

3. Interessen und Gegeninteressen.....	82
a) Gemeinsame Interessen .....	82
b) Gegenläufige Interessen.....	83
c) Das Arbeitsverhältnis als Gemeinschaftsverhältnis?.....	83
4. Beschränkung und Erweiterung der individuellen Persönlichkeit durch arbeitsvertragliche Gestaltungsfaktoren .....	84
a) Beschränkung der individuellen Persönlichkeit .....	85
aa) Einwilligung .....	85
bb) Direktionsrecht .....	86
cc) Treuepflicht.....	87
dd) Beschränkung durch das Verhältnis zu den Kollegen .....	88
b) Erweiterung der individuellen Persönlichkeit.....	89
aa) Beschäftigungsanspruch des ArbN .....	89
bb) Weiterbeschäftigteanspruch .....	91
cc) Gleichbehandlungsgrundsatz.....	93
dd) Fürsorgepflicht.....	94
ee) Haftungsprivilegierung des ArbN.....	97
II. Das Kündigungsrecht .....	99
1. Interessen und Gegeninteressen.....	99
a) Interessen der ArbN-Seite.....	99
b) Interessen der ArbG-Seite.....	100
c) Interessen der Allgemeinheit .....	100
2. Schutz der Persönlichkeit des ArbN und ihrer Entfaltung durch Kündigung .	101
a) Recht zur Kündigung als Voraussetzung zur Selbstbestimmung .....	101
b) Persönlichkeitsschutz mittels außerordentlicher Kündigung.....	102
3. Von der Kündigungsfreiheit zum Kündigungsschutz .....	104
4. Formelle Schranken der Kündigung.....	106
a) Kündigungsfristen.....	106
b) Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG .....	107
5. Materielle Schranken: Schutz der Persönlichkeit des ArbN und ihrer Entfaltung vor Kündigung .....	107
a) Schutz vor Kündigung aus Gründen im Verhalten des ArbN.....	108
aa) Maßregelungsverbot gem. § 612 a BGB .....	108
bb) Verhaltensbedingte Kündigung .....	110
(1) Gesetzliche Wertungen .....	111
(2) Interessenabwägung .....	111
(3) Mitbestimmung .....	112
b) Schutz vor Kündigung aus Gründen in der Person des ArbN .....	113
aa) Einschränkungen der Kündigungsmöglichkeit.....	114
bb) Interessenabwägung .....	114
c) Schutz vor wirtschaftlich motivierter Kündigung .....	116
aa) Betriebsbedingte Kündigung .....	116
(1) Notwendigkeit der Entlassung von ArbN .....	117
(2) Soziale Auswahl.....	118
bb) Verbot der Kündigung wegen Betriebsübergang, § 613 a IV BGB .....	119
d) Schutz besonderer ArbN-Gruppen vor Kündigung .....	120
aa) Schutz wegen persönlicher Lebenssituation des ArbN.....	120
bb) Schutz wegen mitbestimmungsrechtlicher Funktion des ArbN .....	121

