

LÁSZLÓ ROMÁN

## Zur Theorie des Persönlichkeitscharakters des Arbeitsrechtsverhältnisses

### I.

1. Unter den Eigentümlichkeiten des Arbeitsrechtsverhältnisses steht der Personalcharakter (oder, mit einem, hierzulande eher üblichen Terminus: der Persönlichkeitscharakter) in der sozialistischen Literatur des Arbeitsrechts zumindest nicht im Vordergrund, doch steht es eigentlich auch mit der arbeitsrechtlichen Literatur der bourgeoisen Länder in gleicher Bewandnis. Dagegen wird er in der deutschen sowie ansatzweise in der österreichischen bourgeoisen Literatur des Arbeitsrechts etwa als eine Synthese zum „Treueprinzip“ und zugleich als eine, „das Gegenstück“ bzw. „das Zwillingenpaar“ zum Gemeinschaftscharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses bezeichnende Wesensart aufgefasst. Dabei hat „das Treueprinzip“ — wie es von A. Hueck behauptet wird — im deutschen Recht bereits eine Tradition und tritt ebenso im Mittelalter, wie auch im Arbeitsvertrag des Gewerbe- sowie des Gesinderechts zutage.<sup>1</sup>

„Die Karriere“ des Persönlichkeits- (und damit des Gemeinschafts-) charakters vom Arbeitsrechtsverhältnis — wie von W. Schwartz und von W. Holzer behauptet wird — hat jedoch die nationalsozialistische Ära lanciert, und zwar — verlauteterweise — unter Verwendung des traditionellen Treueprinzips sowie einer beinahe „mythologischen Gemeinschaftsidee“. Nach der damaligen Auffassung war es angebracht, — heisst es bei den Obgenannten — das Arbeitsverhältnis als ein Mitgliedschaftsverhältnis personalrechtlicher Art auszulegen und zwar auf der Grundlage der Treuepflicht.<sup>2</sup>

Es ist kein Zufall, dass der Leitsatz des Persönlichkeitscharakters eben in den dreissiger Jahren und vielleicht am expressivsten von W. Siebert definiert worden war. Demnach sind unter personalrechtlichen Verhältnissen die Rechtsverhältnisse zu verstehen, die einerseits einen intensiven Kontakt von Person zu Person und andererseits die Zugehörigkeit einer Person in eine Gemeinschaft sowie auch deren persönliche Beziehungen zu den Mitgliedern der Gemeinschaft ausdrücken.<sup>3</sup> (Dabei — sei hinzugefügt — scheint der Gemeinschaftscharakter in dieser Definition eigens als Kriterium für das Persönliche zu sein.)

<sup>1</sup> Zitiert von Walter Schwartz-Wolfgang Holzer: Die Treuepflicht des Arbeitnehmers und ihre künftige Gestaltung. Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Arbeit, Recht und Gesellschaft, Band 1, ohne Erscheinungsjahr. (Manuskript aus dem Jahre 1975), S. 25-26.

<sup>2</sup> A. a. O., S. 25.

<sup>3</sup> Wolfgang Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. 1935, S. 70 und f.

Die Lehre vom Persönlichkeitscharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses — wie ebenfalls von *Schwartz* und *Holzer* behauptet wird — wurde ihrem Wesen nach selbst nach der Niederlage des Nazismus nicht hinfällig, da, wie die oberwähnten Verfasser meinen, die Lehre über den Charakter des Arbeitsverhältnisses als „Herrschafts- und Tauschverhältnisse“ bereits überholt ist.<sup>4</sup> Diese ihre Behauptung deckt sich jedoch nicht völlig mit dem als vorherrschend geltenden Standpunkt im westdeutschen Schrifttum. Wohl stellt auch eine Konzipierung von *A. Nikisch* diese Vermutung nahe, wobei er sich jedoch (schlechterdings) für den Persönlichkeitscharakter des Arbeitsverhältnisses einsetzt. Er schreibt nämlich, die Beistellung der Arbeitskraft könne man nicht als Sachleistung, gar nicht als eine warenmässige Entäusserung der Arbeitskraft betrachten. Ferner: im Gegensatz zum Arbeitsrechtsverhältnis ist das Objekt der Vermögensrechtsverhältnisse... unpersönlich.<sup>5</sup> Da jedoch — besagt er — das Arbeitsrechtsverhältnis auch Elemente obligatorischer Art hat, (was nunmehr auch durch die Rechtsprechung akzeptiert ist), trägt es die Merkmale von *personenrechtlichen Gemeinschafts- und Schuldverhältnissen*.<sup>6</sup>

Nach der Niederlage des Nazismus hatte *Hueck* seine neue — das Arbeitsverhältnis nicht mehr als Mitgliedschaftsverhältnis auslegende — Persönlichkeitsideologie in Ansatz gebracht, und zwar „in der Hoffnung“, darin die prägnanteste Eigenart des Arbeitsrechtsverhältnisses erblickt zu haben. Trotzdem bemerkt man — wie es wiederum im obgenannten Aufsatz von *Schwartz* und *Holzer* lautet — bereits seit Mitte des sechziger Jahre „eine starke Reaktion, bzw. entgegengesetzte Tendenz. Dies zeigt sich darin, dass „der Tauschcharakter des Arbeitsvertrags“ bei gewissen Autoren (*Wiedemann*, *Schwerdner*) gegen den Persönlichkeitscharakter hervorgehoben wird. Andere Autoren dagegen, sowie sie die Treue- und Sorgspflicht gleichzeitig vollends in Abrede stellen, üben starke Kritik über die Konzeption eines Verhältnisses von Personalität und Gemeinschaft — von schuldrechtlichen Standpunkt aus (*Böttner*, *Fartmann*, *Söllner*, *Wolf*).<sup>7</sup>

