

# Eine Diskussion unter Gehörlosen?

Der 52. Deutsche Juristentag 1978 - Arbeitsrechtliche Abteilung

## *Vorbemerkung*

Vom 19.-22. 9.1978 fand in Wiesbaden der 52. Deutsche Juristentag (DJT) statt. Diskutiert wurde über arztrechtliche Fragen, den Umweltschutz, Rechtsmittel im Strafprozeß, sozialpolitische und arbeitsrechtliche Probleme. Den Abschluß bildete eine Podiumsdiskussion über die Verbände Problematik.

Die Berichterstattung soll sich auf die arbeitsrechtliche Abteilung des Juristentages beschränken, die sich mit der Frage befaßte: Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses neu zu regeln? Daß dieses Thema vor dem Hintergrund der seit 1974 zu verzeichnenden Dauerarbeitslosigkeit in Millionenhöhe gesellschaftspolitischen Sprengstoff in sich birgt, liegt auf der Hand. Doch bereits die Fragestellung läßt aufhorchen: Legt sie doch nahe, es gehe lediglich darum, einen als *feststehend angenommenen Bestand* von Arbeitsplätzen gerechter zu verteilen.

Den Gepflogenheiten des Juristentages entsprechend wurde ein umfassendes Gutachten vorgelegt und hierzu dann einleitend zur Diskussion ein Referat gehalten. Gutachter war Prof. *Zöllner* aus Tübingen, Referent Prof. *Simitis* aus Frankfurt.

## *Zum Gutachten Prof. Zöllners*

Was das Gutachten betrifft, so schließt sich Zöllner — bevor er zu rechtspolitischen Vorschlägen kommt — in einem arbeitsmarktpolitischen Vorspann im Grundsatz den neoklassischen Analysen über die Ursachen der Arbeitslosigkeit an, die neben außenwirtschaftlichen Faktoren dem Lohnniveau einen wesentlichen Anteil am Arbeitslosenproblem zuschreiben. Es liegt nahe, daß bei diesem Ausgangspunkt Zöllners rechtspolitische Vorschläge über mögliche Verbesserungen des Arbeitsrechts u. a. im Sinne eines verstärkten Bestandsschutzes — vorsichtig formuliert - ausgesprochen zurückhaltend sind. Wenig verspricht sich der Gutachter zum Beispiel von den verschiedenen Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung. Verlängerung der Ausbildung, früherer Eintritt in den Ruhestand, Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Einschränkung von Überstunden, Urlaubsverlängerungen werden skeptisch beurteilt. Sie hätten negative Folgewirkungen und ihr arbeitsmarktpolitischer Effekt sei zweifelhaft. Eine Änderung des geltenden Kündigungsrechts in dem Sinne, daß grundsätzlich nicht mehr der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber Klage erheben muß und das Arbeitsverhältnis bis zum Auflösungsurteil fortbesteht (vgl. § 116 der DGB-Vorschläge zum Arbeitsverhältnisrecht) wird abgelehnt. Selbst die Forderung nach Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers bis zur gerichtlichen Entscheidung unter Beibehaltung der geltenden Rechtsnormen steht Zöllner skeptisch gegenüber: Das Risiko schwerer Schäden für den ganzen Betrieb sei in der Regel höher zu werten als die im ganzen weniger schwerwiegenden Nachteile der Arbeitnehmer, die den Arbeitsplatz verlieren.

Darüber hinaus schlägt der Gutachter verschiedene Einzelkorrekturen vor, die sogar ein zurück hinter bestehendes Recht bedeuten würden. So werden u. a. Abstriche am Jugendarbeitsschutz- und Lohnfortzahlungsgesetz in Erwägung gezogen. Fairerweise soll allerdings nicht verschwiegen werden, daß Zöllner in seinem Schlußwort nach der Diskussion einige im Gutachten vertretbare Extrempositionen relativiert hat.

