

Quelle: MSZ (Ausgabe 3 1981)

Vorbemerkung: Wolfgang Zöllner ist als Autor von Werken über das Arbeitsrecht für angehende Rechtsanwälte, Richter, Juristen immer noch aktuell. Der Artikel kritisiert entlang eines dieser (damaligen) „Standardwerke“ das Jura-Geschwätz über das Arbeitsrecht – wie also Ausbeutung auf Juristisch buchstabiert wird.

Arbeitsrecht

Zöllner / Mikosch:

Ausbeuten Juristisch

Die nachfolgende Polemik gegen das Standardwerk zum Arbeitsrecht für Juristen wurde uns von MSZ-Leser W. H. aus Freiburg ("Ich bin kaufmännischer Angestellter, 36 Jahre und z.Z. arbeitslos") zugesandt. Ihm ist an dem Artikel unserer Serie "Armut in der BRD" aufgefallen, daß "die Ausbeutung am Arbeitsplatz immer effektiver und brutaler wird, doch vollkommen legal, d.h. juristisch abgesichert ist." Wir haben uns zum kaum überarbeiteten, wenn auch etwas gekürzten Abdruck dieses Beitrags entschlossen, obwohl er - das wird der geübte MSZ-Leser sicher feststellen - von uns nicht so geschrieben worden wäre. Was zählt, ist jedoch daß W.'s Argumente hinhalten, weshalb wir seine Ausführung im von der Redaktion verantworteten Teil der MSZ bringen.

Arbeitszeitschutz

Die "Badische Zeitung" (vom 5.2.81) schreibt:

"Jeder sechste der 61,5 Mill. Einwohner der Bundesrepublik fühlt sich krank. Dies geht aus den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor, nach denen fast 4,5 Mill. Ausländer in der Bundesrepublik leben, mehr als jemals zuvor."

Zöllner/Mikosch: "Einführung in das Arbeitsrecht ", (Bd. I, Beck Verl., München 1979, 14,80 DM) schreiben u.a. über die arbeitsrechtliche Situation ausländischer "Arbeitnehmer":

"Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der Europäischen Gemeinschaft (EG) brauchen für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses eine Arbeitserlaubnis (Paragr. 19 Arbeitsförderungsgesetz). Die Erlaubnis wird nach Arbeitsmarktlage... und immer nur für einen bestimmten Zeitraum (z.B. zwei Jahre) erteilt. Sie kann" (und wird!) "auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige oder Bezirke beschränkt werden. Die Arbeitserlaubnis wird im Normalfall nur erteilt, wenn der Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis besitzt. Die Aufenthaltserlaubnis richtet sich nach den Paragraphen 2 ff. Ausländergesetz." (S. 75)

Aber, aber, der Staat läßt die Ausländer doch am Leben, oder etwa nicht? Sie sollen ja "nur" der Wirtschaft nützen, je "nach Arbeitsmarktlage", womit auch schon alles über die großartigen Rechte der Ausländer in der BRD mit erstaunlicher Offenheit von Zöllner/Mikosch gesagt wurde.

Schutz, Schutz und nochmals Schutz

Zöllner/Mikosch, a.a.O.:

"Daß der einzelne Arbeitnehmer sich hier nicht selbst wirksam schützen kann, liegt hauptsächlich darin begründet, daß er fast immer auf einen Arbeitsplatz angewiesen ist und sich daher (!) in diese Situation der Gefährdung begeben muß (!)." (S. 14)

Die Gefährdung wird als Notwendigkeit von diesen Juristen unterstellt. Und da Arbeiter/Angestellte frei von (=nicht frei zu!) materiellen Ressourcen sind, müssen sie diese Gefährdung eben in Kauf nehmen. Doch sie haben ja einen "Trost": Der Staat schützt sie - im Interesse der Aufrechterhaltung der Ausbeutung durch die Kapitalisten - vor der *totalen* Gefährdung, sprich Existenzvernichtung. Wenn das nichts ist! Auch deutsche Arbeiter dürfen also leben, wenigstens das ist garantiert.

"Arbeitsrecht ist gewissermaßen (!) die Reaktion (!) des Staates auf die gefährdete Position des Arbeitnehmers."

Laut Zöllner/Mikosch:

"...darf man (!) den Arbeitszeitschutz als die wohl wichtigste Errungenschaft des ganzen Arbeitsrechts ansehen."

