

Hüter der Grundrechte

75 Jahre Bundesverfassungsgericht: Entscheidungen aus Karlsruhe prägen Gesellschaft und Arbeitsrecht bis heute.

Das Gespräch führte **Eva-Maria Stoppkotte**

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Seit einem dreiviertel Jahrhundert sorgt es dafür, dass die Grundrechte geschützt und die Regeln unserer Demokratie eingehalten werden. Zahlreiche Entscheidungen haben dabei nicht nur Staat und Gesellschaft, sondern auch die Arbeitswelt nachhaltig geprägt. Welche Bedeutung das höchste deutsche Gericht für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat und welche wegweisenden Urteile das Arbeitsrecht beeinflusst haben, darüber sprechen wir jetzt mit dem Arbeitsrechtsexperten Prof. Wolfgang Däubler.

Herr Professor Däubler, Sie befassen sich seit mehr als 50 Jahren mit juristischen Fragestellungen, die Sie auch regelmäßig für die AiB aufbereiten. Welche Bedeutung haben das BVerfG und seine Entscheidungen für Sie?

WOLFGANG DÄUBLER Das BVerfG ist die zentrale Instanz, die entscheidet, wohin bei uns die Reise geht. Bei fast allen umstrittenen Fragen kehrt erst dann Ruhe ein, wenn Karlsruhe gesprochen hat. Ob es um die Unternehmensmitbestimmung, den Klimaschutz oder den Schwangerschaftsabbruch geht – das letzte Wort liegt immer beim BVerfG. In der Klimaschutzentscheidung hat es selbst die Gründe dafür angedeutet: Das Parlament trifft meist nur Entscheidungen bis zur nächsten Wahl, auch sind dort nicht alle Interessen, insbesondere nicht die der künftigen Generationen, vertreten. Das Gericht kann bei Grundsatzfragen für Kontinuität sorgen.

Verstößt dies nicht eigentlich gegen das Demokratieprinzip?

Aus meiner Sicht erschöpft sich Demokratie nicht in Wahlen, die alle vier Jahre stattfinden und wo sich eher die Menschen mit der besten Selbstdarstellung und nicht die mit den besten Argumenten durchsetzen. Die Karlsruher Richter werden mit Zwei-Drittel-Mehrheit vom Parlament oder vom Bundesrat gewählt und müssen – anders als Abgeordnete – über hohe fachliche Qualitäten und eine Menge Lebenserfahrung verfügen. Dazu kommt ein ganz wichtiger Mechanismus: Sie werden auf zwölf Jahre gewählt; eine Wiederwahl ist nicht möglich. Dies schafft die nötige Unabhängigkeit. Auf diese Weise können auch solche Interessen – wie z. B. die von Grundsicherungsempfängern -Berücksichtigung finden, die im öffentlichen Meinungskampf kaum eine Rolle spielen.

Welche Entscheidung würden Sie sich als Arbeitsrechtler noch wünschen, wo sehen Sie dringenden Handlungsbedarf?

Das Verfassungsgericht kann nur über die Fragen entscheiden, die ihm vorgelegt werden. Es muss also Arbeitnehmer oder Gewerkschaften geben, die mit bestimmten Anliegen nach Karlsruhe gehen. Ich würde mir wünschen, dass man dem BVerG die Chance gibt, seine Rechtsprechung zum Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen zu konkretisieren. Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers verlangt ein gewisses Maß an Bestandsschutz; die Berufsfreiheit des Arbeitgebers darf keinen absoluten Vorrang haben. Doch was heißt dies konkret? Muss nicht auch bei der betriebsbedingten Kündigung eine Abwägung mit den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen? Muss nicht jede Befristung zumindest von einem sachlichen Grund abhängen? Hier eine gute Antwort zu bekommen, wäre gerade in der Gegenwart von ganz großer Bedeutung.

Hüter der Grundrechte, Impulsgeber fürs Arbeitsrecht

Seit 75 Jahren steht das Bundesverfassungsgericht für den Schutz der Grundrechte und die Wahrung des Rechtsstaats. Viele seiner Entscheidungen haben die Gesellschaft geprägt und reichen weit über politische Tagesfragen hinaus. Auch das Arbeitsrecht wird bis heute maßgeblich von Urteilen aus Karlsruhe beeinflusst.

Interview

Das Bundesverfassungsgericht feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Seit einem dreiviertel Jahrhundert sorgt es dafür, dass die Grundrechte geschützt und die Regeln unserer Demokratie eingehalten werden. Zahlreiche Entscheidungen haben dabei nicht nur Staat und Gesellschaft, sondern auch die Arbeitswelt nachhaltig geprägt. Welche Bedeutung das höchste deutsche Gericht für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat und welche wegweisenden Urteile das Arbeitsrecht beeinflusst haben, darüber sprechen wir jetzt mit dem Arbeitsrechtsexperten Prof. Wolfgang Däubler.

Herr Professor Däubler, Sie befassen sich seit mehr als 50 Jahren mit juristischen Fragestellungen, die Sie auch regelmäßig für die AiB verständlich aufbereiten. Welche Bedeutung haben das Bundesverfassungsgericht und seine Entscheidungen für Sie?