III. Besondere gesetzliche Regelungen.....	123
1. §§ 823 I, 1004 BGB – Absolutes Recht am Arbeitsplatz?.....	123
a) Kein Recht auf Arbeit als subjektiv öffentliches Recht.....	123
b) Recht auf Arbeit als subjektiv-privates Recht?.....	124
aa) Recht am Arbeitsplatz als Weiterentwicklung des Rechts am Gewerbebetrieb? .....	124
bb) Recht auf Arbeit als Teil des APR?.....	127
2. Sonstige Regelungen des BGB.....	128
a) § 611a BGB – Verbot der Diskriminierung von ArbN wegen des Geschlechts .....	128
b) § 612 a BGB – Maßregelungsverbot .....	128
c) § 613 BGB – Höchstpersönliche Verpflichtung und Berechtigung.....	129
d) § 613 a BGB – Schutz des ArbN bei Betriebsübergang .....	129
e) § 615 BGB – Annahmeverzug des ArbG .....	131
f) §§ 618, 619 BGB – Vorsorglicher Gesundheitsschutz.....	133
g) § 629 BGB – Gewährung von Freizeit zur Stellungssuche .....	134
h) § 630 BGB – Zeugnis .....	134
3. Arbeitsrechtliche Gesetze .....	135
a) Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbNERfG).....	135
b) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) .....	136
c) Arbeitszeitordnung (AZO).....	137
d) Berufsbildungsgesetz (BBiG) .....	137
e) Bildungsurlaubsgesetze der Länder .....	138
f) Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG).....	139
g) Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) .....	140
h) Gewerbeordnung (GewO).....	140
i) Handelsgesetzbuch (HGB).....	141
j) Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) .....	141
k) Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) .....	142
l) Mutterschutzgesetz (MuSchG) .....	143
m) Schwerbehindertengesetz (SchwBG) .....	144
IV. Das Datenschutzrecht .....	146
1. Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i. d. F. v. 20.12.1990 .....	146
a) Die Konfliktslage: Informationsfreiheit contra Informationsschutz.....	146
b) Datenschutz als vorverlagerter Persönlichkeitsschutz .....	146
aa) Die informationelle Selbstbestimmung als Bestandteil des Persönlichkeitssrechts .....	146
bb) Das BDSG als Regelung abstrakter Gefährdungstatbestände .....	148
c) Geltung des BDSG für das Arbeitsverhältnis .....	150
d) Grundbegriffe im Umgang mit personenbezogenen Daten .....	151
e) Verbot der Datenverarbeitung und Datennutzung, § 4 BDSG .....	151
f) Das Arbeitsverhältnis als Ausnahmebereich des Informationsverbots .....	152
aa) Gesetzliche Gestattung .....	152
bb) Einwilligung .....	152
cc) Insbesondere § 28 I Nr. 1 BDSG: Zweckbestimmung des Arbeitsvertrags als Erlaubnistatbestand.....	153
g) Die Übermittlung von Daten an Dritte .....	154

h) Die Datenerhebung .....	155
i) Individualrechte der betroffenen ArbN.....	155
j) Schadensersatzansprüche.....	156
k) Ergänzende Regelungen.....	157
2. Betriebsverfassungsgesetz.....	157
a) Kontrollanspruch .....	157
b) Regelungsanspruch .....	158
V. Das Betriebsverfassungsrecht.....	160
1. Der Gesetzeszweck des BetrVG .....	160
2. Betriebsverfassung und Persönlichkeitsrecht .....	160
3. Einzelne Bereiche der Mitbestimmung .....	162
a) Personelle Angelegenheiten, §§ 92 ff. BetrVG .....	162
aa) Personalfragebogen, § 94 I BetrVG.....	162
bb) Einstellung, § 99 BetrVG .....	163
b) Soziale Angelegenheiten, § 87 BetrVG .....	165
aa) Ordnung des Betriebs, § 87 I Nr. 1 BetrVG .....	165
bb) Technische Überwachungseinrichtungen, § 87 I Nr. 6 BetrVG .....	166
4. Individualansprüche im Betriebsverfassungsrecht .....	168
5. § 75 II BetrVG als persönlichkeitsrechtliche Generalklausel des Arbeitsrechts?... 169	169
a) Inhalt .....	169
aa) Achtungspflicht.....	169
bb) Schutzwpflicht.....	169
cc) Förderungspflicht.....	170
b) Der Streit um die Rechtsnatur.....	170
aa) Amtspflicht .....	171
bb) Gesetzliches Verbot gem. § 134 BGB .....	171
cc) Schutzgesetz gem. § 823 II BGB .....	172
dd) Subjektives Recht .....	173
c) Konsequenzen .....	174
6. Das Persönlichkeitsrecht des ArbN als Ziel und Schranke der Ermessens- ausübung des BR bei der Wahrnehmung seiner Kompetenzen.....	175
VI. Das Tarifvertragsrecht .....	176
1. Zielrichtungen des Tarifvertrages.....	176
a) Der Tarifvertrag als Instrument des ArbN-Schutzes.....	176
b) Der Tarifvertrag als Gestaltungsmittel der Arbeitswelt.....	177
c) Gefahren für das Persönlichkeitsrecht des ArbN .....	178
2. Grundlagen der Tarifwirkungen .....	178
a) Von der individuellen Vertragsfreiheit zur kollektivrechtlichen Tarifautonomie.....	178
b) Die dogmatische Begründung der Tarifwirkungen.....	179
3. Grenzen der tarifvertraglichen Gestaltungsmacht .....	180
a) Außenschranken.....	180
b) Innenschranken .....	181
c) Das Günstigkeitsprinzip als Sicherung der individuellen Autonomie des ArbN . 183	183
4. Insbesondere: Tarifliche Ausschlußfristen und Ansprüche wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts des ArbN .....	186
VII. Die Grundrechte.....	190

