

Harte politische Kontroversen im Betrieb – was kann der Betriebsrat tun?

- Wolfgang Däubler* -

Politische Meinungsverschiedenheiten hat es auch im Betrieb schon immer gegeben. Der eine Kollege redete manchmal vom Kommunistischen Manifest, der andere meinte, ohne Adenauer und Kohl wären wir heute ganz arm dran. Doch in der Gegenwart gibt es andere Herausforderungen. Da meint einer, Türken hätten eigentlich bei uns nichts zu suchen, was einige türkische Kolleginnen und Kollegen empörend finden, weil sie in ihrer Mehrzahl hier geboren sind. In einer Chat-Gruppe schreibt einer, so ein Tohuwabohu wie heute wäre unter den Braunen nie passiert, was einen anderen zu der Bemerkung veranlasst, man solle auch an Auschwitz und daran denken, dass ohne den Nazi-Krieg Königsberg heute noch zu Deutschland gehören würde. Wie soll sich der Betriebsrat da verhalten?

I. Der rechtliche Rahmen für die Beschäftigten

Wenn man sich mit solchen Fragen konfrontiert sieht, empfiehlt sich ein Blick ins Arbeitsrecht. Dieses bestimmt den Rahmen für zulässiges Handeln. Ist dieser nicht verlassen, stellt sich die weitere Frage, ob und wie man politische Streithähne wieder an einen Tisch bringt.

1. Die Meinungsfreiheit und ihre Grenzen

Auch im Betrieb gilt das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG. In aller Deutlichkeit hat das BAG ausgeführt:¹

„Mit der Bedeutung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit wäre es unvereinbar, wenn es in der betrieblichen Arbeitswelt nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre.“

¹*Professor i.R. für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen

BAG 5.12.2019 – 2 AZR 240/19, NZA 2020, 646

Dabei kommt es nicht auf die Qualität der Argumente an; auch eine „dumme“ Ansicht ist durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt. Man verlässt sich darauf, am Ende werde sich das bessere Argument durchsetzen. Allerdings gibt es Grenzen, die man gerade in der Gegenwart etwas genauer anschauen sollte.

- Eher weniger Probleme ergeben sich bei der Feststellung, dass die Arbeitspflicht im Regelfall Vorrang hat. Man kann sich also nicht einfach eine halbe Stunde frei nehmen, um die anderen ein wenig zu „missionieren“. Der Arbeitsablauf darf nicht gestört werden – was nicht ausschließt, dass bei einer Begegnung auf dem Gang auch politische Fragen angesprochen werden.
- Bei politischen Auseinandersetzungen darf man andere nicht beleidigen, sie etwa mit einem wenig angesehenen Tier wie einem Schwein, einem Esel oder einem räudigen Hund vergleichen. Neben solchen sog. Formalbeleidigungen sind auch andere herabwürdigende Äußerungen verboten, die einem anderen z. B. unterstellen, einen Diebstahl begangen zu haben oder nicht mal seinen Namen schreiben zu können.
- Immer unzulässig ist eine sog. Schmähkritik. Ihr geht es nicht um die Sache; sie will lediglich die Person „niedermachen“.² Hier überwiegt der Persönlichkeitsschutz des Betroffenen gegenüber der Äußerungsfreiheit des „Abqualifizierers“.
- Genauso verhält es sich bei einer Verletzung der Menschenwürde. Sie genießt einen absoluten Schutz, weshalb keine Abwägung mit den Interessen des sich Äußernden stattfindet. Ein solcher Fall lag nach der Rechtsprechung des LAG Schleswig-Holstein³ vor, als ein Arbeitnehmer im Internet erklärte, die Anschläge des 11. September 2001 seien eine „längst überfällige Befreiungsaktion“ gewesen; hier war nach Ansicht des Gerichts die Menschenwürde der Opfer verletzt.