2. Diese Theorien des bürgerlichen Rechts zur Charakterisierung des Arbeitsrechtsverhältnisses als Personenrechts-, Gemeinschafts- und Schuldrechtsverhältnisse gelten nach Beurteilung des sozialistischen Arbeitsrechts als „Abarten“ der Konvergenztheorie, da sie die Verhüllung des Warencharakters der Arbeitskraft anstreben.<sup>8</sup> Auch diese Kritik bringt — trotz aller Einseitigkeit — die Alternative zwischen dem persönlichgemeinschaftlichen Charakter und dem Warencharakter nahezu unwillkürlich zum Ausdruck. Gegen diese Kritik trifft man bei uns auch Reflexionen, die statt offener Verneinung auf die Möglichkeit einer Adaptierung hinwirken. Namentlich: *Gyula Eörsi*, in dem Moment, als er die Aufmerksamkeit darauf lenkt, dass es im bürgerlichen Recht nicht mehr gelte, die Gegenüberstellung von Parteien und ihren Interessenvereinigungen zu betonen, sondern vielmehr ihre Zusammenarbeit. Ob-

<sup>4</sup> Schwarz—Holzer: A. a. O., S. 25.

<sup>5</sup> Einen Überblick der einschlägigen Auffassungen der Literatur siehe bei Ernst Wolf: Das Arbeitsverhältnis. Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis oder Schuldverhältnis? ELWERT Verlag, Marburg, 1970. S. 3—4.

<sup>6</sup> A. a. O., S. 5-6.

<sup>7</sup> A. a. O., S. 28-40 sowie im angeführten Werke von Schwarz-Holzer, S. 26.

<sup>8</sup> J. Dötsch—M. Prensler: Die Konstruktion vom „personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis“ im westdeutschen Arbeitsrecht. Staat und Recht, 1968, Heft 12, S. 1966-2010.

wohl Eörsi über den Persönlichkeitscharakter im Arbeitsverhältnis nicht spricht, hält er vermutlich ebenfalls den Persönlichkeitscharakter für eine Alternative des Warencharakters, indem er konsequent behauptet, „der Warentauschcharakter“ des bourgeoisen Arbeitsvertrages bleibe erhalten und indem er denselben „dem kollektiven Arbeitsverhältnis“ gegenüberstellt.<sup>9</sup>

Die Auffassung von Tamás Sárközy lässt geradezu an die (oben geschilderte) „Gemischtverhältnis“ — Theorie im bourgeoisen Schrifttum erinnern. Nämlich hat das Arbeitsverhältnis nach Sárközy's Auffassung „... warenmässige (wertmässige), persönlichkeitsbedingte und gemeinschaftliche Elemente“.<sup>10</sup> Da er jedoch auf dieses Thema näher nicht eingeht, kann man nur vermuten, dass diese „warenmassigen Elemente“ eben dasselbe bedeuten, die er anderswo als „die mit der Arbeitskraft verbundenen Warenverhältnisse“<sup>11</sup> bezeichnet, wodurch der früher eingenommene, mehr kategorische Standpunkt von Sárközy, wonach er die Arbeitskraft auch unter sozialistischen Verhältnissen geradezu als Ware „bezeichnet hatte“, erheblich gemildert wird.<sup>12</sup> Demnach gelten Warencharakter und Persönlichkeitscharakter (und selbstverständlich separat der Kollektivcharakter) bei ihm als je ein Komponent der Eigentümlichkeiten und „vertragen sich gut“.

Für die Literatur des sozialistischen Arbeitsrechts ist diesbezüglich bezeichnend, dass sie den Warencharakter des (sozialistischen) Arbeitsverhältnisses aberkennt, doch die einschlägigen Argumentierungen sind zu verallgemeinernd und nicht einmal ganz frei von Floskeln. Trotzdem ist man nicht auf der Suche, anstelle des aberkannten Warencharakters eine Alternative zu finden. Erwähnenswert ist dagegen, dass es im Lehrbuch-Schrifttum des ungarischen Zivilrechts bei der *rechtlichen Begriffsbestimmung der Sache*, u.a. wie folgt heisst: „auch die Arbeitskraft des Menschen... fällt selbstverständlich nicht unter den Sachbegriff.“<sup>13</sup> Diese Feststellung ist hier besonders angebracht, weil sie treffend zum Ausdruck bringen kann, dass die Arbeitskraft sachenrechtlich nicht einmal im bourgeoisen Recht als Ware gilt. Überhaupt kann die Arbeitskraft kein Gegenstand eines „klassischen“ Zivilrechtsverhältnisses, einer Obligation oder irgendeines anderen Rechtsverhältnisses sein, ja sogar kann die Arbeitskraft in einem modernen Rechtssystem zu überhaupt keinem Gegenstand werden, dies würde nämlich „einer Verstellung des Menschen zur Sache“ gleichkommen — da ja die Arbeitskraft vom menschlichen „Träger“ unzertrennlich ist. Genauer gesagt: der Arbeitsvertrag und damit das Arbeitsrechtsverhältnis konnte im bourgeoisen Zivilrecht, bzw. in dessen Teil über die Schuldverhältnisse seine eigene Stelle letztlich deshalb so ziemlich frühzeitig „erzwingen“ (und dadurch etwa sogar seine theoretische

<sup>9</sup> Gyula Eörsi: Recht — Wirtschaft — Rechtssystemgliederung. (Jog — Gazdaság — Jogrendszer tagozódás.) Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977. S. 62-66 und 129.

