

LORENZ HÖCKER

Recht und Menschenbild

Ein kritischer Beitrag zur Arbeitswissenschaft

I.

Das Thema soll sich nicht spekulativ auf philosophisch-anthropologische oder religiöse Betrachtungen über das Bild des Menschen erstrecken, sondern die damit aufgeworfene Frage konkret auf das heute geltende Recht beziehen, wie es sich in Vorschriften findet, die von diesem Bild beeinflusst sind. Beziehungen dieser Art begegnen uns naturgemäß vornehmlich im Sozial- und Arbeitsrecht, das den Menschen in seiner beruflichen Tätigkeit und in den Wechselfällen seines Lebens zum Gegenstand hat. Darüber steht die im Grundgesetz verankerte Verfassung mit ihren die Grundrechte des Menschen regelnden Artikeln.

Gegenstand der Untersuchung ist also die Frage, was aus den angeführten Rechtsnormen über das Menschenbild zu entnehmen ist, insbesondere, ob diese mehr als die bekannten Pilatusaussagen zum Ausdruck bringen: »Was ist Wahrheit!« und »Ich finde keine Schuld an ihm!«

Bei der Erörterung der sich mit dem Menschenbild befassenden Rechtsvorschriften sollen konkrete Lebensvorgänge zugrunde gelegt werden, und zwar Vorgänge aus dem Arbeitsleben, deren sich die junge Arbeitswissenschaft angenommen hat. Gedacht wird hierbei an betriebliche Vorgänge, die weniger von der sozialmenschlichen Sicht als vom technisch-ingenieurmäßigen Denken erschlossen sind und sich in den heute überall gehandhabten verschiedenartigen Lohnsystemen widerspiegeln. Dabei sollen die Lohnsysteme als solche weder dargestellt noch untersucht werden. Sie interessieren nur insoweit, als sie durch vertragliche Abmachungen rechtlich gegenständlich geworden sind und eine Aussage über das Menschenbild enthalten. Die solcherweise beschränkte Untersuchung erscheint deswegen besonders angebracht, weil sich – vom Recht her gesehen – bislang weder Literatur noch Rechtsprechung näher mit dieser Entwicklung befaßt haben. Dies ist um so erstaun-

licher, als das von der Arbeitswissenschaft erfaßte betriebliche Geschehen nicht nur den im Betrieb tätigen Menschen, sondern – vom Betrieb ausstrahlend – auch seine Umwelt und seine menschlichen Beziehungen berührt. Dem soeben umschriebenen Thema entsprechend sollen ökonomische, soziologische und politische Betrachtungen ausgeklammert werden. Kommt es doch nur darauf an, die menschenbildlichen Elemente, die aus diesen zum Rechtstatbestand erhobenen Lohnsystemen zu entnehmen sind, einer Betrachtung zu unterziehen. Der diesem Beitrag gesetzte Rahmen verbietet eine detaillierte Untersuchung, er beschränkt sich auf eine Studie, die in Beispielen jeweils die Hauptpunkte heraus- und dem allgemein gültigen Recht gegenüberstellt.

II.

Um das Bild vom Menschen zu gewinnen, welches den gehandhabten Lohnsystemen zugrunde liegt, bietet sich die Frage an: »Ist die menschliche Arbeit eine physikalische Größe oder nicht?« Wie *Dohmen* in seinem vielbeachteten Vortrag und Artikel »Ist die menschliche Arbeit eine physikalische Größe«¹ dargelegt hat, ist diese Frage mit dem Beginn der industriellen Entwicklung zu einem besonderen Problem geworden, das infolge der ständig wachsenden Einbeziehung des Menschen in den »Arbeitsprozeß« für den Menschen und sein Schicksal ausschlaggebend geworden ist. Es wird bei dieser Fragestellung also nicht die antike Welt heraufbeschworen, in der der Sklave nicht als ein Mensch, sondern nur als eine Sache galt, obgleich sich nicht leugnen läßt, daß auch hinter dieser Vorstellung ein Menschenbild gestanden hat.

