

heißt, nämlich im zivilen Ungehorsam einzutreten für Recht und Freiheit, jedoch nicht primär für ein allgemeines Vaterland, sondern für den „ausgeschlossenen Rest“, nämlich den konkreten Menschen, dessen Würde und Lebensmöglichkeit geschmälert oder gar zerstört werden. Dort, wo dies konkret geschieht, ist immer wieder in dialogisch verantworteter Vernunft zu protestieren. Der Christ kann seine ethische Verantwortung nie auf ein System abschieben, denn dann verrät er die jesuanische Frohbotschaft. Nicht Gehorsam gegenüber den Mächtigen, sondern ethisch verantwortete Zivilcourage ist unser Auftrag. Jesus fordert den unangepassten Menschen ein. Daher ist der Christ ein Mensch, der Zivilcourage besitzt und ihr entsprechend lebt. Es ist die Umkehrbewegung, die Jesus von jedem von uns verlangt, damit der Bereich Gottes auf Erden Wirklichkeit wird. Der Christ ist kein Unterdrücker, sondern in Christi Nachfolge ein Befreier. So zu handeln ist unser Auftrag in der Welt, damit sie für alle Menschen in Frieden bewohnbar werde.

#### Literatur

- Aristoteles (1983): *Nikomachische Ethik*. Übersetzung und Nachwort Franz Dirlmeier; Anmerkungen Ernst A. Schmidt. Stuttgart.
- Dostojewski, Fjodor (2006): *Der Großinquisitor*. München.
- Hasenhüttl, Gotthold (2001): *Glaube ohne Mythos*. Band 1. Offenbarung, Jesus Christus. Mainz.
- Marquard, Reiner (2004): *Glauben leben – Kirche gestalten – Gottesdienst feiern*. Stuttgart.
- Ritter, Joachim/Gründer, Karlfried/Gabriel, Gottfried (Hrsg.) (2005): *Historisches Wörterbuch der Philosophie*. Band 12, W–Z. Basel.

Wolfgang Däubler

## Wie weit geht die Meinungsfreiheit in Betrieben, Verwaltungen und Schulen?

### Ein Fall

Der 20-jährige Kläger absolvierte eine Ausbildung zum Betriebschlosser, die er im Januar 1982 erfolgreich beendete. Etwa ein Jahr zuvor hatte er in der Schülerzeitung seiner Berufsschule einen Artikel veröffentlicht, in dem er von seinen Eindrücken auf einer Demonstration gegen den Bau des Kernkraftwerks Brokdorf berichtete. Unter anderem schrieb er:

„Wir haben auch absolut nicht vor, uns von sogenannten militanten Demonstranten zu distanzieren. Die Gewalt, die hier von Staat und Wirtschaft ausgeübt wird, rechtfertigt jede Art von Widerstand. Dies soll kein Aufruf zu Gewalttaten sein, sondern vielmehr klarmachen, dass sich die Atomkraftgegner, genauso wie Hausbesetzer und andere dem Staat unliebsame Leute, nicht in ‚gewalttätige‘ und ‚gewaltlose‘ Lager spalten lassen sollen. Der Kampf gegen den Atomtod sollte so langsam jeden beschäftigen, und auch nach dem 28. Februar wird er weitergehen, nicht nur in Brokdorf, sondern überall auf der Welt!“

Mitte Oktober 1981 teilte ihm das ausbildende Unternehmen mit, mit Rücksicht auf diesen Artikel werde er nach Abschluss seiner Ausbildung nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Betroffene erhob Klage vor dem Arbeitsgericht und machte geltend, es verletze sein Grundrecht auf Meinungsfreiheit, wenn er aus dem angegebenen Grund nicht weiterbeschäftigt werde.

Das Arbeitsgericht erster Instanz gab der Klage statt. Auf die Berufung des Unternehmens hin wies jedoch das Landesarbeitsgericht die Klage ab. Die dagegen eingelegte Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) blieb ohne Erfolg. Das BAG ging zwar davon aus, eine Ablehnung dürfe nicht willkürlich erfolgen, doch sei dies nicht der Fall gewesen: Mit dem Artikel habe sich der Betroffene mittelbar zur Gewalt bekannt und habe bei dem Unternehmen die nicht unberechtigte Befürchtung ausgelöst, er könne bei Vorliegen bestimmter Fallkonstellationen auch im Betrieb Gewaltanwendung rechtfertigen.<sup>1</sup>

Das Bundesverfassungsgericht gab der dagegen eingelegten Verfassungsbeschwerde mit Beschluss vom 19.5.1992<sup>2</sup> statt. Zwar sei die Bereitschaft zur Gewaltanwendung für die Nicht-Übernahme ein ausreichender Grund. Eine solche Haltung könne jedoch nicht aus dem Artikel entnommen werden. Möglicherweise sei die fragliche Textpassage nämlich so auszulegen, dass sich der Betroffene nur gegen die Zuschreibung des Begriffs „Gewalttäter“ an einen Teil der Demonstranten habe verwahren wollen. Selbst wenn der Kläger die Anwendung von Gewalt im Zusammenhang mit dem Kampf gegen Atomkraftwerke bejahen würde, wäre der Schluss nicht gerechtfertigt, dass er auch betriebliche Konflikte gewaltsam lösen wolle. Aus einer einzelnen Äußerung auf eine generelle Charaktereigenschaft zu schließen, sei insbesondere bei jungen Menschen unberechtigt und führe zu einem Grundrechtsverstoß. Wörtlich führte das Gericht aus:

„Wer befürchten muss, dass seine Äußerungen zu einer negativen Bewertung seines Charakters und einer entsprechenden Einschätzung seines künftigen Verhaltens führen, wird sich insbesondere Zurückhaltung auferlegen. Eine solche Bewertung ist daher in hohem Maße geeignet, ihn in der Ausübung seines Grundrechts auf freie Meinungsäußerung zu behindern.“

Das BAG-Urteil wurde aufgehoben, das Grundrecht der Meinungsfreiheit blieb gewahrt. Allerdings muss man sich die zeitliche Dimension vor Augen führen: Anfang 1982 erfolgte die Nicht-Übernahme, fast auf den Tag genau zehn Jahre später

entschied das Bundesverfassungsgericht. Niemand wird ernsthaft damit rechnen, dass der Kläger in den ursprünglichen Betrieb zurückkehrte. Das Recht findet Anerkennung, aber die Nachteile für den Betroffenen bleiben.