<sup>10</sup> Tamás Sárközy: Rechtliche Regelung der betriebsinneren Organisations- und Betätigungsverhältnisse. (A vállalat belüli szervezeti és működési viszonyok jogi szabályozása.) Állam- és Jogtudomány, 1980, Heft 4, S. 563.

<sup>11</sup> Sárközy: Zur Problematik des Unternehmungsrechts als Rechtszweig. (A vállalati jog, mint jogágazat problémájához.) Jogtudományi Közlöny, 1979, Heft 12, S. 804.

<sup>12</sup> Sárközy: Die Gliederung in Rechtszweigen der rechtlichen Regelung der Eigentumsverhältnisse. (A tulajdonviszonyok jogi szabályozásának jogágazati tagozódása.) Jogtudományi Közlöny, Heft 7, S. 307, Anmerkung 39.

<sup>13</sup> Miklós Világhy—Gyula Eörsi: Ungarisches Zivilrecht. (Magyar polgári jog), Band I. Tankönyvkiadó, Budapest, 1962, S. 148.

„Verfremdung“ von Schuldrecht)<sup>14</sup>, weil die Arbeitskraft (auch dort) keine wirkliche Ware darstellt.

Letztlich kann man feststellen (abgesehen von marginalen Fällen), dass diese besondere Ware, ausser des Arbeitsvertrages, zu keinem Gegenstand irgendeines Vertrages werden kann und auch der Arbeitsvertrag keine andere Gattung von Waren zum Gegenstand haben kann. Demzufolge hat diese einzige *Art der Rechtsverhältnisse den Warencharakter* der Arbeitskraft zur massgebenden Charakteristik. Das Prädikat „Verhältnis mit Warenbezogenheit“ selbst als eine charakteristische Eigenart der Schuldrechtsverhältnisse deutet dagegen darauf hin, dass jede Gattung von Waren theoretisch Gegenstand für allerlei Obligationen bilden kann. Im Gegensatz zu dieser „Rahmenbezeichnung“ drückt der Warencharakter des Arbeitsverhältnisses auch demzufolge eine strikte Qualifikation aus, weil die Arbeitskraft-Ware eines Arbeitsvertrags „bedarf“, doch der Arbeitsvertrag keiner Arbeitskraft-Ware bedarf“, sondern eben einen Persönlichkeitsfaktor darstellt. Für mich scheint auch dadurch bewiesen zu sein, dass bei einer Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses unter diesem Aspekt der Persönlichkeits- und der Warencharakter konfrontiert werden (da sie eine Alternative bilden).

3. Das Recht hat einen eigenen Persönlichkeitsbegriff (die Persönlichkeit im rechtlichen Sinne), es braucht jedoch auch die philosophisch-ethische Bestimmung der Persönlichkeit, wie auch im Bereich meines Themas. Diese (ausserrechtliche) Persönlichkeit — wie auch vom Zivilrechtler *Károly Törő*, festgestellt wird — stellt ja doch „einen ideellen Wert“<sup>15</sup> dar. Oder — noch prägnanter — nach Auffassung eines anderen Verfassers: sie gilt wie *ethischer Wert*, welcher für jedermann mehr wiegen kann, als die Güter vermögensrechtlicher Art.<sup>16</sup> Im Arbeitsrechtsverhältnis wird dieser „Wert“ also unmittelbar zum Reglement — dadurch, dass diese Rechtsbeziehung, ihrer grundlegenden immanenten Eigenart zufolge, eine menschliche Beziehung darstellt, in welcher die Mitbetroffenen ihre Persönlichkeit tagaus-tagein „vorführen“ und auf direkte Weise „zur Konfrontation bringen“. Das Arbeitsverhältnis hat also seine Persönlichkeitsbezogenheit nicht etwa in dem Sinne, als das Persönlichkeitsrecht im Zivilrecht. Das Zivilrecht gewährt also der menschlichen Persönlichkeit in diesem seinen „Abschnitt“ mit seinen spezifischen Mitteln und in der durch diese markierten Sphäre *nur Rechtsschutz*, einer Regelung unterzieht es sie jedoch nicht.<sup>17</sup> Und gleichfalls „bewältigt“ auch das Strafrecht einen Persönlichkeitsschutz, ja sogar der Personenrechtsfaktor figuriert auch unter den Abwägungsmotiven der Strafzumessung.

Im Rahmen meines Themas wird aber der Persönlichkeitscharakter nicht eines Rechtsgebietes (eines Rechtszweiges oder eines Rechtszweigeteiles), sondern eines Rechtsverhältnisses behandelt. Wo es sich um ein Persönlichkeitsverhältnis handelt, ist auch ein Persönlichkeitsschutz erforderlich, doch

<sup>14</sup> Vergl.: László Román: Arbeitsrecht (Munkajog) (Ergänzendes Teil-Skriptum für die Fakultät. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979, S. 45 sowie 47 und f.

<sup>15</sup> Károly Törő: Persönlichkeitsschutz im Zivilrecht. (Személyiségvédelem a polgári jogban.) Thesen einer Dissertation für die Kandidatur, Budapest, 1981. S. 5.

<sup>16</sup> Artur Neszlényi: Schutz der Persönlichkeit. (A személyiség védelme) Magyar Jogászegyleti Értekezések. Bd XVI. Heft 7, Budapest, 1903, S 289 und f.

