

Bürgerrechte müssen auch im Job gelten

Mündige Bürger sagen ihre Meinung und prangern Missstände an. Wenn es aber um den eigenen Arbeitsplatz geht, fordert das deutsche Recht vor allem Loyalität und Unterordnung. Das ist nicht mehr zeitgemäß.

Ein Unternehmen verstößt gegen Sozialvorschriften. Die Beschäftigten schweigen. Denn sie wissen: Die Vorgesetzten wollen davon nichts hören und wer mit den entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit geht – sogenanntes Whistleblowing –, riskiert seinen Arbeitsplatz. Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt im Arbeitsleben nur eingeschränkt. Doch dies ließe sich ändern, meint Ulrich Mückenberger, Forschungsprofessor an der Universität Bremen. Der Jurist verweist dabei auf ein in der Wissenschaft diskutiertes neues Verständnis von „Citizenship at work“, zu Deutsch: vom Bürger am Arbeitsplatz. Wobei unter Bürger der selbstbewusste, mit Rechten ausgestattete Mensch zu verstehen ist, nicht ein Angehöriger der besitzenden Klassen.

Ein Bürger in diesem Sinne sollte in seiner Rolle als Arbeitnehmer nicht auf einen Teil seiner demokratischen Grundrechte verzichten müssen und nicht ohne Weiteres gezwungen werden können, gegen seine Überzeugungen zu handeln. „Gemessen an zeitgemäßen Anforderungen der Bürgerschaft im Betrieb sind im deutschen Recht Arbeitsverweigerungs- und Beanstandungsrechte an zu enge Voraussetzungen gebunden“, so Mückenberger. Damit Beschäftigte auch am Arbeitsplatz mündige Bürger bleiben, müsse juristisch klargestellt werden, dass sie Aufträge ablehnen können, wenn sie „Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden, die sie selbst, Menschen, Tiere oder die Natur an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrer Arbeitsumgebung zu schädigen oder zu gefährden drohen“. Zudem dürften Arbeitgeber niemandem den Mund verbieten, der die Sozialverträglichkeit von Produkten oder Herstellungsprozessen infrage stellt. Das individuelle Recht auf freie Meinungsäußerung verdiene „Vorrang vor etwaigen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten“. Niemand, der von diesem Recht Gebrauch macht, sollte Abmahnungen und Kündigungsdrohungen fürchten müssen.

„Treue- und Loyalitätspflichten“ sind Mückenberger zufolge „vordemokratische Relikte im geltenden Arbeitsrecht“. Beschäftigte als Bürger müssten auch „nach außen“ den Verdacht

äußern dürfen, dass sozial unverträgliche Zustände im Betrieb herrschen – seien sie rechtswidrig oder nicht. Das heißt zwar nicht, dass sich Beschäftigte an die Presse wenden sollen, bevor sie mit ihrem Vorgesetzten über ein Problem gesprochen haben. Aber wenn ihr Anliegen im Betrieb ignoriert wird, sollte ihnen diese Möglichkeit offenstehen, ohne dass sie Angst um den Job haben müssen.

Letztlich tragen demokratische Bürgerrechte der Beschäftigten auf betrieblicher wie gesellschaftlicher Ebene dazu bei, „Innovationsblockaden“ abzubauen, ist sich der Wissenschaftler sicher. Im Betrieb würde „überflüssig gewordene Autorität auf Führungsebene“ beseitigt; Selbstachtung und Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter würden zunehmen. Die Gesellschaft als Ganze würde profitieren, weil Fehlentwicklungen früher bekannt würden und schneller korrigiert werden könnten.

Mückenberger räumt ein, dass sich der Citizenship-at-work-Ansatz kaum von heute auf morgen umsetzen ließe. Er stelle aber einen wichtigen strategischen Orientierungspunkt für die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts dar. Insbesondere das Thema Whistleblowing verlange nach einer rechtlichen Klärstellung, wie ein Fall aus der jüngeren Vergangenheit zeigt: Eine Altenpflegerin hatte ihren Arbeitgeber wegen unhaltbarer Zustände im personell unterversorgten Heim angezeigt und war daraufhin entlassen worden. Die deutsche Rechtsprechung bestätigte die Kündigung. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hob die Entscheidung jedoch auf und sprach der Klägerin eine Entschädigung zu. Darin sieht Mückenberger eine „Steilvorlage“ für die Gewerkschaften. Das Konzept des Bürgers am Arbeitsplatz sei ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung. <

Quelle: Ulrich Mückenberger: „Bürger am Arbeitsplatz“, in: Wolfgang Schroeder, Claudia Bogedan (Hrsg.): Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert, edition sigma, 2015; Ulrich Mückenberger: Citizenship at work. A guiding principle for social and trade union policy, in: Transfer, the European Review of Labour and Research, im Erscheinen

Whistleblowing: Europa-Richter rügen deutsche Rechtsprechung

Eine Altenpflegerin wird entlassen, nachdem sie auf Missstände bei ihrem Arbeitgeber aufmerksam gemacht hat. Deutsche Gerichte erklären die Kündigung für rechens.



Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte kommt zu dem Schluss, dass die deutschen Gerichte ...



keine gerechte Abwägung zwischen dem erforderlichen Schutz des Rufes und der Rechte des Arbeitgebers einerseits und dem erforderlichen Schutz der Meinungsfreiheit der Beschwerdeführerin andererseits vorgenommen haben.

Daher sei Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention verletzt worden:



Jedermann hat Anspruch auf **FREIE MEINUNGSÄUßERUNG.**