Wenn das Christentum dieses antike Menschenbild auch widerlegt und überwunden hat, so gibt es doch in der modernen Welt auch jetzt noch anzutreffende Elemente, die Vorstellungen über ein der Antike entsprechendes Menschenbild erkennen lassen. Hierbei soll nicht nur an die jüngste Vergangenheit gedacht werden! – *Dohmen*² bietet eine Fülle von – auch sprachgeschichtlichen – Vergleichen und Beispielen, die die Aktualität dieses zur Grundfrage vom Menschenbild werden den Problems zeigen. Für das abzuhandelnde Thema sollen lediglich der Anschaulichkeit wegen einige Hinweise gegeben werden. Wie bei *Dohmen*³ nachzulesen ist, kann es nicht überraschen, daß die in der Fragestellung liegende materielle Sicht der Dinge aus dem technischen

¹ »Glückauf« 100 (1964), S. 700 ff. – ² A. a. O. S. 701 f. – ³ A. a. O. S. 701, 704.

Fortschritt im Zeitalter der Industrialisierung abzuleiten ist. Von dort her ist die Lohnbewertung zwar nicht *Taylor's* selbst, wohl aber des daraus erwachsenden »Taylorismus« entstanden. Die nach dem Zusammenbruch erfolgte Wiederentdeckung der Menschenrechte befindet sich hiermit im Widerstreit. Immerhin wird auch heute noch in Schulbüchern⁴ davon ausgegangen, daß die menschliche Arbeit eine physikalische Größe ist. In diesen von *Dohmen*⁵ näher zitierten Beispielen werden in von Kindern zu lösenden Rechenaufgaben nicht nur maschinelle, sondern auch menschliche Leistungen in »PS« ausgedrückt. Gleiches findet sich in den REFA-Nachrichten⁶, wie der Satz zeigt: »Die Menge des Arbeitsgegenstandes zusammen mit der Bezeichnung der Arbeitsaufgabe und einer eingehenden Beschreibung aller Arbeitsumstände ist aber die einzige Möglichkeit ›die Arbeit‹ (im Sinne der mkg der physikalischen Arbeit) qualitativ und quantitativ zu umreißen.« Wenn bei ernstzunehmenden Arbeitswissenschaftlern auch nicht geleugnet wird, daß die menschliche Arbeitsleistung in diesem Sinne heute nicht bzw. noch nicht voll meßbar ist⁷, d. h. systematischer Schätzung bedarf, so wird doch mit dieser Feststellung teilweise die Hoffnung verbunden, daß dies künftig der Fall sein werde. Letztere Annahme läßt ein Menschenbild erkennen, daß auch den Menschen als eine physikalische Größe betrachtet. Mit *Dohmen*⁸ erscheint es nicht abwegig, zu folgender Schlußfolgerung zu kommen: »Wenn beispielsweise die geistigen und seelischen Komponenten als nicht vorhanden oder bei körperlicher Arbeit als unbeteiligt angenommen würden und somit der Mensch in diesem Falle als reiner »Muskelmotor« angesehen würde, was stünde dann – von den Meßschwierigkeiten einmal abgesehen – im Wege, die von ihm in Form von Nahrung aufgenommene Energie in Kalorien zu messen, seinen Eigenverbrauch sowie die von ihm verrichtete Arbeit gleichfalls in Kalorien zu bestimmen und auf diese Weise, wie bei der Maschine, zu einem in Zahlen ausdrückbaren ›Wirkungsgrad des arbeitenden Menschen‹ zu gelangen?«

Da es hier nicht um eine Einzeldarstellung geht, soll betont werden, daß diese Hinweise nur einen Teil der zahlreichen Betrachtungsweisen

⁴ *Höfling*, O.: Lehrbuch der Physik. Ausgabe A, Mittelstufe, 2. Aufl. Bonn, Hannover, Stuttgart, 1956, S. 188.

⁵ A. a. O. S. 705.

⁶ REFA-Nachrichten: »Kann die Zeit Maß der Arbeit sein?« 8 (1955), S. 12 f.

⁷ Stellvertretend für viele: *Euler*, H.: »Die betriebswirtschaftlichen Grundlagen und die Grundbegriffe des Arbeits- und Zeitstudiums«, 2. Aufl. München, 1949, S. 7.

