon*, 1987, S. 329, 345 ff.

40) Ähnlich *Wendeling-Schröder*, *WSI-Mitt.* 1988, 704.

41) Für das Nebentätigkeitsrecht s. *BAG*, *AP* § 626 *BGB* Nr. 60 = *Betr* 1971, 581; *BAG*, *Betr* 1977, 544.

42) Wiedergegeben in *BVerfGE* 47, 327 (366).

43) *BVerfGE* 47, 327 (366 ff.).

44) S. den bei *Wendeling-Schröder*, *WSI-Mitt.* 1988, 704 geschilderten Fall.

45) Überblick über die Rechtsprechung zu Art. 5 I GG bei *Simitis* (o. Fußn. 39), S. 331 ff. und bei *Däubler*, *Gewerkschaftsrechte im Betrieb*, 5. Aufl. (1987), Rdnrn. 567 ff.

46) *BGH*, *NJW* 1981, 1089 ff.

47) Vgl. *Simitis* (o. Fußn. 39), S. 345 ff.

esse gerade am Verhalten eines bestimmten Unternehmens besteht, das beispielsweise unter stillschweigender Duldung der Behörden regelmäßig Vorschriften zum Schutz der Umwelt übertritt.

V. Arbeitsverweigerung aus wissenschaftlicher Überzeugung?

Die jüngste Entwicklung in der Bundesrepublik wie in der USA kennt eine Reihe von Fällen, in denen Arbeitnehmer aus Gewissensgründen die Mitwirkung an bestimmten Tätigkeiten abgelehnt haben. Bekannt ist der Fall eines Druckers aus Itzehoe, der sich weigerte, am Druck kriegsverherrlichender Literatur mitzuwirken: Als er deshalb gekündigt wurde, erhob er Klage und gewann vor dem BAG⁴⁸. Dieses stellte darauf ab, daß der Gewissenskonflikt nicht vorherschaubar gewesen war; außerdem hätte der Arbeitgeber die Möglichkeit gehabt, den Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeit zu beschäftigen und für seinen Auftrag einen Kollegen einzusetzen, der keine moralischen Bedenken erhoben hätte. In einem anderen Fall ging es um drei angestellte Ärzte, die sich weigerten, ein Medikament zu entwickeln, das auch im Atomkrieg hätte verwendet werden sollen⁴⁹. Sehr viel größere Dimensionen hatte die Erklärung von 7000 amerikanischen Wissenschaftlern, sich nicht an SDI-Forschung zu beteiligen⁵⁰.

Wo liegen die Ursachen dafür, daß plötzlich Konflikte dieser Art auftreten, die in der Vergangenheit kaum zu verzeichnen waren? Vermutlich ist es von ganz wesentlicher Bedeutung, daß in der Gesellschaft ein größeres Risikobewußtsein als zu früheren Zeiten vorhanden ist: Die Argumente der Friedensbewegung, aber auch Erfahrungen mit großen zivilen Unfällen wie Tschernobyl und Sandoz machen Gefahren neuartiger Dimension deutlich. Die Verantwortung des einzelnen Wissenschaftlers wird auf diese Weise immer größer – und deshalb verständlicher Weise auch der Wunsch, die unüberschaubaren Folgen gefährlicher Technologien nach Möglichkeit zu vermeiden. Das Recht, „Nein zu sagen“, sich den Plänen des öffentlichen oder privaten Arbeitgebers zu widersetzen, gewinnt entscheidend an Bedeutung⁵¹.