### Der prinzipielle Grundrechtsschutz

Wer als Arbeitnehmer oder Beamter seine Meinung äußert, wird im Regelfall nicht unbedingt an Grundrechte und ihre Schranken denken. Man geht nicht zum Rechtsanwalt, bevor man als Beschäftigter einen Artikel schreibt oder im Wahlkampf Flugblätter seiner Partei verteilt. Normalerweise erhält man weder eine Abmahnung noch kommt es zu einem gerichtlichen Verfahren, doch gibt es zwei abweichende Konstellationen. Zum einen kommt das Recht ins Spiel, wenn es wie im obigen Beispiel um „radikale“ Meinungen geht, die sich recht weit von den (damals) in der Gesellschaft herrschenden Positionen entfernen. Zum Zweiten geht es um Fälle, in denen der Arbeitgeber kritisiert wird – sei es im Betrieb, sei es in der Öffentlichkeit; hier soll die „betriebliche Ordnung“, manchmal auch sein öffentliches Ansehen wieder hergestellt werden. Wenn es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommt, muss man zunächst einmal zwischen zwei verschiedenen Situationen differenzieren:

Eine Meinungsäußerung kann zum einen ausschließlich dem „außerdienstlichen“ Bereich angehören. Der Angestellte aus einem Chemiebetrieb engagierte sich in einer Bürgerinitiative gegen Fluglärm, der Mathematiklehrer schreibt einen Artikel über die Entwicklung in Lateinamerika. Hier kann sich der Einzelne auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs.1 GG berufen, das Arbeitsverhältnis ist in keiner Weise berührt. Selbst wenn er über die Stränge schlägt, bleibt dies ohne Konsequenzen am Arbeitsplatz. Lediglich bei Beamten können sich nach traditioneller Auffassung negative Folgen ergeben.<sup>3</sup>

Zum andern kann die Meinungsäußerung mit dem Beschäftigungsverhältnis in Zusammenhang stehen. Denkbar ist, dass sie

am Arbeitsplatz oder im Betrieb erfolgt, möglich aber auch, dass sie im „Außenbereich“ stattfindet, sich aber auf das Verhalten des Arbeitgebers oder der Arbeitskollegen bezieht. In diesen Fällen muss man weiter differenzieren.

Soweit es um eine Meinungsäußerung im Rahmen gewerkschaftlicher Betätigung geht, kann sich der Einzelne auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG berufen. Wer im Betrieb Flugblätter verteilt, die sich auf die nächste Tarifrunde beziehen, oder wer an einer gewerkschaftlichen Demonstration für einen allgemeinen Mindestlohn teilnimmt, bewegt sich im Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG. Dieser ist eine Spezialvorschrift, die einen Rückgriff auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG ausschließt. Dass man sich auch dem Arbeitgeber gegenüber auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann, ist allgemein anerkannt und wird durch das ausdrückliche Benachteiligungsverbot in Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG bestätigt.

Geht es nicht um die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG, sondern um ein allgemeines politisches Thema wie Bildung oder Umweltschutz, so bewegt man sich im Rahmen des Art. 5 Abs. 1 GG. Doch gilt das Recht der freien Meinungsäußerung auch gegenüber einem Privatrechtssubjekt wie dem Arbeitgeber? An sich bestehen Grundrechte nur gegenüber dem Staat, aber dieser ist verpflichtet, den Einzelnen zu schützen, wenn „private Macht“ die Ausübung eines Grundrechts erheblich erschweren oder unmöglich machen kann. Diese staatliche „Schutzpflicht“ bedeutet, dass der Gesetzgeber wie die Gerichte dafür sorgen müssen, dass das Grundrecht des Schwächeren nicht der Macht des Stärkeren zum Opfer fällt. Im Arbeitsverhältnis bedeutet dies, dass die freie Meinungsäußerung des Arbeitnehmers zu sichern ist. Das entsprechende Grundrecht des Arbeitgebers sieht sich dagegen keinen Bedrohungen ausgesetzt.<sup>4</sup>

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist das Grundrecht der Meinungsfreiheit für den demokratischen Prozess schlechthin konstitutiv.<sup>5</sup> Gäbe es dieses Recht und die

Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit nicht, würde die repräsentative Demokratie nur noch aus „souveränen“ Parlamentariern und Bürokraten bestehen, die keiner wirksamen Kontrolle mehr ausgesetzt wären. Ausdrücklich betont das Bundesverfassungsgericht, die Meinungsfreiheit müsse auch am Arbeitsplatz gelten.<sup>6</sup> Nur so könne der elementaren Bedeutung des Grundrechts für das Gemeinwesen Rechnung getragen werden, da der Bereich der betrieblichen Arbeitswelt die Lebensgestaltung zahlreicher Mitbürger wesentlich bestimme. Die daraus folgende Schutzpflicht wird herkömmlicherweise in der Art erfüllt, dass sich Arbeitnehmer mangels einer arbeitsrechtlichen Sonderregelung unmittelbar auf Art. 5 Abs. 1 GG berufen können. Der direkte Rückgriff auf dieses Grundrecht lässt sich zusätzlich mit der Erwägung rechtfertigen, dass eine „intensive Geltung“, d.h. eine wirksame Absicherung gegen Eingriffe von privater Seite auch deshalb notwendig ist, weil erlittene oder befürchtete Sanktionen die Bereitschaft mindern, in Zukunft noch von diesem Grundrecht Gebrauch zu machen.<sup>7</sup> Die unmittelbare Heranziehung des Art. 5 Abs. 1 GG fällt umso leichter, als Art. 118 Abs. 2 der Weimarer Reichsverfassung das Recht zur freien Meinungsäußerung ausdrücklich auch auf Personen erstreckte, die sich in einem Arbeitsverhältnis befanden; das Grundgesetz wollte ersichtlich nicht hinter diesen Freiheitsschutz zurückfallen. Schließlich unterliegt es von vorneherein keinem Zweifel, dass sich Beamte im Rahmen ihres öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses ihrem „Dienstherrn Staat“ gegenüber unmittelbar auf Grundrechte berufen können. Sollten Arbeitnehmer weniger Freiheitsrechte haben?