⁸ A. a. O. S. 706.

wiedergeben, die den verschiedenen Lohnsystemen zugrunde liegen. Der Sachverhalt drückt sich am deutlichsten in den arbeitstechnischen Normenbüchern der sowjetischen Besatzungszone aus. Hier spricht man von »technisch begründeten Arbeitsnormen« (TAN) und definiert diese als »die Produktionsmenge, die ein Arbeiter je Zeiteinheit (Minute, Stunde, Schicht) bei bester Ausnutzung der Produktionsmöglichkeiten herstellen kann«⁹. Diese Normenblätter geben »Zeitaufwandswerte« oder (deren Kehrwerte) »Leistungswerte« für einzelne Arbeitsvorgänge, -teilvergänge, -elemente und dgl. zahlenmäßig an, wobei diese Zahlenwerte auf einen gedachten »Normalarbeiter« ausgerichtet sind. Die Zahlen entstehen aus dem durch Zeitstudien gemessenen Aufwand an Zeit, den ein beliebiger Arbeiter für die Durchführung eines bestimmten Arbeitsvorganges benötigt, durch Reduktion über den sogenannten »Leistungsgrad«, den der »Zeitnehmer« bei der Beobachtung dieses Arbeiters schätzt, und zwar an einem in seiner Vorstellung beruhenden Maßstab menschlicher Leistung, bei dem der Leistungsgrad des »Normalarbeiters« = 100% gilt. Dieses Verfahren will also aus der Individualleistung die für eine Gesamtheit von Arbeitern gültige, also kollektive Norm finden und mit deren Hilfe den Individuallohn am Verhältnis der Individualleistung zur Kollektivleistung orientieren. Praktisch bedeutet dies: Der lebende, in seinen Veranlagungen, Erfahrungen und in seinem Verantwortungsbewußtsein persönlich geprägte Einzelmensch, der seine nur ihm eigenen körperlichen, geistigen und seelischen Kräfte bei seiner Arbeit einsetzt, wird in einen gedachten, aus der Kollektivbetrachtung deduzierten, von aller Einzelveranlagung, Eigenerfahrung und Eigenverantwortlichkeit abstrahierten »Normalarbeiter« transformiert.

So sehr auch zugegeben werden muß, daß eine so eindeutige Beschreibung der Arbeit des Menschen, die ein ebenso eindeutiges Menschenbild erkennen läßt, hierzulande kaum den allgemeinen Vorstellungen entspricht, – so sehr läßt sich doch nicht leugnen, daß unsere Lohnsysteme ein weites Feld beherrschen, das durch solche Vorstellungen beeinflusst, wenn nicht sogar bestellt wird. Dies tritt immer dann in Erscheinung, wenn die sogenannte Normalleistung«, die die Lohnsysteme der Lohnberechnung zugrunde legen, nicht von den individuellen Größen des lebendigen und von allen Mitmenschen verschiedenen Einzelarbeiters, sondern von der Kollektivgröße des toten und gleichförmigen »Normalarbeiters« ausgehen. Der bekannte Arbeits-

⁹ »Die Arbeit« 11 (1951), S. 548.

wissenschaftler *Bramesfeld*, der dieses Menschenbild ablehnt und von einem »individuellen« Menschenbild ausgeht, sieht die Erfassung »Normalleistung« offensichtlich nicht in der Messung, sondern in der auf Erfahrung beruhenden Schätzung¹⁰.