<sup>17</sup> Anscheinend wird diese „Auffassung“ kritisiert und das Besagte der Uner-schliessbarkeit dieser Rechtszweig-Gruppe durch die Wissenschaft angelastet bei László Sólyom (A személyhez fűződő jogok). (Die Persönlichkeitsrechte.) (Jogtudományi Közöny, 1979, Heft 6, S. 328-330)

der Persönlichkeitsschutz kann quasi auch von aussen her geboten werden, und zwar — wie eben in den Fällen des Zivil- und des Strafrechts — auf eine Weise, wobei die „Persönlichkeitsbezogenheiten“ eines Rechtsverhältnisses aus einem anderen Rechtszweig (z.B. dem Staats- und Verfassungsrecht) durch den betroffenen Rechtszweig und mittels seiner spezifischen Sanktionen geschützt werden. Aus diesem Grunde kann es überraschend sein, dass eben der *Arbeitsschutz* im Arbeitsverhältnis sowie dessen soziale inhaltliche Elemente in der ziemlich eng begrenzten Personenrechtswissenschaft des Arbeitsrechts in den Vordergrund gestellt werden.<sup>18</sup> Diese Betrachtungsweise ist umso mehr eigenartig, als der Personenrechtscharakter des Arbeitsverhältnisses eben in den einschlägigen Rechten und Pflichten nur indirekt erscheint oder gar nicht so eindeutig ist. So auch bei *Jaroslav Filo*, der sonst die Persönlichkeitsmerkmale des Arbeitsverhältnisses beinahe erschöpfend behandelt, wird diese Eigentümlichkeit lediglich als eine Funktion des Arbeitsrechts erkannt. Wohl zu dessen Vergegenständlichung gereicht, dass *Filo* den durch die (gesamte) Rechtsordnung wahrgenommenen Schutz der Persönlichkeit auf das Arbeitsrecht „hinausprojiziert“; auf diese Weise hält er den arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz lediglich für eine — obwohl „belangreiche und organische“ — Erweiterung des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes.<sup>19</sup>

In gewisser Hinsicht sind die obige Betrachtungsweise und Vergleichung zwar akzeptabel, ich meinerseits bevorzuge jedoch die Ableitung der Persönlichkeitsschutz-Funktion des Arbeitsrechts aus dem Personenrechtscharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses und in diesem Aspekt erübrigt sich die Beziehung zum zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz. Der Persönlichkeitscharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses selbst hat aber seinen Ursprung darin, dass sich der Mensch in diesem Verhältnis ausgesprochen in seiner Eigenschaft als soziales Wesen beteiligt. Die Arbeit stellt ein *strukturelles Element* der Persönlichkeit dar, welches die in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung eingenommene Position und die dadurch bestimmte Orientiertheit des Individuums (sein Schaffungsbedürfnis, seine Kündigung usw.) bedeutet.<sup>20</sup> Mit der Erfüllung des Arbeitsrechtsverhältnisses realisiert der Mensch nicht nur seine Arbeitsfähigkeit, bzw. durch diese Handlung kann er seinen Charakter, sein Temperament, sein Interesse zur Entfaltung bringen.<sup>21</sup> Im Arbeitsrechtsverhältnis beteiligt sich der Mensch als solches (soziales) Wesen, das über die Gesellschaft und sich selbst einen „Erfahrungssatz“ besitzt, unter dessen Zugrundelegung er sein Verhältnis zur Umwelt und zu sich selbst herausbildet — auch durch gewisse emotionelle Besonderheiten motiviert.<sup>22</sup> Und auch aus dieser unperfekten Definition erhellt es sich, dass die Persönlichkeit im Hinblick auf das Arbeitsrechtsverhältnis (wie in der rechtlichen Sphäre im allgemeinen) grundlegend als ein Gegenstück zum Vermögens- und Sachcharakter (mit Einschluss des Warencharakters) figuriert, in einer Definition allgemeiner Art, bei welcher „... die Begriffe: Individuum, Eigen-

<sup>18</sup> Siehe die Berufungen von Sólóym (im angeführten Werke, S. 329) sowie Jaroslav Filo: Schutz und Entwicklung der Persönlichkeit im tschechoslowakischen Arbeitsrecht. (A személyiség védelme és fejlődése a csehszlovák munkajogban). (Magyar Jog, 1982. Heft 3, S. 260.

<sup>19</sup> Filo: im angeführten Werke, S. 259. und f.

<sup>20</sup> József Lick: Személyiség és filozófia. (Persönlichkeit und Philosophie) Kossuth Kiadó, 1969, S. 202-205.

<sup>21</sup> A. a. O., S. 178 und f.

<sup>22</sup> A. a. O., A. 182 und f.

tümlichkeit und Persönlichkeit... im wesentlichen als Synonymen auszulegen sind und ihre Differenzierung von keiner besonderen Bedeutung ist."<sup>23</sup>

4. Es ergibt sich also eigens aus dem Charakter (aus der Persönlichkeitsbezogenheit) des Arbeitsrechtsverhältnisses, dass auch die Präventiveigenschaft seiner Reglemente persönlichkeitsbezogen ist. Und nachdem die *Immanenz* dieses Persönlichkeitsschutzes hiemit nur betont wurde, so bedarf deren Tragweite noch einer weiteren Untermauerung. Im Arbeitsverhältnis als zugleich einem Verhältnis der relativen Über- und Unterordnung (einem Verhältnis von „Gewaltcharakter“) kann nämlich besonders die Persönlichkeit des subalternen Werkstätigen (des Arbeitnehmers) während der ganzen Dauer der Arbeitsverrichtung beinahe als eine Art „Zielscheibe“ fungieren. Die einschlägigen Erscheinungen des Alltags erweisen sich prägnanterweise als *Mißbräuche von Seiten der übergeordneten Partei*. Und zwar: die Schaffung ungleicher Situationen verschiedenster Art, die Erteilung überladener Anweisungen, das Aufdrängen unbegründeter Kontrollen, die Duldung oder geradezu Anregung von Intrigen; die Unterdrückung der Kritik, die Mißstände der Qualifizierung verschiedenster Art — um die zur Aktenausfertigung (oder zu anderen Betreffen) gelangenden, zur Selbstbewußtsein- oder (geradezu) zur Ehrenbeleidigung reichenden Redewendungen nur zuletzt zu erwähnen.

