

Fragwürdige Entscheidung zum Grundrecht der Meinungsfreiheit

Der DGB und die Gewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen hatten gegen ein fragwürdiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das offensichtlich mit dem Grundrecht auf Meinungsfreiheit kollidierte, Verfassungsbeschwerde eingereicht. Wie unbefriedigend das Bundesverfassungsgericht entschied, stellt der folgende Aufsatz dar. Professor Dr. Walter Däubler schrieb ihn für uns. Prof. Däubler hat einen Lehrstuhl für Arbeitsrecht an der Universität Bremen inne; für den DGB und einige seiner Gewerkschaften war er mehrfach als Gutachter tätig, und er ist des öfteren Referent auf gewerkschaftlichen Veranstaltungen.

Der Anlaß

Der 19jährige Kollege S., Angestellter bei der Bayerischen Vereinsbank, hatte während seiner Freizeit in der Innenstadt von Augsburg ein den bayerischen Landtagswahlen 1970 gewidmetes Extrablatt der DKP-Zeitung „UZ“ verteilt. Darin war an zwei Stellen von den Banken die Rede; so hieß es auf S. 1: „Die Bank- und Versicherungskonzerne kaufen das Lehel auf, um die Häuser abzureißen und Büropaläste oder Luxusappartements an ihre Stelle zu setzen. Den Mietern wird gekündigt. Die Bodenpreise stiegen von 250 auf 2400 DM.“ Die zweite Bezugnahme fand sich auf S. 2, wo ausgeführt wurde: „...Jetzt ist die CSU-Regierung dabei, den Konzernmilliardären in Bayern die Bayerische Staatsbank zur Eingliederung in eine private Superbank zu überlassen. Dies sind nur einige bekanntgewordene Beispiele der CSU-Politik.“

Mit der „privaten Superbank“ war die Arbeitgeberin des Kollegen S. gemeint. Diese erfuhr von einem — wie sie sagte — „guten, angesehenen und für ihre Augsburger Zweigstelle wichtigen Kunden“ von der Verteilung des Extrablatts durch S. — ein

bifichen Denunziation war also im Spiel. S. wurde vom zuständigen Filialleiter zu der Angelegenheit befragt, gab alles zu und erhielt eine ordentliche Kündigung zum 31. 12. 1970.

Die Entscheidung der Arbeitsgerichte

S. setzte sich zur Wehr und ging vors Arbeitsgericht. Die erste und die zweite Instanz wiesen seine Kündigungsschutzklage ab; im September 1972 — also fast zwei Jahre, nachdem er seinen Arbeitsplatz verloren hatte — entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die von ihm eingelegte Revision. Auch das höchste deutsche Arbeitsgericht gab der Bayerischen Vereinsbank recht, und zwar mit einer Begründung, die man etwas näher unter die Lupe nehmen muß.

Vom Ausgangspunkt her schien das BAG wie so oft arbeitnehmerfreundlich: Auch Kündigungen, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen (S. war erst vier Monate bei seiner Arbeitgeberin tätig), könnten vom Gericht daraufhin überprüft werden, ob sie gegen ein gesetzliches Verbot, die guten Sitten oder Treu und Glauben verstoßen. Zu den „gesetzlichen Verböten“ zähle dabei auch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit, das nicht nur vom Staat, sondern auch vom Arbeitgeber zu respektieren sei — eine Kündigung sei daher unwirksam, wenn sie wegen einer Meinungsäußerung erfolge.

Zweifelhafte Grundregeln des Bundesarbeitsgerichts

Das klingt gut, fast zu gut, wenn man sich die sonstige Rechtsprechung des Gerichts vor Augen hält. Doch der Pferdefuß ließ nicht lange auf sich warten: Nicht jede Meinungsäußerung genieße den vom BAG gewährten Schutz. Das Grundrecht aus Art. 5,1 Grundgesetz stehe vielmehr unter dem Vorbehalt der sogenannten allgemeinen Gesetze; es versage, sobald die dadurch gezogenen Grenzen überschritten seien.