Die im Betrachtungskreis stehende Methode läßt je nach den für Erfahrung und Schätzung angewandten Grundsätzen eine mehr oder weniger zulängliche Leistungsbewertung beim einzelnen Menschen zu. Um hierfür ein Beispiel anzuführen, sei die geltende REFA-Formel genannt. Danach ist die normale Leistung diejenige Leistung, »die von jedem hinreichend geeigneten Arbeiter bei genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne gesundheitliche Schäden auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn die Verteil- und Erholungszeiten in der Vorgabezeit berücksichtigt worden sind«. Hier wird also die Leistung des einzelnen in einer zumindest zum Abstrakten tendierenden Weise auf die Leistung eines gewissermaßen »normaltypischen Menschen« bezogen. Diesen gibt es jedoch in Wirklichkeit nicht. Entsprechend der REFA-Formel für die »Normal-Leistung« wird an den »Normalmenschen« mit 100prozentiger Leistung gedacht, wobei der »Normalmensch« zu dem beim beobachteten einzelnen Menschen geschätzten Leistungsgrad rechnerisch in Bezug gesetzt wird. Die vom einzelnen erbrachte Leistung kann sich mit der »Normalleistung« nach der REFA-Formel decken, aber auch darüber oder darunter liegen. Demgegenüber pflegt das im Bergbau geübte Gedingerecht die Vorstellung vom einzelnen Menschen und bestimmt die Normalleistung sachlich und rechtlich als die Arbeitsleistung des jeweiligen Menschen, die seiner körperlichen und geistig-seelischen Grundveranlagung entspricht, also wie sie am meisten vorkommt¹¹. Die Normalleistung einer Gruppe von Gedingearbeitern ist aus einem nach Erfahrungssätzen gezogenen Vergleich der Normalleistung der einzelnen in dieser Gruppe Tätigen zu gewinnen. Entsprechendes gilt, wenn die Normalleistung nach Erfahrungssätzen für die noch in einem einigermaßen übersichtlichen Bereich Arbeitenden ermittelt werden soll¹¹.

Diesem Streubereich der Möglichkeiten entsprechen auch die arbeitswissenschaftlichen Unterlagen, die im Betrieb zur Ermittlung oder zur Kontrolle der jeweils zugrunde gelegten Normalleistung benutzt werden.

¹⁰ In: *Böhrs, H., E. Bramesfeld und H. Euler: »Einführung in das Arbeits- und Zeitstudium«, München, 1948, S. 97.*

¹¹ *L. Höcker: »Was ist die »Normalleistung« (normale Arbeitsleistung)? - betrachtet im Hinblick auf die Bergmannsarbeit unter Tage«, in: »Glückauf« 100 (1964), Seite 690 ff.*

Von den arbeitstechnischen Normenbüchern, denen das mechanistische Menschenbild entspricht, war schon die Rede. Daneben bestehen in der Praxis Zahlensammlungen, wie sie in Fibeln oder sonstigen Unterlagen vorliegen, welche auf Werten aufbauen, die sich bei den einzelnen Arbeitsvorgängen ergeben haben. Der Unterschied liegt darin, daß den arbeitstechnischen Normenbüchern solcher Zahlenwerte absolute Gültigkeit beigemessen wird, während die erwähnten Zahlensammlungen lediglich zur ingenieurmäßigen Vorbereitung von Vertragsverhandlungen und zwar dabei ausschließlich als Anhaltswerte dienen¹².

III.

Das geltende Recht, insbesondere die Rechtsprechung haben sich zwar mit den im Vorstehenden behandelten Fragen nicht oder noch nicht im einzelnen befaßt. Die Tatsache, daß unser Recht vom Grundsatz her personenbestimmt ist, läßt jedoch eindeutige Schlüsse zu, die vom Menschenbild her bestimmt sind. Es sei hier nur an die Ausgestaltung des seit 1900 im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Dienstvertrages durch das Arbeitsrecht erinnert, die die dem geschriebenen Recht ursprünglich zugrunde liegende Vorstellung über gesetzliche Generalklauseln (wie z. B. § 242 BGB) in ihrem Wesenskern umgestaltet und auf das Personhafte ausgerichtet hat. Vom Arbeitsrecht her sind in Literatur und Rechtsprechung Begriffe entwickelt worden, von denen aus das geschriebene Recht seine Auslegung erfährt. Um nur ein Beispiel anzuführen, sei hier der Begriff »Arbeitsbereitschaft« erwähnt, der unter den Oberbegriff »Arbeit« fällt und gleichzeitig eine Stufung der rechtsbegrifflichen Arbeitsleistung erkennen läßt. Wie alle wesentlichen Begriffe des Arbeitsrechts ist auch dieser Begriff dem tatsächlichen Lebensvorgang entnommen, der sich im Bereich des einzelnen Menschen abspielt. Von dorthier konnte eine Differenzierung der Entlohnung im Vergleich zur »Vollarbeit«, gleichzeitig aber auch die Erkenntnis gewonnen werden, daß der Übergang von Vollarbeit zur Arbeitsbereitschaft und von der Arbeitsbereitschaft zur Pause Zeitmomente enthält, die sich nicht abstrakt messen oder festlegen lassen. Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 14. April 1966 – 2 AZR 216/64 – festgestellt hat, ist es nicht angängig, bei der Lohnbewertung einerseits die bei »Vollarbeit« und Arbeitsbereitschaft