1. Der persönlichkeitsrechtliche Gehalt der Grundrechte.....	190
2. Die drei Ebenen der Einwirkung der Grundrechte auf das Arbeitsverhältnis .	192
a) Arbeitsgesetze .....	192
b) Kollektivmacht.....	192
c) Arbeitsvertragsrecht.....	194
3. Einzelne Grundrechte und deren Bedeutung für das Arbeitsverhältnis.....	195
a) Art. 12, 14 und 9 III GG als Kernbestand des Arbeitsverfassungsrechts ..	195
b) Art. 1 I GG – Menschenwürde.....	197
c) Art. 2 I GG – Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit .....	198
d) Art. 2 II GG – Recht auf körperliche Unversehrtheit .....	199
e) Art. 3 GG – Gleichheit.....	199
f) Art. 4 I GG – Glaubens-, Gewissens- und Religionsfreiheit .....	200
g) Art. 5 I GG – Meinungsfreiheit .....	200
h) Art. 6 GG – Schutz der Ehe und Familie, Mutterschutz.....	201
§ 3 Die Wirkungen des ArbNPR im Arbeitsleben.....	202
I. Begründung des Arbeitsverhältnisses.....	202
1. Bewerbung und Bewerbungsunterlagen .....	202
a) Stellenangebot.....	202
b) Bewerbung .....	203
c) Graphologische Gutachten.....	204
aa) Persönlichkeitsschutz und wissenschaftlicher Anspruch der Graphologie	204
bb) Einwilligung .....	206
cc) Inhaltliche Einschränkungen.....	207
dd) Mitbestimmung.....	208
ee) Rechtsfolgen unberechtigter Einholung oder Verwertung .....	210
2. Das Einstellungsgespräch .....	211
a) Schutz des ArbN vor Ausforschung und Informationserhebungsinteresse des ArbG .....	212
b) Offenbarungspflicht des ArbN.....	213
c) Frageright des ArbG .....	214
aa) Religions-, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit .....	216
bb) Schulischer und beruflicher Werdegang .....	217
cc) Ableistung von Wehrdienst/Ersatzdienst.....	217
dd) Krankheiten.....	218
ee) Schwerbeschädigteigenschaft / Körperbehinderung .....	218
ff) Schwangerschaft .....	219
gg) Vorstrafen .....	222
hh) Stasi-Tätigkeit.....	223
d) Mitbestimmung .....	223
e) Rechtsfolgen .....	224
f) Zusammenfassung .....	227
3. Die Einholung von Auskünften von Dritten durch den ArbG .....	228
a) Auskünfte von früheren Arbeitgebern .....	228
b) Auskünfte von Verfassungsschutzbehörden .....	231
c) Ärztliche Untersuchung .....	232
d) Psychologische Untersuchung .....	233
e) Mitbestimmung.....	233

aa) Personalfragebogen, § 94 I BetrVG.....	233
bb) Beurteilungsgrundsätze, § 94 II BetrVG .....	234
cc) Auswahlrichtlinien, § 95 I BetrVG.....	235
f) Rechtsfolgen .....	237
4. Die Einstellungentscheidung .....	238
a) Grundsatz: Abschlußfreiheit .....	238
b) Einschränkungen der Abschlußfreiheit.....	239
aa) Arbeitsverhältnisse aufgrund gesetzlicher Fiktion .....	239
bb) Gesetzliche Diskriminierungsverbote.....	240
(1) Koalitionsfreiheit (Art. 9 III 2 GG).....	240
(2) Gleichbehandlung der Geschlechter (§ 611 a BGB).....	240
(3) Rechtsfolgen.....	241
cc) Tarifvertragliche Besetzungsregeln .....	247
dd) Recht auf Einstellung.....	250
c) Mitbestimmung .....	250
aa) Verstoß gegen ein Gesetz, TV, BV.....	251
bb) Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG .....	252
cc) Nachteile für andere ArbN des Betriebs .....	252
dd) Benachteiligung des betroffenen ArbN .....	253
ee) Unterbliebene Ausschreibung im Betrieb.....	254
ff) Gefahr für den Betriebsfrieden .....	254
5. Die Eingruppierung .....	255
II. Durchführung des Arbeitsverhältnisses .....	257
1. Beschäftigung .....	257
2. Entlohnung .....	260
a) Gegenleistung für Arbeit .....	260
b) Lohnfindung und Gesundheitsschutz.....	261
c) Lohnsicherung als Sicherung personaler Freiheit.....	263
3. Berufliches Fortkommen .....	266
a) Berufsbildung.....	266
b) Beruflicher Aufstieg .....	269
4. Arbeitszeit.....	272
a) Ambivalenz von Arbeitszeit und Freizeit .....	272
b) Schutz vor Überlastung.....	274
5. Überwachung .....	278
a) Überwachung durch Vorgesetzte oder dritte Personen.....	279
b) Technische Überwachungsmaßnahmen.....	283
6. Arbeitsinhalt .....	288
a) Beschränkung durch gesetzliches Verbot und Sittenwidrigkeit .....	288
b) Beschränkung durch Gewissensfreiheit des ArbN .....	289
7. Meinungsäußerungen.....	295
a) Meinungsfreiheit und Gegeninteressen.....	295
b) Gesetzliche Vorgaben .....	297
c) Einzelfälle .....	298
8. Personalakten.....	301
a) Informationsinteresse des ArbG kontra Persönlichkeitsschutz und Persönlichkeitsentfaltung des ArbN .....	301
b) Gesetzliche und tarifliche Regelungen .....	302