Die AZO - die noch aus der Hitlerzeit stammt - ist ein Gesetz, das dem Unternehmer fast jede Freiheit über sein Arbeitsvieh läßt (dazu auch weiter unten). Sie besteht aus beliebig dehnbaren Gummiparagraphen und Ausnahmeregelungen, doch Zöllner/Mikosch schreiben, unter totaler Absehung von jeglicher BRD-Realität:

"Der Arbeitszeitschutz ist seinem Zweck nach Gesundheitsschutz und Persönlichkeitsschutz für den Arbeitnehmer."

Was macht's da schon, daß sich die Autoren an anderer Stelle widersprechen. So wie das *Strafrecht* schon unterstellt, daß Kriminalität - bzw. die Bedingungen, die sie erzeugen - sein muß, so unterstellt der "Arbeitszeitschutz" die "Notwendigkeit" der Ausbeutung.

"Der Arbeitnehmer soll" (=nicht wird!) "vor den Gefahren körperlicher und seelischer Überforderung bewahrt werden. Er soll (!) ausreichende" (wieviel?) "Freizeit, aber auch" (wie gnädig vom Gesetzgeber!) "Pausen während der Arbeit und Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit erhalten (Paragr. 12 Arbeitszeitordnung), damit er seine Arbeit in vernünftigem (!) Arbeitsrhythmus verrichtet." (a.a.O., S. 14 f.)

Spätestens hier, an dieser Stelle, wird der bodenlose Zynismus von Zöllner/Mikosch und der Zynismus des Arbeitsrechts offenkundig. *Wer* bestimmt hier denn, *was* "vernünftig" ist? "Vernünftig" ist doch die optimale Ausbeutung des Arbeitsviehs, sei's durch Überstunden und/oder "schlichte" Arbeitsintensivierung, so jedenfalls sehen es Staat, Unternehmer und Gewerkschaften. Beweis: die vom Staat seit Jahren lässig hingegenommene Massen- und Dauerarbeitslosigkeit ermöglicht den Unternehmern, von weniger Leuten mittels Arbeitsintensivierung + Überstunden mehr Leistung - auch mittels kündigungsdrohungen - zu verlangen. Die Reservearmee der Nichtarbeitsplatzbesitzer garantiert ein florierendes Geschäft seitens der Arbeitsplatzgeber, korrespondierend mit dem "Geschäft" der Angst auf Seiten der "Arbeitsplatzbesitzer". Von diesem letzteren "Geschäft" lebt auch die Gewerkschaft nicht schlecht, hat sie doch - was sie sich am sehnlichsten wünscht - immer Stoff und Grund zum *Mitreden*. Sie möchte eben gerne bei der Ausbeutung mitbestimmen.

In der Praxis ist alles anders

"Doch so perfekt der Gesundheitsschutz auf dem Papier (!) erscheinen (!) mag, in der Praxis zeigen sich nach wie vor schwerwiegende Mängel: Die Zahl der Berufskrankheiten ist im Steigen begriffen, die Zahl der Arbeitsunfälle in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich hoch. Verbesserungen müssen hier vor allem an Ort und Stelle durch den engagierten Einsatz aller Verantwortlichen erreicht werden. Rechtsnormen allein erreichen das Ziel nicht." (S. 15 f.)
(Sollen sie ja auch nicht, das gerade ist der "Witz" der Sache.)

"...der Schutz des Arbeitnehmers zwar Ziel (!) des Arbeitsrechts ist, daß aber (!) dabei auch die Interessen des Arbeitgebers angemessen berücksichtigt werden müssen." (S. 18) (Denn "Arbeitsbedingungen sind für Produktionsweise und Produktionskosten" - Kosten sind ja Profitminderungen - "von erheblicher (!) Bedeutung." S. 19)

Weshalb der Schutz des Arbeitsviehs nicht *übertrieben* werden darf, sondern sich in "angemessenem" Profitrahmen zu bewegen hat.

Der Betrieb

"Betrieb definieren" (eine Definition ist keine Erklärung, doch Erklärungen interessieren Juristen eh nie!)
"die Juristen (!) als die organisatorische Einheit, die einen bestimmten arbeitstechnischen (!) Zweck verfolgt."