### Grenzen

Das eigentliche Problem der Koalitions- wie der Meinungsfreiheit liegt in ihren Grenzen. Diese können sich aus der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Arbeit, aus den Strafgesetzen und aus ungeschriebenen Nebenpflichten ergeben, die der Arbeitnehmer zu beachten hat.

### Wahrung der Arbeitspflicht

Meinungsäußerungen, die im Rahmen gewerkschaftlicher Aktivitäten erfolgen, geben im Normalfall kein Recht, die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten zeitweise zu verweigern. Eine Ausnahme besteht dann, wenn vom Streikrecht Gebrauch gemacht wird; auch wird in der Literatur die Auffassung vertreten, Werbung und Information für die Gewerkschaft könne in gewissem Umfang auch innerhalb der Arbeitszeit stattfinden.<sup>8</sup>

Stützt sich der Arbeitnehmer (oder der Beamte) auf die Meinungsfreiheit, so ist der Ausgangspunkt derselbe. Die Rechtsstellung des Arbeitgebers muss sich keine Einschränkung gefallen lassen, solange eine Meinung auch ohne Arbeitsunterbrechung bekundet werden kann. Nur wenn dies nicht mehr möglich ist (im Callcenter sitzt jede Person in ihrer Kabine und muss Telefongespräche abwickeln, gemeinsame Pausen gibt es nicht), kommt ein Recht zum (kurzfristigen) Demonstrationsstreik in Betracht, sofern sich dieser nicht mit Art. 9 Abs. 3 GG rechtfertigen lässt.<sup>9</sup> Im Normalfall sind während der Arbeitszeit persönliche Gespräche möglich,<sup>10</sup> doch muss der Einzelne grundsätzlich die Pausen verwenden, um etwa einen Aufruf zur Landtagswahl zu verteilen oder Unterschriften für eine Solidaritätserklärung mit den Demokratiebewegungen im arabischen Raum zu sammeln. Aller Wahrscheinlichkeit nach würde die Rechtsprechung auch den einzelnen Arbeitnehmer als verpflichtet ansehen, durch die Art und den Inhalt einer Meinungsäußerung nicht andere zu einer Verletzung ihrer Pflichten zu verleiten.

### Strafgesetze

Für Äußerungen im Betrieb (wie auch in der Freizeit) gilt als allgemeine Schranke das Strafrecht, wobei insoweit nicht zwischen Art. 9 Abs. 3 und Art. 5 Abs. 1 GG zu differenzieren ist. In Betracht kommt insbesondere das Verbot der Beleidigung nach § 185 StGB und das der üblen Nachrede nach § 186 StGB. Beide setzen die Kundgabe einer deutlichen Missachtung voraus. Von

„Beleidigung“ ist dann die Rede, wenn ein negatives Werturteil abgegeben oder eine den Betreffenden diskreditierende unwahre Tatsache ihm gegenüber behauptet wird. Der Tatbestand der üblen Nachrede bedroht die Verbreitung ehrmindernder Tatsachen gegenüber Dritten mit Strafe, soweit diese Tatsachen nicht erweislich wahr sind.<sup>11</sup> Für die praktische Anwendung beider Vorschriften ist von zentraler Bedeutung, welcher Grad von Missachtung erreicht sein muss, damit von strafbaren Handlungen – und damit einer unübersteigbaren Schranke für Meinungsäußerungen – die Rede sein kann.

Eine allgemeingültige Formel für die Abgrenzung zwischen Beleidigung<sup>12</sup> und bloßer unfreundlicher Äußerung besteht nicht; es kommt sehr stark auf die Anschauungen der Beteiligten sowie auf die Umstände des Einzelfalls an. Selbst wenn sich ein anderer Verkehrsteilnehmer grob verkehrswidrig verhält, darf er z. B. nicht als „Schwein“ tituiert werden, und dasselbe gilt für das auf ihn bezogene Tippen an die Stirn („Vogel zeigen“). Strafbar macht sich auch, wer den Stuhl austrüchert, auf dem ein anderer gesessen hat,<sup>13</sup> oder – so das Reichsgericht Anfang des 20. Jahrhunderts<sup>14</sup> – wer Respektspersonen während des Urinierens „höhnisch begrüßt“. <sup>15</sup> Ähnliche Autoritätsvorstellungen liegen der Auffassung zugrunde, es sei eine Beleidigung, den Gerichtsvollzieher<sup>16</sup> oder einen Verkehrsteilnehmer<sup>17</sup> mit „Du“ anzureden.

Gegenüber diesen recht weitgehenden Entscheidungen ist in den letzten zwanzig bis dreißig Jahren eine gewisse Liberalisierungstendenz sichtbar geworden, die den Ehrenschatz auf ein angemessenes Maß zurückschraubt und der polemischen Austragung von Meinungsverschiedenheiten mehr Raum lässt. So stellt der wahrheitsgemäße Vorwurf einer Straftat keine Beleidigung dar,<sup>18</sup> ebenso wie dies nicht unter allen Umständen beim Gebrauch des Wortes „Lügner“ der Fall ist.<sup>19</sup> Die Pauschalbezeichnung als „alter Nazi“ ist zwar beleidigend, doch gilt dies nicht, wenn konkrete Angaben zur nationalsozialistischen Vergangenheit einer Person gemacht werden.<sup>20</sup> Schließlich ist es von erheblicher Bedeutung, dass bei Karikaturen mehr „möglich“ ist als bei trocken-ernsten

Behauptungen: „Karikatur ist (wie der Scherz) dann nicht beleidigend, wenn der Täter nach den Umständen damit rechnen darf, der andere würde die Handlung nur als Satire auffassen und nicht als schwere Kränkung“.<sup>21</sup>

Auch beleidigende Äußerungen können gerechtfertigt sein, wenn sie sich auf erweislich wahre Tatsachen beziehen oder wenn sie in „Wahrnehmung berechtigter Interessen“ erfolgen (§ 193 StGB). „Berechtigt“ ist insbesondere auch das Interesse der Gewerkschaft, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu fördern, doch wird man bei umstrittenen Tatsachen verlangen müssen, dass sie sich vorher in zumutbarem Umfang um eine Aufklärung bemüht hat.

