

Kommentare

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Rechtsextreme im Betrieb?

1. Ist rechte Gewalt, Rassismus und Antisemitismus wirklich ein Problem für Betriebe? Man ist geneigt, die Frage spontan zu verneinen: Glaubt man den Zeitungsberichten, so handelt es sich um Aktionen einzelner Skinheads, die als „Banden“ außerhalb der normalen Gesellschaft stehen – vergleichbar Menschenhändlern und Drogenschmugglern, mit denen man ja im Büro oder an der Werkbank auch nie zu tun hat.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte widerlegt diese Vermutung. So hatte das BAG am 1. 7. 1999 (NZA 1999, 1270) über einen Fall zu entscheiden, in dem ein Azubi einen Teil seiner Kollegen veranlasst hatte, ein Lied mit den Kernsätzen „Auschwitz, wir kommen“ und „Haltet die Öfen bereit“ zu singen. Außerdem hatte er an der Werkbank eines türkischen Mit-Azubi ein Metallschild angebracht, auf dem die Worte standen: „Arbeit macht frei. Türkei schönes Land.“ Einige Jahre früher war es gleichfalls beim BAG um einen Lehrer gegangen, der verschiedentlich einen „Witz“ erzählt hatte, in dem die Verbrennungsofen mit einem Pizzaofen verglichen wurden (AuR 1993, 124). Die Verteilung des so genannten Asylbetrüger-Pamphlets hat die Gerichte des öfteren beschäftigt (s. etwa *ArbG Hannover*, BB 1993, 1218, und *LAG Hamm*, BB 1994, 1288), wobei in einem Fall sogar Kunden des Arbeitgebers damit „missioniert“ wurden. Das *ArbG Siegburg* (DB 1994, 1146) hatte die in Anwesenheit eines türkischen Kollegen gemachte Äußerung „Ausländer und auch Türken müsste man verbrennen“ zu beurteilen, und in einem Fall des *ArbG Bremen* (BB 1994, 1568) hatte ein Arbeitnehmer über den Geschäftsführer gesagt: „Diese alte Judensau, dieses dumme Judenschwein, den haben die damals vergessen zu vergasen.“

2. Erfahrungsgemäß kommt nur ein kleiner Teil aller Vorfälle vor Gericht – sei es, dass trotz guter Gründe keine Kündigung ausgesprochen wird, sei es, dass eine Klage wegen Aussichtslosigkeit unterbleibt. Viel spricht deshalb dafür, dass es sich bei den genannten Entscheidungen um die Spitze eines Eisbergs handelt.

Zwei Dinge fallen auf. In allen Fällen ging es um Äußerungen und Handlungen während der Arbeitszeit; entsprechende „Freizeitaktivitäten“ scheinen üblicherweise nicht sanktioniert zu werden. Im Ausnahmefall von BAG, NZA 1996, 873, hatte der öffentliche Arbeitgeber mit der Kündigung so lange gewartet, bis der bei einem Finanzamt tätige Angestellte rechtskräftig wegen Volksverhetzung nach § 130 StGB verurteilt worden war, und hatte sich damit einige rechtliche Probleme wegen Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 II BGB eingefangen. Insoweit bestehen erhebliche Unterschiede zu Sanktionen gegen „links“, bei denen es typischerweise um Personen ging, die als Sozialarbeiter (BAG, NJW 1976, 1708) oder als Lehrer (BAG, NZA 1989, 716) korrekt gearbeitet, jedoch in ihrer Freizeit zum Beispiel für die DKP zum Landtag kandidiert hatten.

Die zweite Besonderheit besteht darin, dass es regelmäßig um Vorfälle ging, die entweder strafbar waren oder sich jedenfalls am Rande der Strafbarkeit bewegten. Weniger gravierende rechtsradikale Betätigungen spielten bislang keine Rolle; in hellen Farben gemalte Kampfflieger- und Landserelebnisse lassen sich offensichtlich ohne Risiko verbreiten. Im Gegenteil: Die Rechtsprechung hatte in der Vergangenheit über zwei Fälle zu entscheiden, in denen sich ein Drucker aus Gewissensgründen geweigert hatte, bei der Herstellung von Literatur mitzuwirken, die ersichtlich den Krieg glorifizieren wollte (BAG, AP Nr. 12 zu § 123 GewO; AuR 1986, 378).

3. Was ist zu tun? Zunächst sollte man in allen Fällen, in denen strafbares Verhalten vorliegt, dieses auch konsequent verfolgen. Dies ist weniger ein Problem der Arbeits- als der Strafgerichte. So erstaunt es, wenn das OLG Frankfurt a. M. (NJW 1995, 143) das Vorliegen von Volksverhetzung nach § 130 StGB mit der Begründung verneint, ein „Angriff auf die Menschenwürde“ liege nur dann vor, wenn anderen das (biologische) Lebensrecht abgesprochen werde. Dem hat zwar das BayObLG

