

Freiheit
in der
sozialen Demokratie



Herausgegeben von
Diether Posser und Rudolf Wassermann

c f müller

WOLFGANG DAUBLER

Freie Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit im Betrieb

Problemskizze

I. Zum Rechtsbegriff der Persönlichkeit

Die grundgesetzlich garantierte freie Entfaltung der Persönlichkeit erstreckt sich auch auf Arbeit und Beruf: Art. 12 GG gibt jedem Deutschen das Recht, Arbeitsplatz und Beruf frei zu wählen und sich in dem gewählten Lebensbereich frei zu betätigen. Unbestritten ist damit sowohl die Tätigkeit als selbständiger Unternehmer wie die Tätigkeit als abhängig Beschäftigter angesprochen; beides unterliegt gleichermaßen dem Schutz der Verfassung¹. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts hat die Arbeit als Beruf für alle gleichen Wert und gleiche Würde. Für den einzelnen ist sie Lebensaufgabe und Lebensgrundlage, durch die er zugleich seinen Beitrag zur gesellschaftlichen Gesamtleistung erbringt².

Betrachtet man die einzelnen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, so fällt auf, daß bislang praktisch nur Selbständige ihr Grundrecht im Prozeßwege durchzusetzen versuchten. So ging es etwa um die Berufsausübung eines Helfers in Steuersachen³, eines Drogisten⁴, eines Apothekers⁵, eines gewerblichen Personenbeförderers⁶, eines Herstellers von Rasierklingen und Automatenaufstellers⁷ und eines Arztes⁸; gegen den Abbau steuerlicher Begünstigungen des Werkfernverkehrs wehrten sich u. a. ein Gipswerk, ein Unternehmen der Holzverarbeitung, eine Teigwarenfabrik, eine Bauunternehmung und eine Speisefettfabrik⁹. Verfassungsbeschwerden „ty-

1 BVerfGE 7, 377, 398 f.

2 BVerfGE 7, 377, 397; vgl. auch BVerfGE 13, 97, 104

3 BVerfGE 21, 173, 176

4 BVerfGE 9, 73

5 BVerfGE 17, 232, 235

6 BVerfGE 11, 168 ff. (Verfahren nach Art. 100 GG)

7 BVerfGE 14, 19, 20

8 BVerfGE 11, 30, 35

9 BVerfGE 16, 147, 152

pischer“ Arbeitnehmer waren nicht zu verzeichnen, lassen sich doch Chefärzte¹⁰ kaum als Repräsentanten der abhängig Beschäftigten ansprechen. In einem Fall klagte ein angestellter Apotheker, freilich mit dem Ziel, entgegen der damals bestehenden (und vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärten) Gesetzeslage sich als selbständiger Apotheker niederlassen zu können¹¹.

Eine ähnliche Einseitigkeit läßt sich in den vom BGH entschiedenen Fällen zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht feststellen. Der jedenfalls vorläufig Rechtsgeschichte machende Herrenreiter war Mitinhaber einer Brauerei¹², der sich als Ginseng-Forscher abqualifiziert fühlende Kläger war außerordentlicher Professor für Völkerrecht und Kirchenrecht¹³, und eine Klage der Exkaiserin Soraya führte zu einer grundsätzlichen Bestätigung der BGH-Rechtsprechung durch das Bundesverfassungsgericht¹⁴. Schauspieler¹⁵, Ärzte¹⁶, Rechtsanwälte¹⁷, selbständige Kaufleute¹⁸ und die Ehefrau des Prinzen Friedrich Wilhelm von Preußen¹⁹ vervollständigen den Kreis der durchaus illustren Kläger, in dem sich die von einer Illustrierten verunglimpfte Fernsehansagerin²⁰ oder der Eigentümer eines auf Teneriffa gelegenen Hauses²¹ nachgerade bescheiden ausnimmt.