### Zum Referat von Prof. Simitis

Simitis wies in seinem Referat zunächst die Ansicht einer wettbewerbsrechtlichen Organisation des Arbeitsmarktes zurück, die von einigen Juristen befürwortet wird. Der „Arbeitsbesitzer“ habe nur beschränkte Möglichkeiten, auf andere Tätigkeiten auszuweichen - im Gegensatz zum Warenbesitzer, der sich neue Produkte bzw. Märkte erschließen könne. Der Referent hielt ein engagiertes Plädoyer für den aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleiteten Vorrang tariflicher Regelungen, um die Arbeitslosigkeit zu mildern, Arbeitsplätze zu sichern und die Diskriminierung einzelner Arbeitnehmergruppen (Jugendliche, Frauen) zu unterbinden. Die Tarifparteien seien vom Gesetzgeber bei der Vorbereitung tariflicher Regelungen durch mehr und bessere Informationen über Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu unterstützen. Aufgabe des Gesetzgebers sei es, die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes neu zu fassen, um den Aufbau eines umfassenden Arbeitsmarktinformationssystem zur Frühwarnung zu ermöglichen.

Zum Kündigungsrecht gab Simitis zu bedenken, ob das Kündigungsschutzverfahren entjustizialisiert werden könne, indem vor den Richterspruch eine Art „betriebliche Einigungsstelle“ geschaltet wird. Jedenfalls sei der Arbeitnehmer bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts weiterzubeschäftigen. Auch müsse jedem gekündigten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Kündigungsart und -grund ein Abfindungsanspruch zustehen.

### Zur Diskussion

Die Diskussion der mit mehr als 1000 Teilnehmern überbesetzten arbeitsrechtlichen Abteilung bezog sich auf grundsätzliche arbeitsmarkt- und ordnungspolitische Gesichtspunkte, Diskriminierungsverbote und Sonderregelungen im Hinblick auf Problemgruppen sowie Fragen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

An dieser Stelle läßt sich ein Wort über die besondere Atmosphäre, in der die Auseinandersetzung geführt wurde, nicht vermeiden. Die Arbeitgeber hatten — gesteuert durch ihre Bundesvereinigung (BDA) und ohne die Einschränkungen, die betriebliche Interessenvertreter bei Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennen - ganze Busladungen von im Personalbereich tätigen Juristen herangefahren. Glaubt man deren Diskussionsbeiträgen, so gibt es das Problem des Bestandsschutzes, der Diskriminierung von Frauen, der Schwierigkeit von Jugendlichen, Ausbildungsstelle und Arbeitsplatz zu finden usw. - wenn überhaupt - dann nur ausnahmsweise. Danach mußte man den Eindruck gewinnen, über Scheinprobleme nachzudenken. Die gewiß nicht der Reformeuphorie verdächtige „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ faßte ihre Eindrücke hierüber wie folgt zusammen: „... . Dazu stieg dann ein Personalchef nach dem anderen auf die Tribüne und verkündete, sein Unternehmen sei die beste aller denkbaren Arbeitswelten - um dann *privatim* nebenbei auf jenen Konkurrenten zu schimpfen, dessen Personalpraktiken doch wirklich anstößig seien.“ (FAZ vom 25. 9. 1978)

Dem hielten Arbeitsrichter und im Gewerkschaftsbereich tätige Juristen zunächst einmal die *andere Praxis* entgegen: 1 Mill. Arbeitslose und mehr können schwerlich durch Selbstkündigungen entstanden sein. Ein großer Teil der Entlassenen setze sich überhaupt nicht zur Wehr; Aufhebungsverträge und Ausgleichsquittungen spielen hierbei eine nicht unerhebliche Rolle. Durch legale, illegale Leiharbeit, fingierte Werksverträge laufen soziale Schutzrechte einschließlich des Betriebsverfassungsgesetzes in weiten Bereichen leer. Frauen verlieren den Arbeitsplatz als erste und seien schwerer zu vermitteln. Ein Arbeitsrichter sprach von einer selten erlebten Sternstunde, wenn es im Kündigungsschutzprozeß gelinge, den Arbeitnehmer wieder an den alten Arbeitsplatz zurückzubringen.