¹² L. Höcker, a. a. O. S. 696 f.

anfallenden Minuten ohne deren zeitliche Übergänge zusammenzurechnen und alle übrigen, nicht durch eine »regelrechte Arbeitsleistung« ausgefüllten Minuten als »Nicht-Arbeit«, gewissermaßen als Pause zu behandeln. Hier wird der Unterschied zur mechanischen Leistung, wie sie im Gegensatz zum Menschen von der Maschine erbracht wird, deutlich. Das Arbeitsrecht wird also von einem Menschenbild geprägt, das keineswegs mechanischer, sondern ganz offensichtlich personhafter Natur ist.

Dieselbe Linie läßt sich vor allem in der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts verfolgen. In seinem Beschluß vom 12. Oktober 1955¹³ hat sich das Bundesarbeitsgericht für den »wissenschaftlichen«, also den nicht vereinbarten, sondern gesetzten Akkord, der im Falle eines Irrtums oder bei Entstehung neuer Lagen (veränderte Verhältnisse) bekanntlich automatisch eine Neusetzung zuläßt¹⁴, zu dem Rechtsatz bekannt, daß auch bei der Anwendung einer Tarifnorm den Umständen des Einzelfalles Rechnung zu tragen ist. Im Hinblick auf das Personhafte, das hiermit angesprochen wird, sind folgende Ausführungen in diesem bundesarbeitsgerichtlichen Beschluß von Interesse:

»Vor allem ist die Ansicht irrig, es stände in aller Regel eindeutig und klar fest, welche Entscheidung richtig ist und daß nur eine richtig sein könne. Dies mag hier und dort, insbesondere im Sachenrecht, zutreffen. Im Schuldrecht und auch im Personenrecht, damit aber auch im Arbeitsrecht, ist das aber nicht der Fall, denn welche Entscheidung hier richtig ist . . . steht im konkreten Fall für die streitenden Parteien verbindlich erst durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, aber sonst niemals fest, mag auch die Entscheidung der Kritik falsch erscheinen. . . . Tarifnormen, insbesondere solche über Akkorde, sind aber nie von einer mathematischen Klarheit und Eindeutigkeit; die allein richtige Entscheidung, welcher Akkordsatz richtig ist – wenn eine solche Entscheidung möglich wäre –, ist niemals aus den Tarifvorschriften unmittelbar abzulesen. . . . Die Meinung, bei einem (tariflichen) Normenvollzug könne nur eine Entscheidung richtig sein, beachtet nicht, daß eine Entscheidung immer nur einen konkreten Fall betrifft, der erst unter die Tarifnorm subsumiert werden muß. Die Rechtsanwendung ist, je mehr es sich um Generalklauseln, unbestimmte Rechtsbegriffe oder sogar Ermessensfragen handelt, nicht nur erkennend, sondern eine bewertende, aktualisierende, integrierende und im konkreten Fall die Verwirklichung der Gerechtigkeit anstrebende Willensentscheidung. Daher bleibt trotz feststehender Regeln Spiel-

¹³ Bundesarbeitsgericht in Arbeitsrechtl. Praxis Nr. 1 zu § 56, Betr. VG.

¹⁴ Vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, Bd. 1, Seite 295; Höcker, »Gedinge und Akkord – Probleme des Leistungslohnes im Bergbau unter rechtlichen Blickpunkten«, in: »Glückauf« Heft 98 (1962), Seite 1413/18.

raum für verschiedene ungleiche Entscheidungen der subsumierten Einzelfälle«¹⁵.