Beispiel: Es besteht der Verdacht, dass eine bestimmte chemische Substanz Hauterkrankungen auslöst. Die Gewerkschaft kann diesen Verdacht öffentlich äußern, wenn er nicht völlig aus der Luft gegriffen ist. Die Behauptung, die Substanz sei tatsächlich für Erkrankungen verantwortlich und der Unternehmer deshalb „eine rücksichtslose Type“, ist dagegen nur dann zulässig, wenn eine Klärung der Vorgänge versucht wurde.

Die Rechtfertigung beleidigender Äußerungen durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen scheidet dann aus, wenn eine sogenannte Formalbeleidigung vorliegt. Ist die Form der Äußerung oder sind die Umstände, unter denen sie erfolgte, so geartet, dass die Beleidigungsabsicht im Vordergrund stand,<sup>22</sup> so greift § 193 StGB nicht ein. Dasselbe gilt bei der so genannten Schmähkritik, bei der nicht mehr die Sache, sondern die Herabwürdigung der kritisierten Person im Vordergrund steht.<sup>23</sup> Hier überwiegt immer das Interesse des Angegriffenen, während man in anderen Fällen zwischen den Grundrechtssphären der beiden Beteiligten abwägen muss.<sup>24</sup>

Weitere allgemeine Strafgesetze spielen bei betrieblichen oder betriebsbezogenen Auseinandersetzungen eine geringe Rolle. Im Einzelfall kann eine Sachbeschädigung nach § 303 StGB in Betracht kommen, die aber nicht bereits mit dem Aufhängen unerwünschter Plakate verbunden ist.

### Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG)<sup>25</sup> hatte als weitere Schranke der Meinungsfreiheit die „Grundregeln über das Arbeitsverhältnis“ angenommen.<sup>26</sup> Danach sollte der Arbeitnehmer verpflichtet sein, bei seinen Äußerungen den Interessen des Arbeitgebers nicht zuwiderzuhandeln oder sie gar zu beeinträchtigen. Eine Meinungsäußerung, durch die diese Pflicht verletzt und dadurch das Arbeitsverhältnis „konkret berührt“ werde, sei deshalb nicht mehr durch Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt und könne zum Anlass für eine Kündigung genommen werden.<sup>27</sup> Da das BAG diese Voraussetzungen schon dann annahm, wenn lediglich der „Stand“ des Arbeitgebers angegriffen wurde, wäre damit jeder freien Meinungsäußerung von Arbeitnehmern eine umfassende Grenze gezogen.

In neuerer Zeit hat diese Position vorwiegend Kritik erfahren.<sup>28</sup> Heute stellt sich die Frage so, ob der Arbeitnehmer kraft einer aus § 242 BGB folgenden Nebenpflicht gehalten ist, auf bestimmte Äußerungen zu verzichten.<sup>29</sup> Insofern ist zu differenzieren.

### Störung des Betriebsfriedens als Grenze?

Soweit Meinungsäußerungen nur im Betrieb erfolgen, sind sie unbedenklich, soweit sie die Arbeitspflicht und die Strafgesetze beachten. Der Gedanke des „Betriebsfriedens“ kann nur dann eine Verpflichtung zur Zurückhaltung begründen, wenn die Arbeitsabläufe konkret gestört werden.<sup>30</sup>

Dies war nicht immer so. In seinem Urteil vom 3.12.1954 bestätigte das BAG die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Störung des Betriebsfriedens.<sup>31</sup> Dieses hatte im Betrieb kleine Zettel verteilt, die auf der einen Seite wie ein Zehnmarkschein aussahen, auf der anderen Seite aber Parolen der (damals noch nicht verbotenen) KPD enthielten. Im Betrieb war es dadurch zu keinerlei Störungen der Arbeitsabläufe gekommen, doch hatte sich der Arbeitgeber jede parteipolitische Betätigung in

seinem Betrieb verboten. Für die Gefährdung des Betriebsfriedens durch das Verhalten des Arbeitnehmers komme es – so das BAG – nicht nur auf die Einstellung der Arbeitnehmerschaft, sondern auch auf die des Arbeitgebers an, „der genauso zum Betrieb gehört wie die Arbeitnehmer.“ Seinen Unwillen hervorzurufen konnte daher eine Störung des Betriebsfriedens bedeuten und einen Kündigungsgrund darstellen.

Auch relativ große Plaketten und Aufkleber auf der Kleidung oder dem Schutzhelm sind heute hinzunehmen. Bei einer Anti-Strauß-Plakette hatte das BAG in etwas verwunderlicher Weise differenziert: Eine am Arbeitsanzug angeheftete Plakette von zwölf bis 15 Zentimeter Durchmesser sollte nach erfolgloser Abmahnung die Kündigung rechtfertigen können,<sup>32</sup> während bei einem unauffälligeren Exemplar mit nur drei Zentimeter Durchmesser anders entschieden wurde.<sup>33</sup> Angestellte der Lufthansa dürfen eine Anti-Atom-Plakette tragen.<sup>34</sup>