2. Äußerungen in einer kleinen Gruppe

Wer im Gespräch mit Arbeitskollegen ehrkränkende Äußerungen über Dritte macht, die „an sich“ die Voraussetzungen einer Beleidigung erfüllen oder andere Grenzen der Meinungsfreiheit verletzen, sieht sich keinen Sanktionen ausgesetzt. Mit Recht führt das

² BAG 5.12.2019 – 2 AZR 240/19, NZA 2020, 646, 653 (Rn.87 ff.)

³ 6.8.2002 – 2 Sa 150/02, NZA-RR 2004, 351

BAG⁴ aus, der Arbeitnehmer dürfe anlässlich solcher Gespräche regelmäßig darauf vertrauen, dass seine Äußerungen nicht nach außen getragen würden. Wird die Vertraulichkeit wider Erwarten durchbrochen, so ist das dem sich Äußernden und den übrigen Gruppenmitgliedern nicht zuzurechnen. Sie bewegen sich insoweit im Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.⁵

Dieser Grundsatz ist von großer Bedeutung. Würde es ihn nicht geben, wäre unser Alltag ein anderer. Man dürfte immer nur das sagen, was „unangreifbar“ ist, und müsste sich einer Sprache befleißigen, wie sie vielleicht von einem Oberlandesgerichtspräsidenten oder einem katholischen Bischof, aber nicht von einem Normalmenschen verlangt werden kann. Die freie Rede im Umgang mit anderen wäre drastisch eingeschränkt. Wer die Regeln nicht beachten und trotzdem „schimpfen“ würde, müsste damit rechnen, dass „Nicht-Freunde“ ihn jederzeit ans Messer liefern könnten.

3. Ausländerfeindliche und neonazistische Äußerungen

Etwa seit 1991 müssen sich die Arbeitsgerichte verstärkt mit ausländerfeindlichen, antisemitischen und neonazistischen Äußerungen von Arbeitnehmern befassen. 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.⁶ Die Verteilung eines gegen Ausländer gerichteten Pamphlets kann den Straftatbestand der Volksverhetzung nach § 130 Abs. 1 StGB erfüllen.⁷ In einem anderen Fall hatte ein Azubi einen Teil seiner Kollegen veranlasst, ein Lied mit den Kernsätzen „Auschwitz, wir kommen“ und „Haltet die Öfen bereit“ zu singen. Außerdem hatte er an der Werkbank eines türkischen Mit-Azubis ein Metallschild angebracht, auf dem die Worte standen: „Arbeit macht frei. Türkei schönes Land.“ Das BAG⁸ bestätigte die umgehend ausgesprochene fristlose Kündigung. Die Herabwürdigung und Ausgrenzung von bestimmten Gruppen sind außerdem durch § 75 Abs. 1 BetrVG verboten, wo eine Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ausdrücklich untersagt ist – nach zutreffender Auffassung des ArbG Bremen⁹ ist dies auch bei

⁴ 10.12.2009 – 2 AZR 534/08, NZA 2010, 698Rn. 18; ähnlich BAG 10.10.2002 – 2 AZR 418/01, NZA 2003, 1295

⁵ So auch LAG Niedersachsen 19.12.2022 – 15 Sa 286/22, NZA-RR 2023, 246

⁶ BAG 5.11.1992 – 2 AZR 287/92, AuR 1993, 124

⁷ BAG 14.2.1996 – 2 AZR 274/95, NZA 1996, 873

⁸ BAG 1.7.1999 – 2 AZR 676/98, NZA 1999, 1270

⁹ 29.6.1994 – 7 Ca 7160/94, BB 1994, 1568

Meinungsäußerungen zu beachten. Die Billigung oder gar Verherrlichung der NS-Herrschaft erfüllt in der Regel den speziellen Straftatbestand des § 130 Abs. 4 StGB und kann deshalb eine Kündigung rechtfertigen.¹⁰ Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sind alle Äußerungen, die zum Handeln im NS-Sinne auffordern, nicht mehr von Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt.¹¹