c) Persönlichkeitsschutz gegen den Inhalt der Personalakte.....	303
d) Persönlichkeitsschutz gegen unbefugte Kenntnisnahme .....	306
9. Äußeres Erscheinungsbild .....	307
a) Gestaltungsfreiheit des ArbN und ArbG-Interessen .....	307
b) Gesetzliche Beschränkungen .....	309
c) Interessenabwägung auf Vertragsebene.....	309
10. Sonstiges Verhalten .....	312
a) Rauchen am Arbeitsplatz.....	312
b) Alkoholgenuss.....	315
11. Schutz der Privat- und Intimsphäre .....	317
a) Freiheit der Lebensgestaltung.....	317
b) Intimbeziehungen.....	319
c) Gesundheitsdaten .....	320
12. Ehrenschutz des ArbN .....	322
a) Rufschädigung durch Veröffentlichungen des ArbG .....	323
b) Sonstige Beeinträchtigungen durch ArbG, Kollegen und Dritte .....	325
c) Möglichkeiten der Durchsetzung des Ehrenschutzes .....	328
III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	330
1. Der Bestandsschutz des ArbN am Arbeitsverhältnis.....	330
a) Kündigungsschutz.....	330
aa) Beschränkungen der Kündigungsfreiheit.....	330
bb) Bestandsschutz durch Weiterbeschäftigungsansprüche.....	331
b) Restriktionen bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses .....	332
c) Tarifliche Altersgrenzen .....	333
d) Aufhebungsvertrag .....	336
2. Das Weiterkommen des ArbN durch Aufnahme einer neuen Tätigkeit.....	338
a) Arbeitszeugnis .....	338
aa) Ambivalenz zwischen Förderung des ArbN und Pflicht zur Wahrheit .....	338
bb) Schutz des ArbN vor Persönlichkeitsverfälschung.....	339
cc) SchE-Ansprüche Dritter gegen den ArbG .....	341
b) Auskunft des Alt-ArbG an Dritte.....	342
aa) Verpflichtung des ArbG zur Auskunftserteilung.....	343
bb) Berechtigung des ArbG zur Auskunftserteilung.....	343
c) Gewährung von Freizeit zur Stellungssuche.....	344
3. Der Wiedereinstellungsanspruch des ArbN.....	345
a) Fehleinschätzungen des ArbG bei der Kündigung .....	345
aa) Kompensation des Prognoserisikos durch Wiedereinstellung? .....	346
bb) Insbesondere: Die Entkräftung des Verdachts nach wirksamer Verdachtkündigung .....	350
b) Saison- und Kampagnebetriebe .....	352
4. Zusammenfassung .....	353
Ergebnisse in Thesen .....	354
Literaturverzeichnis .....	358