Es wäre eine grobe Ungerechtigkeit, wollte man diese Überrepräsentation der gehobenen Schichten den Gerichten anlasten: Sie können sich bekanntermaßen die Kläger nicht aussuchen. Die Gründe für die Quasi-Nichtexistenz der Welt der Arbeiter und Angestellten in der persönlichkeitsrechtlichen Judikatur dürften tiefer liegen. Neben der diesen Kongreß gleichfalls beschäftigenden Erschwerung des Zugangs zu den Gerichten scheint mir die Vorstellung maßgebend, daß Persönlichkeitsentfaltung vorwiegend oder gar ausschließlich als geistig-

10 BVerfGE 16, 286 ff. (überdies Verfahren nach Art. 100 GG)

11 BVerfGE 7, 377, 380

12 BGHZ 26, 349

13 BGHZ 35, 363

14 BVerfGE 34, 269 ff.

15 BGH NJW 1971, 698. S. auch BGHZ 50, 133 (Mephisto-Entscheidung)

16 BGH NJW 1966, 2353

17 BGHZ 13, 334 ff.; BGHZ 31, 309

18 BGHZ 24, 201; BGH NJW 1973, 1119

19 OLG Hamburg NJW 1970, 1325

20 BGHZ 39, 124

21 BGH NJW 1971, 1359

ideeller Prozeß begriffen wird. Die Arbeit am Fließband, der Druck auf den Knopf des Automaten oder das Tippen der Sekretärin wird üblicherweise nicht mit der Persönlichkeit des einzelnen in Verbindung gebracht. Erst in dem Augenblick, wo die Ehre oder die schöpferische Leistung des Individuums in Frage stehen, wird ein besonderes Schutzbedürfnis artikuliert: Grobe Beleidigungen berechtigen den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung²², von Arbeitnehmern gemachte Erfindungen und von ihnen erworbene Urheberrechte genießen einen — wenn auch durch den Zweck des Arbeitgeberverhältnisses überlagerten — Schutz²³.

Diese selten ausdrücklich betonte Beschränkung des Persönlichkeitsbegriffs wird hier nicht übernommen. Ziel der Erörterungen unserer Arbeitsgemeinschaft soll es vielmehr sein, nach der Persönlichkeitsentfaltung in der Tätigkeit eines „gewöhnlichen“, „alltäglichen“ Arbeitnehmers zu fragen. Wie ist es um den Schutz der Persönlichkeit des konkreten Menschen am Arbeitsplatz, am Fließband, in der EDV-Abteilung oder im Büro bestellt? Muß nicht gerade auch die routinemäßige, stumpfsinnige oder extrem belastende Arbeit in Zusammenhang mit der Persönlichkeit gesehen werden? Inwieweit ist der Arbeiter oder Angestellte Herr seiner eigenen Lebensumstände, inwieweit kann er seine Interessen und seine Fähigkeiten zur Entfaltung bringen? Diese Frage einmal nicht für den Unternehmer, sondern für den Arbeitnehmer zu stellen, drängt sich schon angesichts der allgemein bekannten Zahlenverhältnisse auf: 85 % der aktiven Bevölkerung unseres Landes sind als Arbeiter, Angestellte oder Beamte tätig, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen weist eine steigende Tendenz auf²⁴.

II. Persönlichkeit und Entfremdung

Kritiker dieser Fragestellung werden ihr möglicherweise Utopismus vorwerfen: Wie kann man in einer Wirtschaftsordnung, die das einzelne Unternehmen zwingt, mit möglichst wenig

22 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt/Main 1963, S. 608

23 Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25. 7. 1957 (BGBl. I, S. 756) sowie neuerdings Kunze, RdA 1975, 42 ff.

24 Im Jahre 1973 waren von insgesamt 26,496 Millionen Erwerbstätigen 22,494 Millionen (= 85 %) als abhängig Beschäftigte tätig (Statistisches Jahrbuch der BRD 1974, S. 137). Im Jahre 1950 hatte ihr Anteil noch 68 % betragen.