(NJW 1995, 145) mit Recht widersprochen und auch das „soziale Lebensrecht“ mit einbezogen. Doch ergaben sich bei der Beurteilung des so genannten Asylbetrügerpamphlets wiederum andere Schwierigkeiten: „Die Asylanten“ seien zwar ein (durch § 130 StGB geschützter) „Teil der Bevölkerung“, doch könne man dies für „Asylbetrüger“ wohl eher nicht sagen (BayObLG, NJW 1994, 952, wo das Pamphlet auch im Wortlaut wiedergegeben ist). Doch wie man auch immer zu dieser feinsinnigen Distinktion steht: Im Arbeitsrecht gibt es genügend Instrumente, um in solchen Fällen Sanktionen zu verhängen. § 75 I BetrVG enthält ein uneingeschränktes Diskriminierungsverbot unter anderem wegen Abstammung, Religion, Nationalität und Herkunft, das nicht nur für den Arbeitgeber gilt. Vielmehr handelt es sich um eine Grundnorm für das Zusammensein im Betrieb, an die sich auch der einzelne Beschäftigte halten muss (vgl. *ArbG Bremen*, BB 1994, 1568). Auf einem ähnlichen Gedanken beruht Art. 9 II GG, wonach Vereinigungen verboten sind, deren Zwecke oder Tätigkeiten sich gegen die Völkerverständigung richten: Das Ausgrenzen, Disqualifizieren, Verächtlichmachen von anderen gerade wegen ihres Andersseins ist der gemeinsame Nenner aller hier referierten Sachverhalte. Dies trifft im Betrieb Ausländer und Mitbürger jüdischen Glaubens, doch weiß man aus der Tagespresse, dass auch mal Obdachlose als „Lebensunwert“ behandelt werden. Wer sich am Arbeitsplatz solche Positionen zu Eigen macht, hat eine elementare Verhaltenspflicht verletzt, was die außerordentliche Kündigung rechtfertigt; ob dadurch auch der (wie auch immer zu bestimmende) Betriebsfrieden gestört wurde, interessiert allenfalls in zweiter Linie.

4. Neben diesen eindeutigen gibt es die bislang wohl eher mit Stillschweigen übergangenen Fälle, in denen eine Berufung auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit eher in Betracht kommt. Wie ist es arbeitsrechtlich zu beurteilen, wenn ein Arbeitnehmer im Betrieb meint, „seine Partei“ sei 1945 verboten worden? Was geschieht, wenn er in seiner Freizeit an einer Demonstration teilnimmt, die eindeutig rechtsradikalen Charakter trägt? Was wenn er dort eine Gewalttat begeht?

Man kann in diesen Fällen die allgemeinen Grundsätze anwenden, wonach eine Kündigung nur dann in Betracht kommt, wenn das Arbeitsverhältnis „konkret berührt“ ist. Dies ist etwa der Fall, wenn sich die Angriffe gegen den Arbeitgeber richten oder wenn der Arbeitnehmer auf Grund dieser Aktivitäten die Eignung für seine Tätigkeit z. B. als Lehrer oder Konfliktberater verliert (dazu eingehend *Polzer/Powietzka*, NZA 2000, 970). Bei Gewalttaten wird man davon ausgehen können, dass die weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber wie für die Arbeitskollegen unzumutbar wird.

Wichtiger als diese juristische Seite scheint mir jedoch die „Prävention“ in der betrieblichen Praxis zu sein. Wie verhindert man, dass es zu neonazistischen Äußerungen und Aktivitäten kommt? Die überwältigende Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat für sie keinerlei Sympathien; das Problem liegt darin, mit dem „Wegschauen“ und der achselzuckenden Hinnahme Schluss zu machen. Man muss eine Atmosphäre schaffen, wo jeder Neonazi weiß, dass er mit seinen Positionen alle gegen sich hat, dass er zum Außenseiter wird, wenn er „dumme Sprüche“ über Türken macht oder Führers Geburtstag begeht. Die gemeinsame Erklärung von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und DGB vom 28. 8. 2000 (abrufbar unter: www.bda-online.de) und eine Musterbetriebsvereinbarung der IG Metall (abrufbar unter: www.igmetall.de) verfolgen genau dieses Ziel. Antisemitismus, Ausländerfeindlichkeit und Nazi-Nostalgie müssen geächtet werden – nicht nur in abstrakten Bekundungen, sondern in der alltäglichen betrieblichen Praxis. Hierin liegt ein viel besserer Schutz als in dem fragwürdigen Unterfangen, Modelle wie den Radikalenbeschluss von Anfang der 70er Jahre wiederzubeleben. Nicht die Organisationszugehörigkeit oder der Verdacht bestimmter Handlungen oder Kontakte dürfen ausschlaggebend sein – es kommt auf das konkrete Verhalten des Einzelnen an. Wer anfängt, rechtsradikale Parolen zu verbreiten, muss in seinem betrieblichen Umfeld „eins drauf kriegen“ in dem Sinne, dass klar wird, wie inakzeptabel und inhuman sein Verhalten ist. Wenn dies nicht reicht, besitzt das Arbeitsrecht genügend Mittel, um dem Spuk durch Kündigung ein Ende zu bereiten. In aller Deutlichkeit hat dies auch das BVerfG in einer Entscheidung vom 2. 2. 1995 (AuR