Zu diesen „allgemeinen Gesetzen“ zählen nun nach Auffassung des BAG nicht nur Selbstverständlichkeiten wie der Beleidigungsparagraph im Strafgesetzbuch (StGB), sondern auch die von ihm selbst entwickelten „Grundregeln über das Arbeitsver-

menten auseinandersetzen würde, so wie dies jedermann tut, der anderen eine faire Chance einräumen will. Statt dessen ließ man sich eineinhalb Jahre Zeit, um am 30. 7. 1974 den folgenden Beschluß zu fassen:

„Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen, weil sie keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

Gründe: Das Bundesarbeitsgericht hat aus den von den Vorinstanzen festgestellten tatsächlichen Umständen des Falles gefolgert, daß die gegen den Beschwerdeführer ausgesprochene Kündigung weder gegen § 134 BGB noch gegen § 138 oder § 242 BGB verstößt. Soweit diese Darlegungen sich im Bereich des einfachen Rechts bewegen, unterliegen sie nicht der Beurteilung des Bundesverfassungsgerichts. Gegen die im Zusammenhang mit der Auslegung des § 134 BGB stehenden verfassungsrechtlichen Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts sind jedenfalls im Ergebnis keine verfassungsrechtlichen Bedenken zu erheben.

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.“

Muß der Arbeitnehmer in seiner Freizeit Arbeitgeberinteressen wahren?

Ganze vier Sätze Begründung waren den einstimmig entscheidenden Richtern Ritterspach, Rupp-v. Brüneck und Dr. Fallner die Argumente der Gewerkschaften wert, wobei hinzukommt, daß die Sätze 1 und 2 Selbstverständlichkeiten aussprechen, von denen auch die Verfassungsbeschwerde ausgegangen war.

Mit dem Spruch aus Karlsruhe ist jedes Rechtsmittel erschöpft; der Kollege S. hat seinen Arbeitsplatz endgültig verloren. Die Rechtsauffassung des BAG bleibt vorerst unangetastet: Der Arbeitnehmer muß selbst in seiner Freizeit, ja sogar bei politischer Betätigung die Interessen seines Arbeitgebers wahren. Will man dies nicht auf sich beruhen lassen, so bleibt nach bestehender Rechtslage nur der Weg über die Tarifpolitik. Gegen eine Tarifnorm, die die Pflichten des Arbeitnehmers wieder auf ein Normalmaß zurückführen würde, hätte wohl auch das Bundesarbeitsgericht keine Bedenken.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Die Quelle, Heft 5/1978

Grundsätzliche Urteile

Zusammengestellt von Dr. Erich Frey.

Betriebsverfassung

Die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung ist nach § 44 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) „wie Arbeitszeit“ zu bezahlen. Das ist nicht dasselbe wie Bezahlung „als Arbeitsleistung“. Gemeint ist vielmehr die Bezahlung der Teilnahme an der Betriebsversammlung als regelmäßige Arbeitszeit. Der § 44 Abs. 1 Satz 3 BetrVG sagt, das gelte auch dann, wenn die Betriebsversammlung für den betreffenden Teilnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit liege. Daraus folgt, daß in diesem Fall kein Anspruch auf zeitabhängige Lohnzuschläge besteht, also auch nicht auf Sonntagszuschläge (BAG vom 1. Oktober 1974, 1 AZR 394/73).

Öffentlicher Dienst

Ein Angestellter kann nebeneinander verschiedene Tätigkeiten verrichten, die jeweils eigene tarifvertragliche Merkmale haben. In diesem Fall kann man die tarifvertragliche Vergütung nicht in der Weise ermitteln, daß man von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit ausgeht. Ein typischer Fall sind technische und nichttechnische Tätigkeiten eines Angestellten. Wer „technischer Angestellter“ sein will, muß eine technische Ausbildung oder technische Fachkenntnisse haben. Außerdem muß seine Tätigkeit nach Art, Zweck und behördlicher Übung technischen Charakter haben (BAG vom 28. August 1974, 4 AZR 446/73).

Öffentlicher Dienst

Die Reisekostenstufe eines Angestellten hängt von seiner tarifvertraglichen Mindestvergütung ab. Hat der Angestellte rückwirkend Anspruch auf eine höhere tarifvertragliche Mindestvergütung, ist dies keine rückwirkende Höhergruppierung, wie sie § 42 Abs. 1 Ziff. 3 Bundes-Angestellten-Tarif (BAT) versteht, weil kein behördlicher Akt vorliegt. Die höhere Mindestvergütung steht unmittelbar auf Grund des Tarifvertrags zu. Sie ist folglich bei der Reisekostenstufe automatisch zu be-