An der anderen Seite des Arbeitsrechtsverhältnisses, in der Überordnungsposition, steht zwar eine Organisation, welche im philosophischen Sinne keine Person (Persönlichkeit) ist. Doch hinsichtlich des Personenrechtscharakters des Arbeitsrechtsverhältnisses ist es eigentlich nur soweit „aus-schlaggebend“, dass sich dieses Spezifikum von Seiten des Arbeitgebers auf *indirekte* Weise, ja sogar in seiner *Dynamik*, zeigt. Trotzdem, von dieser Seite her kann das Momentum, wobei die Arbeitgeberorganisation betreibenden menschlichen Individuen ihre Persönlichkeit nicht nur in ihrer Arbeitnehmereigenschaft, sondern auch als „Gegenstücke“ zur Arbeitnehmerseite in das Arbeitsrechtsverhältnis „mit sich ziehen“, nicht unberücksichtigt bleiben. Es kann daher behauptet werden, dass der Unterschied in der Person bezüglich des Arbeitgebers in der Form einer Organisation und des Arbeitgebers in der Form einer natürlichen Person im Hinblick auf den Personencharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses geradezu indifferent ist. Auch im modernen (d. h. mit Arbeitgeber in einem organisatorischer Form zustand gekommenen) Arbeitsrechtsverhältnis werden Personen im Laufe der Arbeitsverrichtung bzw. im Leitungsprozess, in welchem sich nicht nur der Untergebene der anderen Partei zu fügen hat, miteinander „konfrontiert“: Gleichzeitig sind die sich als Arbeitgeberorgan betätigenden Leiter dazu da, dem bestimmungsmässigen Betrieb der Organisation durch ihr selbstentfaltendes Wirken Vorschub zu leisten. „Die Autorität“ der Organisation wird durch die Autorität der Leiter zur Vollentfaltung gebracht. Dabei gilt die Autorität doch selbst als ein Faktor der Persönlichkeit, dem nicht nur im Leistungsprozess, sondern auch bei der den Personen im Laufe der Arbeitsverrichtung bzw. *im Leitungsprozess*, in Ernennung zum Leitungsposten überhaupt eine Rolle zufallen muss. In Anbetracht der Obgesagten wird der Persönlichkeitscharakter des Arbeitsrechtsverhältnisses dadurch noch gar nicht wesentlich geschmälert, dass sich die Autoritätsbeschwerden (und sonstige Persönlichkeitsverletzungen) der Leiter

<sup>23</sup> A. a. O., S. 173.

an der Seite der Arbeitgeber (organisation) meistens nicht in einem persönlichkeitsbezogenen Nachteil offenbaren.

Das Arbeitsrechtsverhältnis ist also nicht nur „halbseitig“ ein personenrechtliches Verhältnis. Und die Tatsache, dass seine Erfüllung durch eine enge Nebeneinanderstellung von menschlichen Individuen, d.h. Persönlichkeiten (durch die Zumutung ihrer Zusammenarbeit bzw. durch die Verpflichtung dazu) zur Verwirklichung gelangt, wird — auch im vertikalen „Zweig“ — durch die *spezifische Dauer* des Arbeitsrechtsverhältnisses etwa noch weiter untermauert. Dieses Moment wird diesmal meinerseits jedoch nur der Einsicht halber betont, dass dem „Erhalten des Vertrags“ sowie dem Bewahren *des Gleichgewichtes des Vertrags* eine besondere Bedeutung, ja sogar Spezifik zukommt. Einerseits, weil die Interessen zum Teil direkt persönlichkeitsbezogen sind (wie ich oben bereits ausgeführt habe), andererseits, weil die Interessen güterrechtlichen Inhalts ebenfalls weitaus „persönlichkeitsbeladen“ sind — nimmt auch das Vertragsgleichgewicht von Grund auf einen personenrechtlichen Charakter an. Geht man daran, dies mit dem anscheinend „extremsten“ Beispiel zu belegen, so könnte man sich eben auf die (auch noch heutzutage) für Arbeitslohn genannte Dienstleistung berufen. Im sozialistischen Arbeitsrechtsverhältnis drückt „der Arbeitslohn“ kein Gleichwertigkeitsverhältnis aus (er ist kein Arbeitsäquivalent, ja sogar nicht einmal dasselbe der Arbeitskraft).

Demzufolge tritt ein relativer Gleichwert gegen seinen Absolutwert in den Vordergrund: der Arbeitslohn und damit die Lohnfestsetzung werden vortrefflich zu einer Frage *der Gleichheit*, d. h. der Persönlichkeit, Auf dieser Grundlage kann man so konzipieren, dass der Arbeitslohn im Arbeitsrechtsverhältnis (d. h. im Vertikalverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer) dem Postulat der Interessenbewahrung, nämlich des Vertragsgleichgewichts Genüge leistet, wenn er eine horizontale Gleichheit ausdrückt. Mit anderen Worten: der Arbeitgeber verhält sich anhand der Lohnfestsetzung („der Lohnberichtigung“) (auch) gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer vertragsgerecht, wenn er — im Vergleich zu der Leistung anderer Arbeitnehmer — annähernd die geleistete Arbeit zu Grunde legt.