Sicherlich werden sich solche oder ähnliche Überlegungen auch im übrigen Recht finden lassen. Dies schließt jedoch nicht aus, daß je nach der dem Gesetz zugrunde liegenden Vorstellung auch andere Gesichtspunkte aufgetreten sind. Deshalb dürfte es bei einer grundsätzlichen Lösung der aufgeworfenen Frage entscheidend darauf ankommen, von welchem Menschenbild der Verfassungsgeber ausgeht, insbesondere wie unser Grundgesetz das Menschenbild umschreibt.

a) Das Menschenbild wird in erster Linie durch Artikel 1, der die »Würde des Menschen« als unantastbar bezeichnet, und durch Artikel 2 bestimmt, der die »Freiheit der Person« und das »Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit« verankert. Aus dieser Festlegung ergeben sich zwei Folgerungen: Die zu den Grundrechten gehörenden Artikel sind Teil der »Grundordnung«, die eine »wertgebundene Ordnung« darstellt, »in der der Mensch einen eigenen selbständigen Wert besitzt«¹⁶. Daß es sich hier nicht um leere Worte handelt, hat das für die Auslegung der Verfassung zuständige Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung bestätigt. Demnach ist »die freie menschliche Persönlichkeit und ihre Würde höchster Rechtswert«¹⁷.

Der im Grundgesetz getroffenen verfassungspolitischen Entscheidung liegt die Vorstellung zugrunde, daß »der Mensch in der Schöpfungsordnung einen eigenen selbständigen Wert besitzt und Freiheit und Gleichheit Grundwerte der staatlichen Einheit sind«¹⁸.

Das Bundesverfassungsgericht geht soweit, »verschiedene freiheitliche demokratische Grundordnungen« als begrifflich »falsch« zu bezeichnen. Eine solche Betrachtungsweise beruhe auf einer »Verwechslung des Begriffs der freiheitlichen demokratischen Grundordnung mit den Formen, in denen sie im demokratischen Staat Gestalt annehmen« können¹⁹. Das Wertsystem, das seinen »Mittelpunkt in der innerhalb der sozialen Gemeinschaft sich frei entfaltenden menschlichen Persönlichkeit und Würde findet, muß als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechtes gelten«²⁰.

Im Artikel 2 Absatz 1 des Grundgesetzes sieht das Bundesverfassungsgericht nicht nur den Schutz eines Mindestmaßes von Handlungsfrei-

¹⁵ Vgl. auch Urteil des LAG Mainz vom 16. April 1957 (Arbeitsrechtl. Praxis Nr. 8 zu § 56 Betr. VG).

¹⁶ Vgl. BVGE Bd. 2, S. 12.

¹⁷ BVGE Bd. 12, S. 53.

¹⁸ BVGE Bd. 2, S. 12. – ¹⁹ BVGE Bd. 2, S. 12.

²⁰ BVGE Bd. 7, S. 205, Leitsatz 1, S. 198.

heit, ohne die der Mensch seine Wesensanlage als geistlich-sittliche Person überhaupt entfalten kann. Es bekennt sich vielmehr zu einer Handlungsfreiheit im umfassenden Sinne des Wortes²¹.

Artikel 2 Absatz 1 des Grundgesetzes meint also »mit der ›freien Entfaltung der Persönlichkeit‹ nur die Entfaltung innerhalb jenes Kernbereichs der Persönlichkeit, der das Wesen des Menschen als geistig-sittliche Person ausmacht«²². Diese »Handlungsfreiheit im umfassenden Sinne« wird im Lichte des Artikels 1 des Grundgesetzes gesehen (Unantastbarkeit der Würde des Menschen) und rechtlich als ein selbständiges Grundrecht betrachtet, das die allgemeine menschliche Handlungsfreiheit gewährleisten soll²³.