So beifallswert diese Rechtsprechung ist, so wenig kann sie Anlass sein, den allgemeinen Schutz der Persönlichkeitssphäre zurückzunehmen. So sollen Äußerungen in kleiner Runde nur noch geschützt sein, wenn eine berechtigte „Vertraulichkeitserwartung“ bestand.¹² Diese sei dann nicht gegeben, wenn einzelne Gruppenmitglieder neu hinzugekommen sind oder die Wertungen des sich Äußernden aller Erfahrung nach von den übrigen nicht geteilt werden. Dies wurde für den Normalfall bei „beleidigenden und menschenverachtenden Äußerungen“ angenommen.

II. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

1. Behandlung von Grenzüberschreitungen

Kommt es im Betrieb zu einer der skizzierten Grenzüberschreitungen, so wird der Betriebsrat in klaren Fällen einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung zustimmen. Ist die Situation uneindeutig, wird er sich wie in anderen Fällen gegen Sanktionen aussprechen. Hier wird er sich an der strafrechtlichen Unschuldsvermutung orientieren. Diese gilt auch dann, wenn die fragliche Person im Betrieb den Ruf hat, „ein Rechter“ oder „eine Rechte“ zu sein. Eine faire Interessenvertretung kann die betroffene Person sehr viel mehr zum Nachdenken über die eigene Position anregen als eine „Ausgrenzung“, die nur zu verstärkter Identifikation mit der rechten Gruppe führt. Auch muss man sich fragen, was sich konkret hinter „rechts“ verbirgt. Es macht einen gewaltigen Unterschied, ob jemand ein ausgeprägtes Nationalgefühl hat oder ob er die Verbrechen der Nazi-Herrschaft gutheißt. Auch wird das Etikett „rechts“ manchen Positionen angeheftet, die das in keiner Weise verdienen: Wenn jemand die gendergerechte Schreibweise nicht akzeptiert oder davon spricht, Deutschland müsse mehr

¹⁰ Däubler, AuR 2022, 347, 350

¹¹ BVerfG 4.11.2009 – 1 BvR 2150/08, NJW 2010, 47 Rn.64 ff. Anders, wenn es um eine rein abstrakte Auffassung (etwa im Wissenschaftsbereich) geht, die sich auf theoretische Ausführungen beschränkt.

¹² BAG 24.8.2023 – 2 AZR 17/23, NZA 2023, 1595

Selbständigkeit gegenüber den USA erlangen, so sind dies keine Stellungnahmen, die man als „rechts“ qualifizieren kann.

2. Behandlung legaler Kontroversen

Auch wenn keine Grenzen überschritten werden, kann es im Betrieb zu heftigen Auseinandersetzungen kommen. In der Gegenwart scheint überdies die Toleranz für abweichende Meinungen eher abzunehmen. Die Auseinandersetzungen über den Ukraine-Krieg, speziell über die Waffenlieferungen bieten dafür zahlreiches Anschauungsmaterial.¹³ Aus einem Pazifisten wird plötzlich ein „Putin-Versteher“; dass dies an der Realität völlig vorbeigeht, interessiert die Kritiker nicht.

Der Betriebsrat sollte sich als Gremium in solche Auseinandersetzungen nicht einmischen – der Sonderfall, dass es die Kontroversen im Betriebsrat selbst gibt, wird uns gleich beschäftigen. Wenn für die Beteiligten elementare Überzeugungen auf dem Spiel stehen, ist auf Betriebsversammlungen (wo solche Themen an sich nichts zu suchen haben) oder in Diskussionsrunden faire Behandlung aller Akteure von ganz entscheidender Bedeutung. Jeder muss die Möglichkeit haben, seine Position in vollem Umfang zum Ausdruck zu bringen. Auch darf nicht der Eindruck entstehen, eine Minderheit komme nur deshalb zu Wort, weil sich die Mehrheit als „offen“ und „pluralistisch“ darstellen wolle, in Wahrheit habe die Minderheit aber null Chance. Man kann es auch anders ausdrücken: Statt immer das Wort „Demokratie“ im Munde zu führen, die man gegen ihre schlimmen Feinde verteidigen müsse, sollte man Demokratie praktizieren, was immer auch bedeutet, dass Minderheiten ihre Position angemessen darlegen können. Nur durch ein solches Verhalten verhindert man, dass demokratische Prozesse von vielen als „Schauspiel“ gesehen werden, auf das man – wenn es um die Sache geht - im Grunde ganz gut verzichten könnte.