Aus dem Obgesagten folgt, dass der Arbeitslohn und die sonstigen Elemente güterrechtlichen Inhalts zur Entschärfung des Personenrechtscharakters des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht geeignet sind. Das bedeutet aber, dass das „Gemischtverhältnis“ kann. Der obligatorische Charakter und Personenrechtscharakter bilden eine Alternative, in welcher diese theoretisch nicht zu vermengen sind. Wie auch die Schuldverhältnisse gewisse (Persönlichkeits-)elemente innehaben und trotzdem als homogene Vermögenverhältnisse angesehen werden, so — umgekehrt — gilt das Arbeitsrechtsverhältnis ebenfalls als ein „homogenes“ Personenrechtsverhältnis, u. zw. aus dem Grunde, weil die Beziehungen seiner Subjekte zueinander auf direkte und bezeichnende Weise persönlichkeitsbezogen sind. Die Schuldverhältnisse sind dagegen vermögensrechtlicher Art, weil die Beziehung der Subjekte durch Sachen und Güter vermittelt ist, die Persönlichkeit bleibt dabei „im Hintergrund“. Wie es jedoch aus dem bisher Gesagten hervorleuchtet, ist eine gewisse „Gemeinsamkeit“ des vermögensrechtlichen (schuldrechtlichen) Charakters mit dem Personenrechtscharakter im Falle des Arbeitsrechtsverhältnisses durchaus denkbar, u. zw. in Abhängigkeit davon, ob die Fähigkeit des Menschen zur Arbeitsleistung (die Arbeitskraft) als Ware gelten kann. Im Kapitalismus, wo

die Arbeitskraft als Ware gilt, kann man den Personenrechtscharakter für einen formellen „Charakterzug“ betrachten, der — auf widersprüchliche Weise — einen materiellen Inhalt deckt. Somit ist (wäre) die Konzipierung des bourgeoisen Arbeitsrechtsverhältnisses als „Gemischtverhältnis“ lediglich in diesem Sinne zu bejahen. Auf diese Weise drückt sie nämlich die (soziale) Widersprüchlichkeit (die Widersprüche) des Arbeitsrechtsverhältnisses aus. Und letztlich: auch das sozialistische Arbeitsrechtsverhältnis ist — zwar nicht nach immanenten (meritorischen), ja sogar nicht einmal nach rechtlichen, sondern nach ökonomischen Kriterien — ein Vermögensverhältnis, soweit es in Ansehung seiner Bestimmung ein *Selbsterhaltungsverhältnis* (ein Existenzverhältnis) ist. Dies kann also ebenfalls kein Grund sein, dasselbe als ein „Gemischtverhältnis“ zu bezeichnen.

## II.

1. Bezüglich der Vergegenständlichung des Personenrechtscharakters des sozialistischen Arbeitsrechtsverhältnisses — wie bereits erwähnt — halte ich den Warencharakter bzw. dessen Mangel der Arbeitskraft für eine Kardinalfrage. Deshalb ist eine Behandlung meines Themas aus der Sicht der Volkswirtschaftslehre gar nicht ohne Interesse. Doch diesbezüglich gibt es in dieser Disziplin keinen eindeutigen Standpunkt. Die vorherrschende Auffassung, die Arbeitskraft im Falle des Volkseigentums der Produktionsmittel gelte nicht als Ware, wird durch eine Anzahl von kompromistischen Auffassungen, wonach die Arbeitskraft lediglich einen „Warencharakter“ bzw. gewisse warenähnliche „Charakterzüge“ hat, flankiert.<sup>24</sup> Vorausgeschickt die Vielfalt der einschlägigen Argumentierungen, kann man rechtens bemängeln, dass der Personenrechtscharakter des Arbeitsverhältnisses als eine an sich gebotene Alternative zum Warencharakter in ihnen nicht zutage tritt. Die Annäherung der Frage durch die Volkswirtschaftslehre nimmt für mich allzu sehr die *Betrachtungsweise von Wert und Äquivalent* an, deshalb hat es den Anschein, als wenn das Moment in den Hintergrund getreten wäre, dass die Auslegung dieser Fähigkeit des Menschen als Ware „lediglich“ ein spezifischer Ausdruck dafür sei, wonach die Arbeitsfähigkeit des Menschen — im Laufe der Nutzbarmachung — zur Sache wird und somit ihre Gegenüberstellung zur Persönlichkeit erfolgt. Sehr lehrreich ist in dieser Hinsicht, wie die Darstellung von Marx über die beiden Momente im Austausch von „Kapital und Arbeit“ seitens der in der Forschung tätigen Sozialökonomien analysiert wird.

Dabei ist unbedingt zu bejahen, dass der Unterschied zwischen dem auf dem Arbeitsmarkt vor sich gehenden Vertragsabschluss und der im Arbeitsprozess zur Verwirklichung gelangenden Erfüllung betont wird.<sup>25</sup> Zugegeben, der Arbeitsjurist mag bereits hier auf andere Weise konzipieren: er legt nämlich den auf das Marktmoment folgenden „Funktionswechsel“ im wesentlichen nicht als eine Einleitung des Ausbeutungsprozesses aus, sondern als eine *Konfrontierung des Erfüllungsprozesses mit dem Vertrag* als die Über-

<sup>24</sup> Einen Überblick dieser Auffassungen siehe in: György Pogány: *Munkaerő-gazdálkodás és munkaerő-politika (Arbeitskraft-Bewirtschaftung und Arbeitskraft-politik)*. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1982. S. 54 und f.