Ein weiteres zentrales Thema der Diskussion war die Auseinandersetzung um den Stellenwert *verfassungsrechtlicher Normen*. Einige Juristen neigen dazu, bestandssichernde Vorschriften im Tarifvertrag, die über übliche Regelungen im Sozialplan hinausgehen - wie die Tarifverträge bei Metall sowie Druck und Papier vom Frühjahr 1978 — als verfassungswidrig zu deklarieren. Nachdem ein Teil der Rechtslehre bereits seit längerem die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG als gegen die Arbeitnehmer gerichtet interpretiert und damit tendenziell ins Gegenteil ihres ursprünglichen Sinnes verkehrt, ist die Rechtswissenschaft aktuell dabei, die Berufsfreiheit des Art. 12 GG als Bollwerk gegen tarifliche Rationalisierungsschutzabkommen zu entdecken. Insoweit wird argumentiert, tariflicher Abgruppierungs- und Bestandsschutz verletze sowohl die Berufsfreiheit des Arbeitgebers als auch die der Arbeitsplatzsuchenden (vgl. *Reuter* und *Koller* in: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1978, S. 1 ff. und 45 ff.). Dem widersprachen auf dem Juristentag all jene, die etablierte Wirtschaftsinteressen nicht mit Verfassungsprinzipien gleichsetzen.

#### *Zur Abstimmung*

Angesichts des in der Diskussion deutlich gewordenen Kräfteverhältnisses konnte das Abstimmungsergebnis kaum überraschen. Die differenzierten und maßvollen Beschlußvorschläge, die das Büro der arbeitsrechtlichen Abteilung aufgrund der Gutachten und Thesen von Zöllner und Simitis vorgelegt hatte, wurden mit massiven Mehrheiten abgelehnt, soweit sie konkrete Änderungen enthielten. Unverbindliches wurde akzeptiert.

Dies ging soweit, daß selbst Vorschläge, die bereits bestehende höchstrichterliche Rechtsprechung sanktionieren wollten, wie den, daß der Arbeitgeber bei Einstellungen nur solche Fragen zu beantworten hat, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, der Ablehnung verfielen. Auch deshalb ist zu bedauern, daß an der Veranstaltung nicht Betriebsräte und Vertrauensleute zumindest als Beobachter teilgenommen haben, um festzustellen, daß dieselben Personalchefs, die eben noch in Wortbeiträgen die Sozialpflichtigkeit des Eigentums und vertrauensvolle Zusammenarbeit beschworen, in der Abstimmung jeglichen nur minimalen Fortschritt zurückwiesen.

Was die Arbeitgeber wollten, wurde in einem Antrag deutlich, den sie zum Ende der Abstimmung eingebracht hatten und der mit ihren Stimmen angenommen wurde: *Die Selbstregulierungskraft des Arbeitsmarktes soll durch weitere gesetzliche Vorschriften über die Begründung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht weiter eingeschränkt werden.*

#### *Einige Schlußfolgerungen*

Folgende Aspekte können als erste Bewertung thesenartig festgehalten werden:

*Erstens:* Es sind Tendenzen feststellbar, daß der Deutsche Juristentag zu einem Unterauschuß der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände degeneriert. Indizien hierfür sind die sprunghafte Steigerung der Zahl der Mitglieder des Juristentages auf mehr als 8000 vor der Tagung, die Abstimmung bei der Wahl der Vertrauensleute des Juristentages nach Blöcken, die Abwahl unabhängiger Kandidaten wie des früheren Präsidenten des Juristentages, Rechtsanwalt Prof. Redeker, und der Vorsitzenden Richterin am Bundesarbeitsgericht, Hilger. Grundsätzlich und besonders angesichts dieser jüngsten Entwicklung wäre zu überlegen, ob in Zukunft überhaupt noch über die Ergebnisse einer „wissenschaftlichen Diskussion“ abgestimmt werden soll.