## Einleitung

Das Arbeitsverhältnis ist diejenige Rechtsbeziehung, welche die Lebensumstände des überwiegenden Teils der Bevölkerung entscheidend mitprägt. Es ist nicht nur Mittel materiellen Erwerbs und wirtschaftliche Lebensgrundlage, sondern hat darüber hinaus wichtige ideelle Bedeutung. Für viele ist die Arbeit – auch wenn sie in einem durch Abhängigkeit und Fremdbestimmung gekennzeichneten Verhältnis stattfindet und wenn einige der Betroffenen es deshalb selbst nicht wahrhaben wollen – Sinn ihrer Existenz, eine Lebensaufgabe, an der ihr persönliches Selbstwertgefühl anknüpft, aber auch die Grundlage der ihnen von der Umwelt entgegengebrachten Wertschätzung. Dabei kann der ideelle Aspekt der Arbeit nicht vom materiellen losgelöst betrachtet werden. Beide Interessenbereiche sind auf vielfältige Art miteinander verwoben – so ist z. B. die Höhe des Gehalts nicht nur relevant für die finanzielle Situation des ArbN, sondern auch ein Faktor, der dessen Ansehen und Autorität im Betrieb mit bestimmen kann. Es ist wegen der relativen Unbestimmtheit und Vielschichtigkeit des Begriffs dessen, was Persönlichkeit überhaupt ausmacht, nicht möglich, diesen allein an einem bestimmten Rechtsinstitut (etwa der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht) oder einer bestimmten Rechtsnorm (etwa des § 823 I BGB oder des § 75 BetrVG) festzumachen. Hierzu bedarf es vielmehr einer Gesamtschau der Rechtsquellen des Arbeitsrechts, die in ihrem Zusammenwirken das Persönlichkeitsrecht des ArbN (ArbNPR) konkretisieren.

Zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehört neben der synallagmatischen Beziehung des Austauschs von Arbeitsleistung gegen Geld auch der Bereich der persönlichen Selbstverwirklichung des ArbN. Das Arbeitsverhältnis lässt sich nicht reduzieren auf eine Rechtsbeziehung, innerhalb derer eine festgelegte Summe an Entgelt als Äquivalent für die Einsatz der Arbeitskraft während eines festgelegten Zeitraumes gewährt wird. Vielmehr will der ArbN sich in seiner Arbeit weiterentwickeln, will aufsteigen, mehr verdienen, größere Verantwortung übernehmen, sich weiterbilden und selbst aktiv seine Arbeit mitgestalten. Die hier einzuordnenden Interessen des ArbN befinden sich in ständigem Konflikt mit gegenläufigen Interessen des ArbG und müssen immer wieder neu miteinander zum Ausgleich gebracht werden. Das primär auf Leistungsaustausch (Arbeit gegen Geld) gerichtete Arbeitsverhältnis unterliegt wirtschaftlichen Notwendigkeiten, denen sich in unserer Wettbewerbswirtschaft auf Dauer

weder der ArbG noch der ArbN entziehen kann. Der ArbG muß bestrebt sein, mit dem eingesetzten Kapital, zu dem naturgemäß auch der Kostenfaktor Arbeit zählt, zu möglichst effizienten Ergebnissen zu kommen und damit langfristig die Konkurrenzfähigkeit des Betriebes zu sichern. Sein Interesse muß es sein, ein Höchstmaß an Leistung seitens der ArbN sicherzustellen. Angefangen von Fragen beim Bewerbungsgespräch, über Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, über die Informationssammlung in Personalakten bis zur Entscheidung über die Kündigung verlangt dieses Interesse ständige Berücksichtigung. Die sozialen Bedürfnisse der ArbN können in einer marktwirtschaftlichen Ordnung nicht im Vordergrund der Willensbildung und Entscheidung des ArbG stehen, sondern allenfalls die Entscheidung modifizieren.

In seinen Anfängen im frühen 19. Jhd. diente das Arbeitsrecht der Sicherung der physischen Existenz des ArbN, der oftmals unter lebens- und gesundheitsgefährdenden Bedingungen bar jeder sozialen Absicherung seine Arbeit verrichten mußte. Nach dieser Phase zielte die Arbeitsrechtsentwicklung auf die Festigung der materiellen Grundlagen der Arbeitnehmerschaft, insbesondere auf die Einkommenssicherung durch tarifliche Entgeltregelungen. In jüngerer Zeit gerät mehr und mehr die rechtliche Ausgestaltung und Absicherung von Persönlichkeitswerten des ArbN ins Blickfeld. Ein Beispiel hierfür ist die Zielsetzung der Mitbestimmung, die u. a. auf die institutionelle Berücksichtigung der materiellen und immateriellen Interessen der ArbN bei der Ausübung unternehmerischer Entscheidungskompetenz und die Förderung eines kooperativen zu Lasten eines hierarchischen Führungsstils gerichtet<sup>1</sup> ist und damit der Verwirklichung personaler Interessen der ArbN dienen soll. Das Arbeitsrecht als Schutzrecht des ArbN soll sicherstellen, daß der ArbN nicht als Faktor wirtschaftlicher Produktion, sondern als menschliche Person behandelt wird. Dazu muß es dem Aspekt der Persönlichkeit des ArbN im Arbeitsverhältnis zur Gelung verhelfen.