Bei Aufklebern könnten sich dann Probleme ergeben, wenn der Schutzhelm bzw. die Arbeitskleidung dem Arbeitgeber gehören. Lassen sie sich jedoch wieder entfernen, ohne dass irgendwelche Spuren zurückbleiben, so muss der Arbeitgeber ein solches Verhalten nach § 242 BGB dulden. Dasselbe gilt dann, wenn im Arbeitsraum Plakate künstlerischen oder weniger künstlerischen Inhalts aufgehängt werden; ihre Entfernung kommt lediglich dann in Betracht, wenn der Raum auch von Personen genutzt wird, die sich mit der Aussage des Plakats nicht identifizieren wollen.<sup>35</sup>

Von diesen Grundsätzen muss man ggf. abweichen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitgeberfirma nach außen hin repräsentiert.<sup>36</sup> Hier ist jedenfalls dann Zurückhaltung geboten, wenn andernfalls eine Geschäftsschädigung eintritt. Wer Zigaretten verkaufen soll, muss darauf verzichten, eine Plakette mit der Aufschrift „Rauchen tötet“ oder „Rauchen verursacht Krebs“ zu tragen; sie würde die auf den Packungen befindlichen Warnungen noch um ein Vielfaches verstärken. Die bloße Gefahr, dass Geschäftspartner eine bestimmte Meinung wie z.B. die Kritik an der Kernkraft nicht

schätzen, ist ohne Bedeutung. In der Praxis wird sich das Problem typischerweise gar nicht stellen, da Arbeitnehmer meist alles tun, um es nicht zu einem solchen Konflikt mit dem Arbeitgeber kommen zu lassen. Geschieht es doch – der Arbeitnehmer sagt der Wahrheit zuwider: „Der Arbeitgeber ist pleite“ – so folgt ggf. die Kündigung auf dem Fuße.<sup>37</sup> Auch empfiehlt es sich nicht, dass ein angestellter Fußballspieler im Fernsehen Manager und Trainer seines Vereins als „Diktatoren“ bezeichnet.<sup>38</sup>

Kritik am Arbeitgeber ist auch in Betriebsversammlungen erlaubt.<sup>39</sup> Dabei bestehe allerdings die Pflicht, diese so vorzubringen, dass Verletzungen und Störungen des Betriebsfriedens vermieden würden; wer die Worte „Gemeinheit“ und „Schikane“ gebrauchte, riskiere daher ggf. eine Kündigung.<sup>40</sup> Aller Voraussicht nach würde das BAG heute auch hier anders entscheiden und darauf verweisen, dass es keinen Rechtssatz des Inhalts gebe, man dürfe im Betrieb keinen Ärger, keine Unzufriedenheit und keine „dicke Luft“ erzeugen.<sup>41</sup> Vielmehr besteht eine Grenze nur dort, wo die Arbeitsleistung als solche negativ betroffen ist.

Der „Gang in die Öffentlichkeit“ ist jedenfalls dann gestattet, wenn innerbetriebliche Abhilfe nicht in Betracht kommt, weil völlig klar ist, dass der Arbeitgeber entsprechende Initiativen entschieden ablehnt oder weil er selbst der Urheber von Straftaten ist.<sup>42</sup> Im Fall Wallraff gegen BILD hat der BGH<sup>43</sup> anerkannt, dass insbesondere bei der Aufdeckung schwerer Missstände ein Öffentlich-Machen sehr wohl legitim ist. Für normale Arbeitnehmer kann nichts anderes gelten.<sup>44</sup> Dies ist in jüngster Zeit vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte im Fall einer Berliner Altenpflegerin bestätigt worden.<sup>45</sup> Die deutsche Rechtsprechung hatte ihre eigenen Grundsätze nicht ernst genommen.

Muss der Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Verfahren als Zeuge aussagen und belastet er dabei seinen Arbeitgeber, so stellt dies keinen Kündigungsgrund, sondern die Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht dar.<sup>46</sup> Auch wenn er selbst das Verfahren in Gang gesetzt hatte, indem er bei der Staatsanwaltschaft eine Anzeige erstattete, gilt nichts anderes.<sup>47</sup> Eine Ausnahme besteht nur

dann, wenn es sich um eine bewusst unrichtige oder leichtfertig erhobene Beschuldigung handelt. Auch kann das Verhalten des Arbeitnehmers aus anderen Gründen unverhältnismäßig sein, weil er beispielsweise eine offen zutage liegende und völlig risikolose innerbetriebliche Möglichkeit nicht benutzte.<sup>48</sup>

### Meinungsfreiheit und neonazistische Propaganda

Etwa seit 1991 beschäftigen antisemitische, neonazistische und ausländerfeindliche Äußerungen von Arbeitnehmern verstärkt die Arbeitsgerichte. Das BAG hat die Kündigung eines Lehrers bestätigt, der mehrfach in einem „Witz“ die Verbrennungsöfen von Auschwitz und einen Pizza-Ofen auf eine Stufe gestellt hatte, war dabei allerdings auf die strafrechtliche Seite nicht eingegangen.<sup>49</sup> Die Verteilung eines gegen Ausländer gerichteten Pamphlets, das den Straftatbestand der Volksverhetzung nach § 130 StGB erfüllte, konnte eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich rechtfertigen, doch war bei der Interessenabwägung u.a. auch ein Verbotsirrtum des Arbeitnehmers und der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen.<sup>50</sup> Die Herabwürdigung und Ausgrenzung von bestimmten Gruppen ist außerdem durch § 75 Abs. 1 BetrVG verboten, der ausdrücklich entsprechende Diskriminierungsbestimmungen enthält – nach zutreffender Auffassung des Arbeitsgerichtes Bremen<sup>51</sup> sind sie auch bei Meinungsäußerungen zu beachten.