*Zweitens:* Unbeschadet dessen, daß im gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bereich selbstkritisch geprüft werden sollte, ob von dieser Seite der Juristentag organisatorisch und argumentativ besser hätte vorbereitet werden können, zeigte sich in der Teilnehmerstruk-

tur der arbeitsrechtlichen Abteilung exemplarisch und durchaus realistisch das Kräfteverhältnis zwischen den gesellschaftlichen Gruppen. Insoweit lieferte der Juristentag praktisches Anschauungsmaterial zur Debatte über den „Gewerkschaftsstaat“. Von einer einzigen Versicherung sollen allein 40 angestellte Juristen zum Juristentag beordert worden sein (FAZ 25. 9. 1978), also weit mehr, als in allen Abteilungen des DGB und seiner Einzelgewerkschaften arbeiten. Dieses strukturelle Übergewicht der Kapitalmacht ist auch durch optimale Vorbereitung der gewerkschaftlichen Seite nicht auszugleichen.

*Drittens:* Der Juristentag hat gezeigt, daß die Arbeitnehmer und ihre Organisationen der Kapitalseite auch das geringste Zugeständnis in Auseinandersetzungen werden abringen müssen. Alle Anzeichen sprechen dafür, daß sich angesichts der anhaltenden Wirtschaftskrise die Austragung von Konflikten im Vergleich zu den 50er und 60er Jahren grundsätzlich geändert hat. Dies gilt nicht nur für einen etwa durch tarifliche Rationalisierungsschutzabkommen in Teilbereichen verbesserten Bestandsschutz, sondern generell. Weitere Beispiele für aktuelle Konfliktfelder sind die Auseinandersetzung um institutionelle Mitbestimmung, gewerkschaftliche Rechte im Betrieb, die Aussperrung sowie die prinzipielle Einschränkung der Tarifautonomie durch arbeitgeberseitige Tabu-Kataloge. Ein Zurückweichen vor dieser Konfliktstrategie dürfte auf einen Stillstand oder sogar Rückschritt im sozial- und gesellschaftspolitischen Bereich hinauslaufen.

*Viertens:* Die schon seit einiger Zeit auf Arbeitgeberseite erkennbare Tendenz, politische Kontroversen verfassungsjuristisch auszutragen, wurde auch durch die Diskussion auf dem Juristentag bestätigt. Neuerdings soll nicht nur die *institutionelle Mitbestimmung* u. a. wegen Verstoßes gegen Art. 14 und 9 Abs. 3 GG verfassungswidrig sein, sondern auch *tarifliche Einflußmöglichkeiten* vor allem wegen Verletzung des Art. 12 GG. Daß dies nicht nur ein theoretischer Meinungsstreit ist, zeigt die einstweilige Verfügung eines Münchener Verlages gegen die IG Druck und Papier anläßlich des Arbeitskampfes im Frühjahr 1978. Begründet wurde die einstweilige Verfügung damit, daß §§2 und 3 des Tarifvertragsentwurfes zur Absicherung der Facharbeiter gegen Art. 12 GG verstoße und der Streik deshalb rechtswidrig sei (vgl. das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 16. 3. 1978, Der Betrieb 1978, S. 1649 f.).

*Fünftens:* Die Diskussion der arbeitsrechtlichen Abteilung des Juristentages zeigt beispielhaft, daß die juristische (wie auch die allgemeine wissenschaftliche Diskussion) ihren Ausgangspunkt in gesellschaftlichen Konflikten und dem daraus resultierenden Vorverständnis nimmt. Je nach dem Gegenstand der Kontroverse schlagen - mehr oder minder vermittelt - politische Interessen durch. Deshalb hat sich auch auf dem Juristentag die große Hoffnung Descartes' nicht erfüllt, eine Diskussion könne so geführt werden, daß der noch so anders denkende Gegner seine Zustimmung erteilt.

*Dr. Ulrich Zachert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB (WSI)*