Der Wortlaut der zitierten Artikel des Grundgesetzes und die dazu von der zuständigen Instanz – dem Bundesverfassungsgericht – gegebenen Auslegungen lassen eindeutig eine Absage an ein mechanistisches Menschenbild erkennen. Das Bekenntnis zur geistig-sittlichen Persönlichkeit schließt schlechthin eine Betrachtungsweise unter dem Blickpunkt »physikalische Größe« aus. Von dort her erfährt auch die dem Arbeits- und Sozialrecht zugrunde liegende Betrachtungsweise über die Personhaftigkeit des Menschen und der damit im Zusammenhang stehenden Lebensvorgänge ihre Legitimation.

b) Besonders wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang, daß weder die zitierten Artikel des Grundgesetzes noch die dazu gegebenen Auslegungen des Bundesverfassungsgerichts als Programmsätze anzusehen sind, die sich – wie zur Zeit der Weimarer Verfassung – als Leitlinien ausschließlich an den Gesetzgeber selbst richten sollen. Die Grundrechte sind, wie in den Artikeln des Grundgesetzes selbst nachzulesen ist (Art. 1, Abs. 3 GG), »geltendes Recht, das sich unmittelbar in und auf allen Rechtsgebieten auswirkt«. »Die Grundwerte bilden die freiheitlich-demokratische Grundordnung, die das Grundgesetz innerhalb der staatlichen Grundordnung – der ›verfassungsmäßigen Ordnung‹ – als fundamental ansieht«²⁴. »Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtssprechung« empfangen von diesem Wertesystem die Richtlinien und Impulse. So beeinflusst es selbst das »bürgerliche Recht«; keine bürgerlich-rechtliche Vorschrift darf im Widerspruch zu ihm stehen; jede muß in seinem Geiste ausgelegt werden²⁵.

Wenn das Bundesverfassungsgericht in diesem Zusammenhang grundsätzlich feststellt, daß bei dem geltenden Zivilrecht eine entsprechende

²¹ BVGE Bd. 6, S. 36.

²² BVGE Bd. 6, S. 36. – ²³ BVGE Bd. 6, S. 36. – ²⁴ BVGE Bd. 2, S. 12.

²⁵ BVGE Bd. 7, S. 205.

grundrechtliche Beeinflussung der anzuwendenden Vorschriften erfolgt ist²⁶, so spricht dies nicht gegen den mitgeteilten Grundsatz, sondern insofern für das geltende Recht selbst, als der Gesetzgeber schon bisher bei Abfassung der Gesetze von solchen Überlegungen ausgegangen ist.

IV.

Die Darlegungen führen zu dem Schluß, daß alles Recht, aus welchen Quellen und Überlegungen es immer entstanden sein mag, seine Existenz von dem im Arbeits- und Sozialrecht angesprochenen und im Grundgesetz näher umschriebenen Menschenbild ableitet. Für die vorliegende Untersuchung bedeutet dies, daß arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, soweit sie in Rechtstatbeständen (Verträge gleich welcher Art) übergangen sind, ausschließlich von dort her ihre rechtliche Legitimation erfahren können. Die Ausflüsse einer mechanistischen Betrachtung, wie sie vorstehend unter II/1 dargestellt worden ist, können also auch dann kein Recht sein, wenn sie formell-rechtlich gehandhabt werden und sich beispielsweise in Arbeits- und Tarifverträgen finden. Das formell-rechtliche Gewand hat nicht einmal den Schein des Rechts für sich. Es ist von der Rechtsprechung als nichtig anzusehen und zu behandeln. Es würde hier zu weit führen, in eine nähere Untersuchung darüber einzutreten, inwieweit im formellen Recht vorhandene Elemente eines mechanistischen Menschenbildes ganz oder teilweise zur Nichtigkeit führen können.

Für unsere freiheitlich-demokratische Ordnung ist es entscheidend, daß die dargelegten Grundelemente, die zugleich rechtsgültige und unantastbare Grundwerte darstellen, nicht deklamatorisch abgetan werden, sondern Gegenstand unseres Denkens, Redens und Handelns sind. Damit wäre zugleich die so häufig bemühte Frage nach der »Freiheit des Menschen« beantwortet, um die es letztlich geht, also die Frage der Freiheit selbst, die nicht gleichzeitig Unfreiheit sein kann.

²⁶ BVGE Bd. 7, S. 206; Bd. 13, S. 325.