So kann man - unter Absehung jeglicher Realität und jeglichen Gedankens - den Profitzweck auch definieren. Wenn irgendwo ein Unternehmer einen "arbeitstechnischen" Zweck im Auge hätte, verdiente er einen Ehrenplatz im Raritätenmuseum.

Grundrechte

Zöllner/Mikosch zitieren auf S. 46 einige Grundgesetz-Artikel, z.B. Artikel 3 Abs. 2 GG:

"Geringere Entlohnung für Frauen in sog. Leichtlohngruppen ist unzulässig (!), wenn (!) die Arbeit in Wirklichkeit die gleiche wie die einer anderen Lohngruppe ist."

Als ob die Sauerei mit den Leichtlohngruppen nicht *ständig* praktiziert wurde *und* wird. Doch das blödsinnige Hlerumreiten auf dem "Widerspruch" zwischen Verfassungsnorm und Verfassungswirklichkeit sei den Freunden eines besseren Staates überlassen.

"Die Meinungsfreiheit des Artikel 5 GG erlaubt auch (!) dem Arbeitnehmer im Rahmen (!) eines Arbeitsverhältnisses das Recht auf freie Meinungsäußerung, soweit (!!) dadurch nicht der Betriebsablauf" (oder wie im BetrVG steht: "der Betriebsfrieden") "gefährdet oder gestört wird."

Hier ist wohl jeder Kommentar überflüssig.

Tarifverträge + Betriebsverfassungsgesetz

"Im Arbeitsrecht gelten auch die Verjährungsvorschriften der Paragraphen 194-225 BGB... Nach Ablauf der Verjährungsfrist kann der Arbeitgeber die Zahlung verweigern, Paragr. 222 BGB. Achtung: Vor allem aufgrund von Tarifverträgen kommen oft wesentlich kürzere Ausschlussfristen zum Zuge, nach deren Ablauf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen." (S. 62)

Da sage noch einer, die Gewerkschaften machten sich nicht um die Nation und das - Allgemeinwohl verdient. Sie haben ein Herz für Minderheiten, denn schließlich müssen die Unternehmer (= die Minderheit) ja vor dem überzogenen Anspruchsdenken der Proleten geschützt werden. Wozu bräuchte es sonst eine Gewerkschaft wie den DGB?

"Paragr. 92 BetrVG (=Betriebsverfassungsgesetz) gibt dem Betriebsrat demnach bei der Entscheidung über den Personalbedarf und seine Deckung kein (!) volles Mitbestimmungsrecht." (S. 67)

Klar, wo doch die Rationalisierungen für "unsere" Wirtschaft so lebensnotwendig sind. Schließlich darf der Betriebsrat ja mitreden und die Folgen der Rationalisierungen *mitregeln*.

"Dem Arbeitgeber ist... nicht verboten, Bewerber von außerhalb des Betriebs" (vor allem, versteht sich, billigere und willigere) "denen aus dem Betrieb vorzuziehen."

Behindertenarbeitslosigkeit

Paragr. 4 Schwerbehindertengesetz sieht zwar die Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte vor, doch mit einem Trinkgeld können die Kapitalisten sich immer lässig und leicht freikaufen. Originalton Zöllner/Mikosch:

"Öffentliche und private Arbeitgeber sind verpflichtet, in bestimmtem Umfang Schwerbehinderte zu beschäftigen. Arbeitgeber, die über mindestens sechzehn Arbeitsplätze verfügen, müssen (!?) mindestens 6. v. H. ihrer Arbeitsplätze für Schwerbehinderte verwenden. Arbeitgeber, die dieser Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, haben eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Aus welchem Grund (!) die gesetzliche Quote nicht erreicht wird, ist dabei gleichgültig. Die Ausgleichsabgabe (100 DM je Monat und unbesetztem Pflichtplatz)..." (S. 75)

Laut "Badische Zeitung" vom 5.2.81:

"VdK-Präsident Weisshäupl beklagte..., über 75.000 Behinderte hätten keine Beschäftigung."

Politiker haben auch dafür eine "Erklärung" bzw. eine "Definition, einen Fachausdruck: Das sei eben ein "Bodensatz", basta!

"Eine Erzwingung der Einstellung Schwerbehinderter durch behördliche Maßnahmen ist im Gesetz nicht mehr vorgesehen. Der Arbeitsvertrag kommt also auch hier durch Angebot und Annahme zustande."