Der Betriebsrat als Moderator? Ja, das sollte seine Rolle sein, gerade wenn es im Betrieb hoch hergeht. Und ein Moderator muss die Fähigkeit haben, sich in die Position des jeweiligen Akteurs hineinzuversetzen. Das bedeutet zugleich, dass man sich die Ursachen anschauen muss, die für die verbreitete Unzufriedenheit maßgebend sind. Da beklagt man sich über Flüchtlingsströme – und gleichzeitig hat die aktuelle wie die frühere Regierung

¹³ S. Theisen/Donat (Hrsg.), Bedrohter Diskurs. Deutsche Stimmen zum Ukrainekrieg, Bremen 2024

wenig getan, um ihre Ursachen zu bekämpfen, ja in Afghanistan und in Afrika die Dinge eher verschlimmert. Da gibt es immer noch die Schlechterstellung des Ostens in vielen Bereichen, gerade auch bei Lohn und Arbeit – dann muss man verstehen, wenn viele am Sonntagabend bei YouTube eine Sendung sehen, in der oft vom „besetzten Land“ und von „Deutsch-Nahost“ die Rede ist.¹⁴ Wer sich Gedanken über die Ursachen macht, wird nicht in die Position verfallen, im andern einen Feind und moralischen Bösewicht zu sehen. Natürlich gibt es Grenzen für Meinungsäußerungen – über sie ist oben schon das Nötige gesagt.

3. Der gespaltene Betriebsrat

Es kann selbstredend Fälle geben, in denen die Kontroversen auch im Betriebsrat selbst bestehen. So hat ein Fall sogar das Bundesverfassungsgericht erreicht, in dem ein Betriebsratsmitglied einen dunkelhäutigen Betriebsratskollegen mit den Worten „Ugah, ugah“ ansprach, was einen Affenlaut imitieren sollte.¹⁵ Die Gerichte bestätigten die außerordentliche Kündigung, obwohl sich der Beleidigte mit den Worten „Du Stricher“ revanchiert hatte.

Wenn es einmal zu solchen Auseinandersetzungen kommt, muss man sie erst bewältigen, bevor man wieder eine Rolle als Moderator einnehmen kann. Dabei ist genauso vorzugehen wie bei entsprechenden Vorgängen in der Belegschaft: Man muss sich in das jeweilige Gegenüber hineinversetzen und verstehen, weshalb es so und nicht anders denkt und redet. Wesentlich wird auch das Argument sein, dass der Betriebsrat eine wichtige Rolle zu spielen hat: Er ist ein demokratisches Organ, das intern sachliche Auseinandersetzungen führen kann, ohne deshalb seine Rolle als Interessenvertretung zu schwächen. Wenn es aber zu betriebsöffentlichen Auseinandersetzungen kommt, die sich womöglich noch im Internet fortsetzen, dann verlieren alle: Über einen solchen Gegner freut sich der Arbeitgeber am meisten. Also sind Betriebsräte gut beraten, ihre politischen und sonstigen Meinungsverschiedenheiten am Abend bei einem Glas Bier oder am Wochenende auszutragen.

¹⁴ Uwe Steimle, Aktuelle Kamera

¹⁵ BVerfG 2.11.2020 – 1 BvR 2727/19, NZA 2020, 1704