Die spezifische Gefährdungslage des ArbN besteht im wesentlichen darin, daß er als Weisungsunterworfer in eine fremdbestimmte Ordnung eingegliedert und damit einer Vielzahl von Einwirkungsmöglichkeiten seitens des ArbG, der Kollegen oder Dritter ausgesetzt ist. Die Kompensation dieser Abhängigkeitssituation durch kollektive Gestaltungsmittel (BV, TV) und Schutzgesetze kann aber selbst wiederum zur Gefährdung der Selbstbestimmung des ArbN werden, wenn die notwendigen Freiräume individueller Gestaltungsmöglichkeiten nicht gewahrt werden<sup>2</sup>. Durch das Arbeitsverhältnis kann dabei der ge-

---

<sup>1</sup> Biedenkopf, in Utz/Streithofen (Hrsg.), Demokratie und Mitbestimmung, 1970, S. 286 f.

schützte Bereich der Persönlichkeit im Vergleich zur Situation außerhalb einer Sonderrechtsbeziehung eingeschränkt sein, das Arbeitsverhältnis kann diesen aber auch erweitern, so etwa durch Konstituierung von Förderungspflichten.

Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers ist ein Leitmotiv des Arbeitsrechts, welches sich durch alle Bereiche des Arbeitslebens zieht. Zielsetzung dieser Darstellung ist es, die rechtliche Ausgestaltung aufzuzeigen, die das Anliegen des Schutzes und der Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht gefunden hat.

Dabei soll in § 1 zunächst auf die spezifische Situation des ArbN im Arbeitsverhältnis eingegangen werden – die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses mit der ihm immanenten Verquickung materieller und immaterieller Aspekte für den ArbN; seine aus der Unterworfenheit unter eine fremdbestimmte Ordnung resultierende soziale Abhängigkeit und das daraus erwachsende besondere Schutzbedürfnis; aber auch die Chancen, die das Arbeitsverhältnis zur Verwirklichung der Persönlichkeitsinteressen des ArbN bietet (dazu § 1 I). Hieran schließt sich die Darstellung von Herleitung, Inhalt und Methodik des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (APR) an, das auch für die Entwicklung eines „arbeitsrechtlichen“ Persönlichkeitsrechts Bedeutung erlangt und die Grundlage für eine Strukturierung des Arbeitnehmer-Persönlichkeitsrechts (ArbNPR) bildet (dazu § 1 II und III).

In § 2 sollen die einzelnen arbeitsrechtlichen Regelungen, der Arbeitsvertrag mit seinen besonderen Rechtsinstituten sowie die sonstigen gesetzlichen, tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen aus dem Blickwinkel des Schutzes und der Entfaltung der Persönlichkeit des ArbN dargestellt werden. Besonders Gewicht wird dabei auf die Herausstellung der in dem jeweiligen Regelungskomplex verankerten persönlichkeitsrelevanten Interessen gelegt.

Der Darstellung der Rechtsgrundlagen des ArbN-Persönlichkeitsschutzes schließt sich in § 3 die Darstellung des Zusammenwirkens dieser Regelungen in der konkreten Arbeitssituation an. Dabei soll versucht werden, ausgerichtet an den verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses von seiner Anbahnung über die tatsächliche Durchführung bis zu dessen Beendigung, das komplexe Zusammenwirken der arbeitsrechtlichen Rechtsinstitute im Hinblick auf Persönlichkeitsschutz und Persönlichkeitsentfaltung darzulegen. Hierzu wird anhand

---

<sup>2</sup> Vgl. dazu *Mestitz*, ZNR 93, 35, 51, wonach der sich im wachsenden Bedürfnis nach Individualität und Selbstbestimmung ausdrückende gesellschaftliche Wertewandel für den Bereich des Arbeitsrechts durch Deregulierung und Flexibilisierung umgesetzt werden könnte.