<sup>25</sup> A. a. O., S. 56 und f.



gehung des Vertrags durch die Erfüllung. Und in diesem Aspekt kann man bereits auch eine gewisse Homogenität vom Vertragsabschluss am Arbeitsmarkt und vom Mangel am Gleichgewicht in der Erfüllungssphäre erkennen. Wenn nämlich die Erfüllung den Vertrag übergehen vermag, so kann auch der ihr zugrundeliegende Vertrag nicht von Wirklichkeit sein: der Arbeitsvertrag ist ja ein Vertrag, welcher in einer durch den herrenlosen Zustand des Arbeitnehmers determinierten Lage, also einer Lage der Abhängigkeit, abgeschlossen wird. Mit der Eingehung dieses Vertrags hat der Arbeitnehmer nicht etwa nur seine Arbeitskraft veräußert, sondern in Wirklichkeit auch seine Persönlichkeit ausgeliefert bzw. aufgeopfert.

Wird die Erklärungsfreiheit des Arbeitnehmers im Erfüllungsprozess „verwirkt“, d. h. muss er die Anordnungen seines Arbeitgebers unabdingbar befolgen, so erfolgt es nicht aus dem Grunde, weil er diese Pflicht übernommen hat, sondern, weil er keine bessere Wahl hatte. Läuft der Arbeitnehmer bei seiner der Wahrung des Eigeninteresses dienlichen Einwendung die Gefahr der Vertragsaufhebung, was mit der weiteren Gefahr verbunden ist, dass er sich einer neuen Vertragschliessung bei weitem nicht sicher sein kann (umso weniger, als er nunmehr als „verbestraft“ gilt), so bedeutet dies etwa nicht, dass sich auf dem Arbeitsmarkt und auf der „Produktionsbühne“ in gewisser Hinsicht gleichartige Funktionen abspielen. Auf dem ersteren lässt sich ja noch — sozusagen — alles durch den vertraglich vorge-täuschten Schein der Gleichheit „verdunkeln“. In der Wirklichkeit herrscht ja bereits auch hier eine Ungleichheit (eine Bloßstellung), genauso, wie im Produktionsprozess (und nicht einfach eine Unter- und Überordnung).

Zu dessen Gewährleistung, dass die Möglichkeit zur *Selbsverwirklichung* zur Entfaltung der Persönlichkeit dem Arbeitnehmer auch an der Erfüllungsstätte geboten und dem *sachenähnlichen* Verhalten des Arbeitnehmers d. h. seiner „Zwangsverschwiegenheit“ ein Ende bereitet wird, bedarf es vor allem einer, auf das Volkseigentum der Produktionsmittel beruhenden Demokratie. Und was dazu noch als ergänzende Vorbedingung vonnöten ist und ebenfalls im Falle eines Volkseigentums der Produktionsmittel zur tatsächlichen Realität werden kann, ist *das Recht zur Arbeit*.<sup>26</sup> Bei dessen Mangel kann nämlich die Angst vor dem Stellenverlust über des normale Ausmass hinausgehen und eine „Manipuliertheit“ der Demokratie nach sich ziehen.

In der volkswirtschaftswissenschaftlichen Forschung steht — meiner Beurteilung nach — die äquivalents-, verteilungs- und „marktzentrische“ Betrachtungsweise allzusehr im Vordergrund.<sup>27</sup> Dies scheint jedoch ein Gesichtspunkt zweiten Ranges zu sein, da meines Erachtens der Äquivalent von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis dann vorliegt, wenn die Arbeitskraft eine Ware ist (sie hat nämlich einen Wert) und nicht etwa umgekehrt. Folgerichtig kann man von „Arbeitsmarkt“ nur dann reden, wenn die Nachfrage bzw. das Angebot, die in Verbindung mit den Bewegungen der Arbeitskraft zweifellos beobachtet werden können — tatsächlich mit der (Arbeitskraft-) Ware verbunden sind. Auch bei der Alternative zwischen dem

<sup>26</sup> László Román: im angeführten Werke, S. 74-76.

<sup>27</sup> György Pogány: im angeführten Werk, S. 62 und f. Es sei erwähnt, dass ich den durch das Schrifttum der Sozialökonomie gemachten Unterschied als zu „matt“ empfinde: der Werktätige des Sozialismus(!) ist — sozusagen — kein „Lohnempfänger“ mehr...

*Wertgesetz* und dem *Gesetz der Verteilung nach der Arbeit*, die einander „zur Verwechslung“ ähnlich sind, kommt es letztlich gleichfalls darauf an. Zu den Obgesagten bekenne ich mich auch deshalb, weil ja die Waren nicht allerorts, wo es auch eine Geldleistung gibt, vorhanden sind und nicht jeder Tausch als Warenaustausch gilt.

2. Der Personenrechtscharakter des Arbeitsverhältnisses hängt mit seiner *Gemeinschaftsbezogenheit* eng zusammen, u. z. vor allem in dem philosophisch-ethischen Sinngehalt der letzteren. Mit der Verstärkung und nachher Vervollständigung des Personenrechtscharakters der Arbeitsverhältnisse wird auch sein Gemeinschaftscharakter gleichmässig vollentfaltet. All dies geht jedoch — wie ich dies im obigen unter Beweis zu stellen versuchte — in Abhängigkeit von der Abschaffung des Warencharakters der Arbeitskraft bzw. des Arbeitsverhältnisses vor sich. Der Warencharakter hat eine Verfremdung des Menschen vor sich selbst (und selbsverständlich vor seiner Arbeit), doch auch vor der Umwelt seiner Arbeit und somit auch vor dem Kollektiv zur Folge. Und umgekehrt: in dem Ausmasse der Personenrechtscharakter zur Vollentfaltung gelangt, so verstärken sich das Kollektivgefühl, der Geist der (wahren) Zusammenarbeit.