Gibt die Wissenschaftsfreiheit das Recht, die Mitwirkung an bestimmten Vorhaben zu verweigern? Für den Bereich der Hochschulforschung folgt es mittelbar daraus, daß der einzelne dort Tätige den Gegenstandsbereich und die Fragestellungen bestimmen kann, die er dabei verfolgt. Bei privatwirtschaftlicher Forschung ist die freie Wahl des Gegenstandsbereichs schwer vorstellbar. Keine Bedenken bestehen jedoch dagegen, die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Gewissensfreiheit auch hier anzuwenden. Wer gegen eigene Grundüberzeugungen handeln müßte, um weiter an einem bestimmten Forschungsprojekt teilzunehmen, muß ohne Arbeitsplatzrisiko die Möglichkeit des Ausstiegs haben, sofern – wie häufig in Großforschungseinrichtungen – ein anderweitiger Einsatz möglich ist. Dabei ist denkbar, daß für Wissenschaftler die Grenze des Zumutbaren bereits früher erreicht ist als für andere Beschäftigte: So wird man etwa niemanden veranlassen dürfen, für Ziele zu forschen, die er bisher in seiner wissenschaftlichen Arbeit kritisiert hat. Wer z. B. als Forscher die Militärtechnologie und ihren zivilen Nutzen nachhaltig in Zweifel gezogen hat, kann schwerlich für die Entwicklung einer neuen Präzisionsmunition eingesetzt werden, auch wenn er sich ansonsten keineswegs als Pazifist versteht: Kein Arbeitgeber darf von einem angestellten Wissenschaftler eine Tätigkeit verlangen, die dessen Glaubwürdigkeit erschüttert, wäre damit doch die Teilnahme am wissenschaftlichen Kommunikationsprozeß zumindest wesentlich erschwert. Wo die Grenzen hier im einzelnen zu ziehen sind, ist derzeit noch nicht auszumachen; die rechtswissenschaftliche Diskussion hat insoweit noch nicht begonnen. Vielleicht mag es weiterhelfen, daß die Generalkonferenz der UNESCO im November 1974 ein „Statut des Forschers“ verabschiedet hat, das in Nr. 14 Buchst. c

das Recht einräumt, sich in letzter Instanz aus Gewissensgründen von wissenschaftlichen Projekten zurückzuziehen⁵². Der Anfang der 80er Jahre in privatem Rahmen entstandene sogenannte Uppsala-Ethik-Kodex sieht realistisch vor, daß die Gemeinschaft aller Wissenschaftler denjenigen hilft, die aus Gründen ihres Gewissens nicht nur eine Arbeit verweigert, sondern auch ihren Arbeitsplatz verloren haben⁵³. Auch an diese Dimension sollte man denken: Wissenschaftler in der Industrie sind Arbeitnehmer und können gekündigt werden. Wer sich aus einer solchen Situation heraus für die Freiheit der Wissenschaft und gegen persönliche Anpassung entscheidet, verdient Respekt und Unterstützung.

48) BAG, BB 1985, 1853.

49) LAG Düsseldorf, BB 1988, 1750.

50) Mitgeteilt in: Informationsdienst Wissenschaft und Frieden, Nr. 2/1987, S. 30.

51) Näher Däubler, in: Swedish Professionals against nuclear arms (ed.), Disarmament – but how?, 1988, S. 103 ff. (Protokoll einer Tagung von September 1987).

52) Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.), Empfehlungen zur Stellung der wissenschaftlichen Forscher, verabschiedet von der 18. Generalkonferenz der UNESCO am 23. 11. 1974, 1976.

53) S. auch den Bericht Frank v. Hippels über die Vergabe eines Preises an solche Wissenschaftler, die ihre Karriere im Interesse der wissenschaftlichen Verantwortung aufs Spiel gesetzt haben – Blätter für deutsche und internationale Politik 1987, 159.

Verfassungsrechtliche Grenzen der Übersendung von Arbeitsgerichtsakten an Arbeitsämter und Sozialgerichte

Von Richter am ArbG Dr. Klemens Dörner, Mainz

Der nachfolgende Beitrag beschäftigt sich mit den formellen und materiellen Voraussetzungen der praktisch besonders bedeutsamen Übersendung von Arbeitsgerichtsakten an Arbeitsämter und Sozialgerichte. Dabei stehen die Fragen nach der Rechtsgrundlage, der Überprüfungsbefugnis des ersuchten Gerichts und der Vereinbarkeit der Übersendung aufgrund von Amtshilfavorschriften mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht im Vordergrund.

I. Vorbemerkung

Zunehmend verweigern Arbeitsgerichte die Übersendung von Akten an Behörden und Gerichte mit der Begründung, „daß unter Beachtung der Ausführungen des BVerfG im Volkszählungsurteil¹ Art. 35 I GG und somit auch die §§ 5, 120 SGG, § 299 II ZPO i. V. mit § 46 II

1) NJW 1984, 419; zur Diskussion der Auswirkungen der Rechtsprechung des BVerfG auf Fragen der Akteneinsicht, –übersendung in der staatsanwaltschaftlichen und gerichtlichen Praxis vgl. Simitis, NJW 1989, 21; Bittmann, NJW 1988, 3138; Pardey, NJW 1989, 1647; Hirte, NJW 1988, 1698; Gola, NJW 1988, 1637; Haus, NJW 1988, 3126; Jarass, NJW 1989, 857; OLG Frankfurt, NJW 1988, 423; OLG Koblenz, NJW 1986, 3093; LG Braunschweig, NJW 1986, 2586.