Eine Reihe von Arbeitsgerichten neigte dazu, ausländerfeindliche Agitation zwar als rechtswidrig zu qualifizieren, im Einzelfall jedoch nach Wegen zu suchen, um über die Interessenabwägung eine Kündigung an den konkreten Umständen scheitern zu lassen.<sup>52</sup> Die Schwierigkeiten, die ansonsten praktizierten Maßstäbe auch gegenüber Rechtsradikalen anzuwenden, wird an einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Siegburg<sup>53</sup> deutlich, die zwar die Äußerung „Ausländer und Türken müsste man verbrennen“ als Kündigungsgrund wertete, gleichzeitig jedoch in den Gründen ausführte, die weniger weitgehende Aussagen „Ausländer raus,

Türken raus“ und „Die Braunen müssen wiederkommen“ seien noch vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt. Sollte der Gedanke der Völkerverständigung, der nach Art. 9 Abs. 2 GG sogar das Verbot von Organisationen rechtfertigt, nicht auch ein „allgemeines Gesetz“ im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GG oder jedenfalls ein vorrangiges Rechtsgut gegenüber der Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG sein? Bemerkenswert ist weiter, dass es in allen Fällen um Äußerungen innerhalb des Betriebes ging; außerbetriebliche rechtsradikale Aktivitäten wurden vermutlich bisher kaum zum Anlass für Kündigungen genommen (Christoph Krummel und Wolfdieter Küttner rügen in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“ (NZA 1996, 74) mit Recht die Uneinheitlichkeit der Rechtsprechung und räumen ein, es könnte der Eindruck einer Betriebsblindheit der Arbeitsrechtsprechung „auf dem rechten Auge“ entstehen).

### Ausdrückliche vertragliche Beschränkungen?

Können im Arbeitsvertrag zusätzliche Grenzen der Meinungsfreiheit vorgesehen, kann beispielsweise ein generelles Gebot, sich in der Öffentlichkeit nur „zurückhaltend“ zu äußern oder keiner Partei beizutreten, vereinbart werden? Die klare Antwort lautet: Nein. Denn damit würde ein höchstpersönliches Rechtsgut, das für die Grundstruktur unserer Gesellschaft von großer Bedeutung ist, zur Disposition der stärkeren Vertragspartei gestellt. Bedenkt man, dass das Arbeitsverhältnis angesichts vieler rechtlich nicht kontrollierbarer Entscheidungen des Arbeitgebers (z.B. über Versetzungen und Beförderungen) sowieso eine „meinungsdämpfende“ Funktion hat, können weitergehende Beschränkungen auch nicht durch Tarifvertrag vorgenommen werden.<sup>54</sup> Die Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT war insoweit bedenklich. Im öffentlichen Dienst mag es die loyale Aufgabenerfüllung im Einzelfall erfordern, dass man sich zurückhält – für eine vertragliche Erweiterung des von der Sache her Gebotenen besteht jedoch auch dort keine Veranlassung.

### Meinungsfreiheit in der Schule – Lehrerinnen und Lehrer

Lehrer unterliegen grundsätzlich bei Meinungsäußerungen denselben Schranken wie andere Beamte oder Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Besonderheiten haben sich bisher nur in Bezug auf das Tragen von Plaketten und anderen Symbolen während des Unterrichts ergeben.

Eine Gruppe Hamburger Lehrer hatte sich 1977 entschlossen, auch im Unterricht eine Plakette mit der Aufschrift „ATOMKRAFT – NEIN DANKE!“ zu tragen. Der Schulleiter erließ eine schriftliche Verfügung, die dies untersagte. Die Lehrer klagten dagegen, weil sie darin eine Beeinträchtigung der Meinungsfreiheit sahen, und führten u.a. aus:

„Das Tragen der Plakette gefährdet nicht den Erziehungsauftrag der Schule, insbesondere werden die Schüler dadurch nicht indoktriniert. Gerade wenn der Lehrer offen seine Meinung zeigt, regt er die Schüler ihrerseits zu einer Beschäftigung mit dem Problem der Atomkraft an.“

Die Arbeitgeberseite stützte sich auf das Hamburgische Schulgesetz, das die Lehrer zur politischen Zurückhaltung im Unterricht verpflichtet. Danach sei es ihnen untersagt, „die ihnen anvertrauten Schüler mit der einseitigen Aussage auf der Meinungsplakette zu indoktrinieren.“ Wegen des plakativen Charakters der Meinungsäußerung werde gerade eine kritische, unvoreingenommene und abwägende Auseinandersetzung über das Problem der friedlichen Nutzung der Kernenergie verhindert.<sup>55</sup>

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Hamburg gaben den Lehrern Recht; das Bundesarbeitsgericht entschied in letzter Instanz zu ihren Lasten. Es stützte sich dabei insbesondere auf § 8 Abs.1 BAT, der bestimmte:

„Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.“

Von Angehörigen des öffentlichen Dienstes werde erwartet, dass sie bei politischer Betätigung Mäßigung und Zurückhaltung praktizierten. Das Tragen der Plakette sei ihres Inhalts wegen eine politische Betätigung. Das Erziehungsziel der Schule verlange vom Lehrer Objektivität, Behutsamkeit und Ausgewogenheit bei der Behandlung politischer Fragen, wobei er seine eigene Meinung aber nicht verbergen müsse. In vielen Fächern könne aber schon von ihrem Gegenstand her keine Auseinandersetzung mit der friedlichen Nutzung der Kernenergie erfolgen; auch seien Schüler je nach Alter noch gar nicht in der Lage, die vielschichtige Problematik dieses Bereichs nachzuvollziehen. Schließlich bestehe die Gefahr, dass Schüler schon mit Rücksicht auf die Autorität und Beliebtheit des Lehrers unreflektiert zu seiner Ansicht gedrängt würden.<sup>56</sup>

Zwar ist § 8 BAT nicht in den heute geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) übernommen worden, doch ändert dies nichts an der Argumentation mit dem Erziehungsauftrag der Schule. Ihr wird man entgegenhalten können, dass das Verbot von Meinungsbekundungen leicht dazu führen kann, dass statt offener eine sehr viel weniger erfassbare verdeckte Beeinflussung stattfindet. Auch sollte man berücksichtigen, welchen Einflüssen Schüler durch das tägliche Leben und die Medien ausgesetzt sind; muss die Schule wirklich zu einer Art Reservat werden, wo die sonstigen Regeln nicht gelten? Beim Tragen muslimischer Kopftücher durch Lehrerinnen wird eine ähnliche Ausnahme gemacht.<sup>57</sup>