In der sozialistischen Gesellschaft der Gegenwart ist der Warencharakter der Arbeitskraft und damit des Arbeitsverhältnisses theoretisch abgeschafft, nämlich auf der Grundlage des Volkseigentums an den Produktionsmittel. Dieser Werdegang zum Volkseigenen und damit der Personenrechts- und Gemeinschaftscharakter des Arbeitsverhältnisses kann aber noch nicht als vollentfaltet bezeichnet werden. Deshalb bin ich auch selbst der Meinung, dass die Arbeitskraft und das Arbeitsverhältnis auch in der sozialistischen Gesellschaft der Gegenwart noch *gewisse warenmässige Eigenarten* („Charakterzüge“) innehaben. Und dies bekommt man auf weitaus direkter Weise und allgemeinhin auf einem verhältnismässig niederen Niveau der demokratischen Einrichtung zum Spüren. Und dies kann jedoch meistens den bei weiterem geduldeten (zur Abschaffung nicht gelangten) *willkürlichen Leitungsakten* im Arbeitsverhältnis, d. h. der Unterbietung des Sollwertes der Verantwortlichkeit der Leiter angelastet werden. Im engen Zusammenhang damit stehen aber das verhältnismässig niedrige Bildungsniveau grosser Arbeitnehmermassen und insbesondere deren bestimmte Erscheinungen wie die Tendenz zur Übertreibung von Privatinteressen, die Selbstsuch, der Unwille zur Anpassung und ähnliches.

Aus den Obgesagten folgt, dass das sozialistische Arbeitsrechtsverhältnis im wahren Sinne des Wortes als Personenrechts- (Gemeinschafts)verhältnis anzusehen ist, obwohl diese seine Eigenart noch bei weitem nicht als vollentfaltet bezeichnet werden kann. So (d. h. in solcher Hinsicht) ist wenigstens sein Charakter im Vergleich zum Arbeitsrechtsverhältnis der kapitalistischen Gesellschaft zu summieren. Im Falle des letzteren — infolge des bürgerlichen Eigentums an den Produktionsmitteln — kann von einer Abschaffung des Warencharakters des Arbeitsverhältnisses nicht die Rede sein. Auf welche Weise immer die auf dieser Grundlage entstehende betriebsinnere Demokratie zu bewirken vermag, dass man von einem *beschränkten Warencharakter* reden kann, so halte ich dies trotzdem zur Auflösung der Gegensätze aus dem „Gemischtencharakter“ für ungenügend: das bürgerliche Arbeitsrechtsverhältnis ist — (auch) nach meiner Beurteilung — gleichzeitig ein Verhältnis personenrechtlicher, (gemeinschaftlicher) und schuldrechtlicher (tauschbe-

zogener) Art. Und zwar ist es — wie oben bereits erwähnt — formell personenrechtlich, in seinem Inhalt, seiner wahren Essenz nach jedoch schuldrechtlicher Natur.

Schliesslich sei erwähnt, dass der Begriff von „*human relations*“ im modernen bourgeoisen Fachsrifttum in etwa gleichem Sinne wie der Personenrechtscharakter des Arbeitsverhältnisses gebräuchlich ist. Mit diesem Begriff sucht man jedoch gar nicht etwa die historische Kontinuität des personenrechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses auszudrücken, sondern, dass sich das Arbeitsverhältnis etwa mit der Entwicklung der Idee der betriebsinneren Demokratie, ja sogar der Partizipation, aus einem Verhältnis schuldrechtlicher Art in ein personenrechtliches Verhältnis umwandelt hatte. Dessen vorangehend zusammengefasste relative (teilweise bestehende) Realität muss also anerkannt werden, da es dem Organisationsmodell der Arbeit im modernen Kapitalismus entspricht. In dem darüber hinausgehenden Rahmen mutet es jedoch bereits unreal an und bringt wahrscheinlich auch eine Tendenz zur Wahrheitsverchönerung zum Ausdruck.<sup>28</sup> Der Wortgebrauch: „Humanisierung“ des Arbeitsverhältnisses (oder der Arbeitsbedingungen) ist dagegen einer anderen Beurteilung zu unterziehen. Sie ist nämlich eine Signatur zum Ausdruck eines gewissen „Ordnungsprinzips“ und erweckt in dem erwähnten Zusammenhang den Anschein, als wenn ein humanes (humanitäres) Verhältnis allein auf dem Wege rechtlicher Regelung oder aber vielleicht kraft einer Einzelverfügung konstruiert werden könnte (d. h. durch Umwandlung eines Vermögens-, bzw. eines Schuldrechtsverhältnisses quasi in diese Form). Abgesehen von dieser seiner „Ungenauigkeit“, kann dasselbe unter kapitalistischen Verhältnissen jedenfalls eine fortschrittliche Tendenz anzeigen, unter sozialistischen Verhältnisse würde es aber einer Selbstkritik gleichkommen (obwohl dieser Wortgebrauch nur einer Bezeichnung der Bestriebung zur weiteren Festigung des personenrechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses dient).<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Hierbei erblicke ich die Einseitigkeit und die Realität der Kritik von Dötsch und Premszler (im angeführten Werk, in der Anmerkung 8).

<sup>29</sup> Ottó Pírityi: A munkaviszonyok humanizálása. (Humanisierung der Arbeitsverhältnisse). Szakszervezeti Szemle. 1979, Heft 2, S. 23-33.