Aufwand für Arbeitskräfte möglichst viel Gewinn zu erwirtschaften, die aus der Arbeit ein Mittel zum Profit macht, die Achtung der Arbeitnehmerpersönlichkeit erwarten? Wie kann man von individueller Entfaltung reden, wenn sich diese Persönlichkeit notwendigerweise in Arbeitsprodukten vergegenständlicht, über die ein Dritter verfügt? Sicherlich ist einer solchen Position zuzugeben, einen Grundtatbestand unseres Arbeitslebens zutreffend beschrieben zu haben: In der Tat ist der einzelne den Notwendigkeiten des Kapitalismus unterworfen, in der Tat entscheidet nicht die Gesamtheit der aktiven Bevölkerung, sondern eine kleine Minderheit über die Verwendung der Arbeitsprodukte und in dieser Entscheidung ist sie inhaltlich an die Zwänge des Rentabilitätsprinzips gebunden. Dennoch sollte man nicht übersehen, daß dieser Rahmen keinen starren Charakter trägt, sondern einer Bandbreite mehr oder weniger unterschiedlicher Gestaltungen gleichkommt. Ihre Ausnutzung in der einen wie in der anderen Richtung hängt von den politischen und sozialen Kräfteverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit ab. Ob Fließbänder zum verbreitetsten Arbeitsmittel werden oder Ausnahmeerscheinungen bleiben, ob der Gefahrenschutz am Arbeitsplatz im Rahmen des irgend Möglichen effektiviert wird oder ob er entscheidende Lücken aufweist, beantwortet sich nicht nur nach den Grundbedingungen des Wirtschaftssystems, sondern auch nach der Bereitschaft der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen, den eigenen Interessen deutlich und nachhaltig Ausdruck zu verleihen und bestimmte Fortschritte notfalls zu erkämpfen. Unter diesen Umständen wird der Persönlichkeitsschutz zur aktuellen Aufgabe.

III. Arbeitsrecht und Persönlichkeit

Wir betrachten es als unser Ziel, zunächst eine Bestandsaufnahme zu machen und danach zu fragen, wie unter den gegebenen Umständen der rechtliche Rahmen beschaffen ist, der die reale Entfaltung oder Zerstörung der Persönlichkeit entscheidend mit beeinflusst. Dabei geht es uns nicht in erster Linie darum, die rechtlichen Formen der kollektiven Interessenwahrung zu beschreiben; ihre Notwendigkeit und ihre zügige Fortentwicklung steht für uns außer Zweifel. Was uns im folgenden beschäftigen soll, ist im Grunde die Frage nach dem Zweck, dem das Mittel der gewerkschaftlichen und politischen Organisation der Arbeiter und Angestellten zu dienen hat: dem ein-

zelnen konkreten Menschen und seiner Situation am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen wie in der Gesamtwirtschaft.

Erster Gegenstand unserer Diskussion wird die allgemeine Frage nach der Natur des Arbeitsverhältnisses sein: Läßt es sich wirklich, wie dies die noch immer herrschende Meinung will²⁵, als ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis begreifen, das die Gegensätze von Kapital und Arbeit überdeckt und eine Interessenharmonie vorspiegelt, oder ist nicht vielmehr die Entscheidung des § 75 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 konsequent zu verwirklichen, die die Förderung der freien Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit zur Pflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat macht? Wird damit nicht im Grunde die patriarchalischem Gedankengut entlehnte Fürsorgepflicht überflüssig und verwandelt sie sich nicht aus einer im Grunde beliebig auffüllbaren Leerformel in eine rechtlich erzwingbare Aufforderung zur Verbesserung und Humanisierung der Arbeitsbedingungen? Wird auf diese Weise nicht die Konstruktion einer Treupflicht des Arbeitnehmers unnötig, kann doch der Arbeitgeber seine Interessen in den Vertragsverhandlungen mit dem Arbeitnehmer selbst wahren und alle in Aussicht genommenen Pflichten in den Vertragstext aufnehmen lassen? Hat die paritätische Mitbestimmung — sollte sie je als solche und nicht als bloß scheinparitätische Regelung verwirklicht werden — etwa die Funktion, den Arbeitnehmer zum Mitträger des Unternehmens zu machen und ihm damit neue Pflichten und Verantwortungen aufzubürden oder stellt sie nicht vielmehr nur ein zusätzliches Mittel dar, um das schon heute vorgegebene Ziel effektiver erreichen zu können?

Im folgenden wollen wir uns um drei Bereiche kümmern, in denen die Gefahr von Eingriffen in die Persönlichkeit am nächsten liegt:

Einmal soll es um die heute so aktuelle Frage nach dem Verlust des Arbeitsplatzes gehen. Die abrupte Lösung sozialer Bindungen, der Verlust von Freunden, Bekannten und Arbeitskollegen stellt einen Faktor dar, der über die rein finanziellen Einbußen hinausgeht. Erst recht gilt dies, wenn der einzelne

²⁵ Vgl. etwa BAG AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht sowie Wiedemann, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe 1966.

durch Arbeitslosigkeit daran gehindert ist, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen: Das Gefühl des Überflüssig-Seins kann schlimmer sein als die Einbuße an Lebensstandard. Eine Verbesserung des Kündigungsschutzes ist daher mehr als eine kleine Randkorrektur.