### Meinungsfreiheit in der Schule – Schülerinnen und Schüler

Erst das Internet-Zeitalter hat auch die Meinungsfreiheit der Schüler zu einem viel diskutierten Thema werden lassen. Ohne Bedeutung ist – dies sei vorausgeschickt – die Tatsache, dass der seine Meinung äuernde Schüler noch minderjährig ist. Anders als beim Abschluss von Verträgen gibt es bei der Ausübung von

Grundrechten keine von einem bestimmten Alter abhängige Mündigkeitsschwelle. Weiter ist in dem hier interessierenden Zusammenhang von der Rechtsprechung betont worden, Art. 5 Abs.1 GG decke auch Äußerungen, die nicht einem bestimmten Individuum zugeordnet werden können. Andernfalls bestünde die Gefahr, „dass der Einzelne aus Furcht vor Repressalien oder sonstigen negativen Auswirkungen sich dahingehend entscheidet, seine Meinung nicht zu äußern.“<sup>58</sup> Dies gilt selbstredend in gleicher Weise für Arbeitnehmer, hat aber bislang bei Streitigkeiten um die Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz praktisch keine Rolle gespielt.

In der so genannten Spickmich-Entscheidung hat es der Bundesgerichtshof für grundsätzlich zulässig erklärt, dass Schüler ihre Lehrer in einem Internetportal mit Schulnoten bewerten und dabei ggf. auch anonym bleiben können.<sup>59</sup> Dies hat in der juristischen Literatur nicht nur Zustimmung, sondern auch Kritik gefunden.<sup>60</sup> Als pflichtwidriges Verhalten wurde es vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof gewertet, als ein Schüler ein Internet-Forum eröffnete und dort unter der Fragestellung „wer mag bitteschön herrn ...?“ Interessierte dazu aufforderte, sich über Person und Unterricht des fraglichen Lehrers zu äußern.<sup>61</sup> Ein solches Verhalten belaste die Vertrauensbeziehungen in der Schule in unangemessener Weise und rechtfertige deshalb eine förmliche Ordnungsmaßnahme. Die Bewertung eines Hochschullehrers durch studentische Stellungnahmen im Internet stieß demgegenüber auf keine Bedenken; Grenzen bestehen nur insoweit, als keine (Formal-)Beleidigungen, keine Schmähkritik und keine sonstigen übermäßigen Eingriffe in die Persönlichkeitssphäre erfolgen dürfen.<sup>62</sup>

Man wird der heutigen Rechtsprechung nicht den Vorwurf machen können, die Meinungsfreiheit übermäßig einzuschränken und so einzelne Formen von „Zivilcourage“ mit einem besonderen Risiko zu versehen. Die Probleme liegen mehr auf der faktischen Ebene – wer sich bei Entscheidungsträgern „unbeliebt“ macht, ist vor Nachteilen niemals völlig sicher. Dennoch haben auch ungewöhnliche Formen des Protests ihre Chance. So haben

etwa im Jahre 2009 in Hannover zehn Leiharbeitnehmer mit einem Hungerstreik dagegen protestiert, dass ihre Arbeitsverträge nicht verlängert wurden. Als ihr Arbeitgeber – die VW-eigene Verleihgesellschaft – nachgab und gut 40 Prozent der insgesamt ca. 300 Betroffenen weiterbeschäftigte, blieben die Teilnehmer an der Aktion ausgeklammert. Vor dem ArbG Hannover klagten sie auf Weiterbeschäftigung und bekamen Recht.<sup>63</sup> § 612a BGB verbiete, dass jemand wegen der Ausübung eines Rechts (hier: des Grundrechts der Meinungsfreiheit) benachteiligt werde. Dem wird man nachhaltig zustimmen können.

#### Anmerkungen

- 1 BAG-Urteil v. 5.4.1984 – 2 AZR 513/82 – AP Nr. 2 zu § 17 BBiG.
- 2 BVerfG 19.5.1992 – 1 BvR 126/85 – AP Nr. 12 zu Art. 5 Abs.1 GG Meinungsfreiheit.
- 3 Aktueller Fall: VG Münster 16.10.2009 – 4 K 1765/08 – juris.
- 4 Dieterich, Thomas in: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.) (2011): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 11. Aufl., München, Art. 5 GG Rn 29 stellt zu Recht fest, dass alle veröffentlichten Urteile auf unerwünschte Äußerungen von abhängig Beschäftigten bezogen sind.
- 5 BVerfG 26.6.1990 – 1 BvR 1165/89 – BVerfGE 82, 272, 281.
- 6 Hierzu und zum Folgenden BVerfG 28.4.1976 – 1 BvR 71/73 – NJW 1976, 1627.
- 7 Dazu auch BVerfG 25.3.1992 – 1 BvR 514/90 – BVerfGE 86, 1, 10.
- 8 Däubler, Wolfgang (2010): Gewerkschaftsrechte im Betrieb. 11. Aufl., Baden-Baden, Rn 384 ff. m. w. N.
- 9 Wroblewski, Andrej (2011), in: Däubler, Wolfgang: Arbeitskämpfrecht. 3. Aufl., Baden-Baden, § 17 Rn 161 ff.
- 10 LAG Düsseldorf 14.11.2005 – 10 Ta BV 46/05 – DB 2006, 162, 165.
- 11 Zur Abgrenzung im Einzelnen s. Schönke, Adolf/Schröder, Horst/Lenckner, Theodor/Eisele, Jörg (2010): StGB Kommentar, 28. Aufl., München, § 186 Rn 1.
- 12 Wenn im Folgenden von „Beleidigung“ die Rede ist, so ist damit immer auch die „üble Nachrede“ gemeint.
- 13 RG 5.10.1914 – I 572/14 – LZ 1915, 60.
- 14 RG 5.3.1916 – III 20/16 – LZ 1916, 1037.
- 15 So auch in neuerer Zeit Dreher, Eduard StGB, 39. Aufl., §185 Anm. B b.
- 16 RG 7.2.1908 – V 908/07 – RGSt 41, 82.
- 17 OLG Düsseldorf 2.3.1960 – (2) Ss 934/59 (1047) – NJW1960, 1072.