Das Arbeitsverhältnis

"Der Arbeitnehmer hat im Normalfall (!) wenig Chancen, seine eigenen Vorstellungen vom Inhalt des Arbeitsvertrags beim Arbeitgeber durchzusetzen. Eine Aushandlung der Arbeitsbedingungen ist auf dieser Ebene (!) nur selten (!) möglich." (S. 76)

Doch auf S. 36 schrieben Zöllner/Mikosch noch:

"Um unnötigen Streit zu vermeiden, ist es manchmal sinnvoll, kritische Punkte im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu regeln."

Das heißt, die Autoren wissen nicht, was sie ein paar Seiten davor oder danach schreiben. Wie unheimlich frei so ein "Arbeitnehmer" ist, erhellt auch aus folgender Passage:

"Praktisch" (d.h. doch auch, unabhängig von allen gesetzlichen "Spielereien") "erhält der Arbeitnehmer weitgehend die Bedingungen einseitig (!) vom Arbeitgeber vorge setzt, zu denen er eingestellt wird. Meist kann er nur (!) diese Bedingungen entweder akzeptieren oder den Vertragsabschluß ganz ablehnen."

Da sage noch einer, der "Arbeitnehmer" sei nicht frei. Hierzulande ist jeder frei zu verrecken! Ja, es dürfen sich die Bürger Arbeiter und Angestellten aussuchen, ob sie lieber an "humanisierten" Arbeitsplätzen ihre Gesundheit ruinieren oder in Obdachlosenasylen der Muße pflegen. Währenddessen schwärmt das Juristenpack von der schönen Vertragsfreiheit.

"Es ergeht ihm ähnlich wie einem Käufer gegenüber dem Verkäufer, der über den ‚festliegenden‘ Preis der Ware auch nicht mit sich handeln läßt." (S. 77)

Zeigen Zöllner/Mikosch hier noch Spurenelemente von Realitätssinn, so machen sie das eine Seite später wieder mehr als wett:

"Da der Arbeitnehmer eine - meist den Großteil des Tages umfassende und seine Lebensgrundlage bildende - unselbständige Arbeitsleistung erbringt, wird er als Mensch (!) von dem Arbeitsverhältnis erfaßt." (S. 78)

Logisch: Da der Hund i.d.R. an der Leine spazieren geführt wird, wird er als Hund vom Spaziergehen erfaßt.

"Das Arbeitsrecht erkennt das in zahlreichen Schutzvorschriften an."

Es gibt ja auch Schutzvorschriften für Tiere. Was so einem deutschen Schäferhund z.B. alles zusteht, da könnte der deutsche Arbeiter direkt neidisch werden.

"Es ist daher (!) abwegig (!!), davon zu sprechen, der Arbeitnehmer müsse seine ‚Ware Arbeitskraft‘ an den Unternehmer ‚verkaufen‘."

Begriffsunklarheiten + Klarheit in Sachen Arbeitstempo und -zeit

BetrVG Paragr. 95 III wird von Zöllner/Mikosch wie folgt interpretiert:

"Wann danach die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vorliegt, ist stark umstritten" (davon leben eben die Juristen) "bei der Unklarheit der gebrauchten Begriffe kein Wunder." (Wem diese "Ungleichheiten" eigentlich nützen, das zeigt der folgende Satz:) "Die Praxis legt die Regelung

relativ einschränkend aus, um die täglich (!) notwendigen betrieblichen Anpassungsvorgänge" (auf gut deutsch: die Unternehmerfreiheit) "nicht zu behindern." (S. 86)

Doch in einer so wichtigen Frage wie Arbeitszeit und Arbeitstempo dulden die Spezialisten in Sachen Arbeitsrecht keine Begriffsunklarheiten, d.h. sie sagen klipp und klar und ohne Wenn und Aber:

"Ist das Tempo zumutbar, muß der Arbeitnehmer sich darauf einstellen. Darin können nicht unbeträchtliche gesundheitliche Gefahren lauern." (Natürlich "zumutbare" Gefahren.) "...der Arbeitnehmer... verletzt... seine Pflichten, wenn er bummelt. Der Arbeitnehmer schuldet eine seinen Kräften und Fähigkeiten angemessene Leistung." (Wen wundert's da noch, daß) "...der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Gesamtdauer der Arbeitszeit hat." (S. 86 f.)