Das Bundesverfassungsgericht ist die zentrale Instanz, die entscheidet, wohin bei uns die Reise geht. Bei fast allen umstrittenen Fragen kehrt erst dann Ruhe ein, wenn Karlsruhe gesprochen hat. Ob es um die Unternehmensmitbestimmung, den Klimaschutz oder den Schwangerschaftsabbruch geht – das letzte Wort liegt immer beim Bundesverfassungsgericht. In der Klimaschutzentscheidung hat es selbst die Gründe dafür angedeutet: Das Parlament trifft meist nur Entscheidungen bis zur nächsten Wahl, auch sind dort nicht alle Interessen, insbesondere nicht die der künftigen Generationen, vertreten. Das Gericht kann bei Grundsatzfragen für Kontinuität sorgen.

Verstößt dies nicht eigentlich gegen das Demokratieprinzip?

Aus meiner Sicht erschöpft sich Demokratie nicht in Wahlen, die alle vier Jahre stattfinden und wo sich eher die Menschen mit der besten Selbstdarstellung und nicht die mit den besten Argumenten durchsetzen. Die Karlsruher Richter werden mit Zwei-Drittel-Mehrheit vom Parlament oder vom Bundesrat gewählt und müssen – anders als Abgeordnete - über hohe fachliche Qualitäten und eine Menge Lebenserfahrung verfügen. Dazu kommt ein ganz wichtiger Mechanismus: Sie werden auf zwölf Jahre gewählt; eine Wiederwahl ist nicht möglich. Dies schafft die nötige Unabhängigkeit. Auf diese Weise können auch solche Interessen – wie z. B. die von Grundsicherungsempfängern - Berücksichtigung finden, die im öffentlichen Meinungskampf kaum eine Rolle spielen.

Welche Entscheidung würden Sie sich Sie als Arbeitsrechtler noch wünschen, wo sehen Sie dringenden Handlungsbedarf?

Das Verfassungsgericht kann nur über die Fragen entscheiden, die ihm vorgelegt werden. Es muss also Arbeitnehmer oder Gewerkschaften geben, die mit bestimmten Anliegen nach Karlsruhe gehen. Ich würde mir wünschen, dass man dem Bundesverfassungsgericht die Chance gibt, seine Rechtsprechung zum Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen zu konkretisieren. Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers verlangt ein gewisses Maß an Bestandsschutz; die Berufsfreiheit des Arbeitgebers darf keinen absoluten Vorrang haben. Doch was heißt dies konkret? Muss nicht auch bei der betriebsbedingten Kündigung eine Abwägung mit den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen? Muss nicht jede Befristung zumindest von einem sachlichen Grund abhängen? Hier eine gute Antwort zu bekommen, wäre gerade in der Gegenwart von ganz großer Bedeutung.

Und noch ein Blick zurück: Welche Entscheidung(en) des Bundesverfassungsgerichts wollen Sie für Beschäftigte und Betriebsräte als wegweisend hervorheben?

Die Auswahl, die man hier treffen muss, ist immer ein wenig subjektiv. Ich will als erste die Entscheidung vom 18.11.1954 nennen: Damals hat das Bundesverfassungsgericht den Grundsatz aufgestellt, dass die Koalitionsfreiheit auch den Bestand der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schützt und ebenso ihre Betätigungsmöglichkeiten, insbesondere den Abschluss von Tarifverträgen. Dies war keine Selbstverständlichkeit, da der damalige Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) nur das individuelle Recht zum Zusammenschluss garantierte. Allerdings sollte das alles nur in einem „Kernbereich“ gelten.

Diese Kernbereichslehre wurde durch die Entscheidung vom 14.11.1995 aufgegeben. Art. 9 Abs. 3 GG deckt nunmehr jede Form von gewerkschaftlicher Betätigung ab; Grenzen würden sich nur aus den Grundrechten der Arbeitgeberseite ergeben. Konsequenterweise gibt es seither eine „freie Wahl der Arbeitskampfmittel“, was z. B. auch für den Flashmob gilt (BVerfG 26.3.2014 - 1 BvR 3185/09).

Wichtig ist weiter die in vielen Entscheidungen bekräftigte These, es dürfe keine totale Trennung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat oder Personalrat geben.

Bei der Mitbestimmung denke ich weniger an die viel zitierte Mitbestimmungsentscheidung von 1979 (1.3.1979 - 1 BvR 532/77), die das bestehende Gesetz über die Mitbestimmung im Unternehmen bestätigte, aber nichts Eindeutiges zur Verallgemeinerung der Montanmitbestimmung sagte. Wichtiger ist für mich die Entscheidung vom 18.12.1985 (1 BvR 143/83), wonach es nicht zu beanstanden ist, wenn die Mitbestimmung des Betriebsrats sich auch auf unternehmerische Entscheidungen bezieht. Im konkreten Fall war es um Betriebsnutzungszeiten gegangen.

Schließlich hatte die Volkszählungsentscheidung vom 15.12.1983 große Auswirkungen auf die Situation von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz: Seither gibt es ein informationelles Selbstbestimmungsrecht und damit auch dort eine Privatsphäre, eine dauernde Beobachtung durch Videokameras ist verboten, der Große Bruder ist im Grundsatz aus dem Betrieb verbannt.

(5400)

Flashmobentscheidung:

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2014/03/rk20140326_1bvr318509

Volkszählungsurteil:

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Downloads/DE/1983/12/rs19831215_1bvr020983.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Klimaschutzentscheidung: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/03/rs20210324_1bvr265618.html