Zum zweiten wird uns die Problematik des Gesundheitsschutzes beschäftigen; Nacht- und Schichtarbeit, Überstunden und Arbeitshetze haben ein Ausmaß erreicht, daß die Gesundheit des einzelnen Arbeitnehmers in vielen Fällen gefährdet ist. Die Statistik der Betriebsunfälle und Berufskrankheiten spricht hier eine deutliche Sprache²⁶.

Zum dritten soll uns der große Komplex der Arbeitsbedingungen im Betrieb interessieren, also jener Fragenkreis, der seit einigen Jahren unter dem Stichwort der Humanisierung der Arbeitsbedingungen diskutiert wird. Die juristische Seite hat dabei bislang noch kaum Aufmerksamkeit erfahren; wir betrachten es als Aufgabe eines rechtspolitischen Kongresses, auch in diesem Bereich konkrete Vorschläge zu entwickeln.

Zum Abschluß wollen wir uns einem freilich elementaren Aspekt der Durchsetzungsinstrumente zuwenden: Da soziale Veränderungen in Richtung auf mehr Persönlichkeitsschutz nicht durch einen voluntaristischen Akt des Gesetzgebers entstehen, sondern den aktiven Einsatz zahlreicher Mitbürger verlangen, ist freie politische und gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb unabdingbar. Dies zu fordern, ist gerade auch für unsere Partei von vitaler Bedeutung. Wie die Erfahrung zeigt, geriet sie immer dann in eine hoffnungslose Defensive, wenn sie sich nicht mehr auf die Kraft der Hunderttausende, sondern auf die Entscheidungen einiger weniger verließ.

Auf der anderen Seite war sie immer dann stark, wenn sie sich nicht allein auf die Ausstrahlungskraft von Spitzengossen verlassen hat, sondern wenn sie bis hinein auch und gerade in die Betriebe eine lebendige kämpferische Organisation war. Dieses Ziel läßt sich freilich nur erreichen, wenn man bessere Alternativen zum Status quo anzubieten hat. Hierzu einen kleinen Teil beizutragen, ist Aufgabe unserer arbeitsrechtlichen Arbeitsgemeinschaft.

²⁶ Vgl. Unfallverhütungsbericht 1974, BT-Drucksache 7/2622 S. 5. Für das Jahr 1973 sind darin 2 482 637 angezeigte Unfälle (Arbeitsunfälle und Wegeunfälle) und Berufskrankheiten verzeichnet.

THILO RAMM

Bestandsaufnahme und Neugestaltung des Arbeitsverhältnisses – Thesen

I. Bestandsaufnahme

1. Das Recht des Arbeitsvertrags hat sich im letzten Jahrzehnt tiefgreifend verändert, ohne daß freilich dieser Prozeß bislang zum Abschluß gekommen ist:

a) Die *buntscheckige* Regelung der einzelnen Arbeitsverhältnisse in *Spezialgesetzen* oft ehrwürdigen Alters wird mehr und mehr durch eine *einheitliche* Regelung verdrängt. Die Technisierung hat die Verschiedenheiten der früheren besonderen Arbeitsrichtungen weitgehend ausgeglichen. Die Arbeitsrechtswissenschaft hat das Gemeinsame herausgestellt und die Reste ständischen Rechtsdenkens überwunden.

b) Auch die *rechtliche Ungleichbewertung von körperlicher und geistiger Arbeit* ist im *Schwinden* begriffen. Sie datiert aus vor- und frühindustrieller Zeit. Nunmehr stellt auch die Handarbeit immer höhere geistige Anforderungen, während die Büroarbeit vom Mechanisierungsprozeß erfaßt und insoweit angeglichen wird.

c) Technisierung und Arbeitsteilung haben die *Arbeitsleistung* in immer stärkerem Maße von der Individualität des Arbeitgebers losgelöst und durch äußere Anforderungen vertypisiert — sie wird „entpersönlicht“. Damit wird der Druck verstärkt, das Arbeitsverhältnis rein ökonomisch zu würdigen.

Eine gegensätzliche Entwicklung ist durch die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb (Kündigungsschutz, Staffelung von Leistungen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit) eingetreten. Je mehr das Arbeitsverhältnis ein Dauerrechtsverhältnis wird, werden verstärkt Nebenpflichten ausgebildet und eine Rückbildung des Vertragsverhältnisses in ein Statusverhältnis („from contract to status!“) gefördert. Begünstigt wird diese