Wer sich jedoch vielleicht noch etwas - was den Arbeitszeitschutz betrifft - von der AZO erhofft, erfährt von Zöllner/Mikosch:

"Der Arbeitszeitschutz ist unübersichtlich geregelt" (wem das bloß wieder nutzen mag?) "und durch zahlreiche (!) Ausnahmenvorschriften überaus kompliziert (!)." (S. 87)

Da kann "man" ja nur von Glück reden, daß sich so helle und begnadete Köpfe wie Zöllner/Mikosch mit dieser Geheimwissenschaft Arbeitsrecht beschäftigen. Sicher wäre es völlig "abwegig", die Ausnahmenvorschriften der AZO im logischen Zusammenhang mit der *normalen* Arbeitsplatzrealität im Ausnahmestaat Modell Deutschland zu sehen. Wo Ausbeutung in allen Formen *die* Normalität ist, bedarf es schon zahlreicher Ausnahmenvorschriften, damit diese Normalität unübersichtlich eindeutig geregelt wird. Das ist aber schon "überaus kompliziert".

Unternehmerpflichten und ihre wirtschaftlichen Grenzen

Wer es immer noch nicht wissen sollte, erfährt durch Zöllner/Mikosch, was die Hauptpflichten von Arbeitnehmer und Arbeitsplatzsegensspender sind: Die Hauptpflicht des Lohnabhängigen="Arbeitsleistung," die des Leistungnehmers (=Arbeitgeber) ist die Entgeltzahlung:

"Neben den Hauptpflichten, die sich in einem Austausch- oder Gegenseitigkeitsverhältnis gegenüber stehen, enthält das Arbeitsverhältnis für beide Teile eine ganze Anzahl von Nebenpflichten. Diese Nebenpflichten haben entgegen ihrer Bezeichnung zum Teil ganz erhebliche praktische Bedeutung." (S. 82)

Immer diese Schwierigkeiten mit den Begriffen. Für solche "Entbindungen" nutzt eben kein Jurastudium. Zöllner/Mikosch und Kollegen sei zum Trost gesagt, daß noch kein Wissenschaftler an Bezeichnungs- und Begriffsunklarheiten gestorben ist.

"Modernem Empfinden (!) kann die auf Lebens- und Gesundheitsschutz abstellende Pflicht" der "Arbeitgeberseite" - Schutz- und Gesundheitsvorschriften sind offenbar nötig an diesen schönen Arbeitsplätzen im Modell Deutschland, denen es wie allen Vorschriften geht: sie werden nicht eingehalten. (Vgl. MSZ 1/81) - "des Arbeitgebers nicht genügen. Da die meisten" (tatsächlich, das ist wahr) "Menschen kraft der faktischen, insbesondere ökonomischen Verhältnisse gezwungen sind, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, muß weitergehenden Interessen Rechnung getragen werden über die Gesundheit hinaus (!) muß (!) auch das Wohlbefinden des Arbeitnehmers, namentlich in psychischer (!)

Hinsicht, berücksichtigt werden." Das heißt, der "Arbeitnehmer" darf sich ruhig kaputtschießen - heute heißt das "frühzeitig aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden", als Frühinvaliden in "Saus und Braus" leben -, "nur" seine Seele muß gesund bleiben, d.h. er muß eine gesunde *Einstellung* zur Arbeit gewinnen, damit er alle objektiven Probleme als sein Problem der entsprechenden Einstellung und Erwartungshaltung mißverstehet.

"Der Arbeitnehmer muß" (wer wahl dafür sargt, wenn nicht der "Arbeitsplatzbesitzer"?) "nicht nur in seiner körperlichen Integrität, sondern auch als Persönlichkeit respektiert werden. Arbeitsgestaltung muß auch an den Persönlichkeitsbedürfnissen des Arbeitnehmers ausgerichtet werden. Das ist der Grundinhalt der Verpflichtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung."

Was es mit "Verpflichtungen" so auf sich hat, ist weiter oben anlässlich von Gesundheits-"Vorschriften" schon gesagt worden.

"Diese Pflicht besteht selbstverständlich (!) nicht unbegrenzt, sondern nur im Rahmen des technisch Möglichen und wirtschaftlich Zumutbaren. Ihr wird bislang in vielen Bereichen noch nicht ausreichend Rechnung getragen."

Hier setzt wohl dann der DGB mit seiner Parole "Der Mensch steht im Mittelpunkt" an.