- 18 So bereits OLG Köln 28.7.1964 – 1 Vs 7/64 – NJW 1964, 2121.  
 19 Schönke/Schröder-Lenckner/Eisele (vgl. Anm. 11), § 185 Rn 13.  
 20 Vgl. OLG Düsseldorf 5.3.1970 – 1 Ss 24/70 – NJW 1970, 905.  
 21 Tröndle, Herbert/Fischer, Thomas: StGB, 49. Aufl., § 185 Rn 8a.  
 22 Vgl. Schönke/Schröder-Lenckner/Eisele (vgl. Anm. 11), § 192 Rn 1.  
 23 S. etwa BVerfG 16.7.2003 - 1 BvR 1172/99 – NJW 2004, 277, 278.  
 24 S. Anmerkung 23.  
 25 Insbesondere BAG 28.9.1972 – 2 AZR 469/71 – AP Nr. 2 zu § 134 BGB.  
 26 Ebenso BAG 13.10.1977 – 2 AZR 387/76 – NJW 1978, 1872.  
 27 BAG 28.9.1972 – 2 AZR 469/71 – AP Nr. 2 zu § 134 BGB.  
 28 ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 32; Preis-Stoffels RdA 1996, 210 ff.; Däubler, Wolfgang (2010): Gewerkschaftsrechte im Betrieb. 11. Aufl., Baden-Baden, Rn 590 ff.  
 29 BAG 24.11.2005 – 2 AZR 584/04 – NZA 2006, 650 Tz 22 ff.; BAG 12. 1. 2006 – 2 AZR 21/05 – NZA 2006, 917 Rn 46.  
 30 BAG 24.6.2004 – 2 AZR 63/03 – NZA 2005, 158 Leitsatz 3; ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 33.  
 31 BAG 3.12.1954 – 1 AZR 150/54 – AP Nr. 2 zu § 13 KSchG 1951.  
 32 BAG AuR 1984, 122; kritisch ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 34 m. w. N.  
 33 Mitgeteilt bei Zachert AuR 1984, 289.  
 34 LAG Frankfurt/Main 21.9.1990 – 13 Sa 612/89 – LAGE Art. 5 GG Nr. 4.  
 35 Einzelheiten bei Däubler, Wolfgang (2010): Gewerkschaftsrechte im Betrieb. 11. Aufl., Baden-Baden, Rn 618 ff.  
 36 ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 35.  
 37 S. den Fall LAG Berlin 28. 8. 2002 – 9 Sa 659/02 - NZA-RR 2003, 362  
 38 ArbG Bielefeld 9. 12. 1997 – 1 Ca 1591/97 - EzA § 626 BGB n.F. Nr. 172: Kündigung gerechtfertigt  
 39 BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung.  
 40 BAG a. a. O.  
 41 Ebenso im Ergebnis ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 34, der darauf verweist, auch außerhalb des Betriebs erwarte man in einem solchen Fall Toleranz.  
 42 BAG 7.12.2006 – 2 AZR 400/05 – NZA 2007, 502.  
 43 20.1.1981 – VI ZR 162/79 – NJW 1981, 1089.  
 44 Wendeling-Schröder, Ulrike (1994): Autonomie im Arbeitsrecht. Frankfurt/M., S. 197 ff.  
 45 EGMR-Urteil v. 21.7.2011, 28274/08.  
 46 BVerfG 2.7.2001 – 1 BvR 2049/00 – NZA 2001, 888.  
 47 BVerfG 2.7.2001 – 1 BvR 2049/00 – NZA 2001, 888, 890.  
 48 BAG 7.12.2006 – 2 AZR 400/05 – NZA 2007, 502; Einzelheiten bei Kittner, Michael/Däubler, Wolfgang/Zwanziger, Bertram (2011): Kündigungsschutzrecht. 8. Aufl., Frankfurt/M., § 626 BGB Rn 112a, 112b.  
 49 BAG 5.11.1992 – 2 AZR 287/92 – AuR 1993, 124.

- 50 BAG 14.2.1996 – 2 AZR 274/95 – NZA 1996, 873.  
 51 29.6.1994 – 7 Ca 7160/94 – BB 1994, 1568.  
 52 Symptomatisch insoweit ArbG Hannover 22.4.1993 – 11 Ca 633/92 – BB 1993, 1218 mit Anm. Däubler und LAG Hamm 12.4.1994 – 6 Sa 1839/93 – BB 1994, 1288 mit Anm. Stückemann.  
 53 4.11.1993 – 4 Ca 1766/93 – DB 1994, 1146.  
 54 Anders ErfK-Dieterich Art. 5 GG Rn 38 ff.  
 55 Darstellung des Sachverhalts nach BAG 2.3.1982 – 1 AZR 694/79 – AP Nr. 8 zu Art. 5 Abs.1 GG Meinungsfreiheit.  
 56 BAG a. a. O. Blatt 4 Rückseite und Blatt 5 der Entscheidung.  
 57 Grundlegend BVerfG 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02 – NJW 2003, 3111; der Zugang zum Vorbereitungsdienst für das Lehramt kann allerdings nicht deshalb verweigert werden, weil sich die fragliche Bewerberin aus religiösen Gründen als verpflichtet ansieht, auch im Unterricht ein Kopftuch zu tragen – so BVerwG 26.6.2008 – 2 C 22/07 – NJW 2008, 3654.  
 58 BGH 23.6.2009 – VI ZR 196/08 – NJW 2009, 2888 = JZ 2009, 961 Tz 38.  
 59 BGH (s. Anmerkung 58).  
 60 S. die Nachweise bei Bayerischer VGH 10.3.2010 – 7 B 09.1906 – K&R 2010, 610, 612.  
 61 Bayerischer VGH, a.a.O.  
 62 LG Regensburg 2.2.2009 – 1 O 1642/08 (2) – AfP 2009, 175.  
 63 ArbG Hannover 11.8.2009 – (demnächst) dbr (= Der Betriebsrat), Heft 7/2011.