

Entscheidung

Urteil des Arbeitsgerichtes Ludwigshafen vom 21. 5. 1976

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Franz-Josef Grünen [. . .]

gegen

Johannes Gutenberg Universität [. . .]

6500 Mainz 1 [. . .]

wegen Kündigung

hat das Arbeitsgericht Ludwigshafen – Zweigstelle Mainz – auf die mündliche Verhandlung vom 21. Mai 1976 durch den Richter Mossel als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Haug und Scheurer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, daß die Kündigung der Beklagten vom 20. 2. 1976 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst hat.
2. Das beklagte Land wird verurteilt, den Kläger im Sinne seines Arbeitsvertrages weiterzubeschäftigen.
3. Es wird festgestellt, daß kein Anspruch des beklagten Landes auf Rückzahlung der Weihnachtswendigung besteht.
4. Das beklagte Land wird verurteilt, an den Kläger den einbehaltenen Lohn in Höhe von 138,11 DM zu zahlen.
5. Das beklagte Land trägt die Kosten des Rechtsstreits.
6. Der Streitwert wird auf 6050,- DM festgesetzt.

Tatbestand

Der Kläger war seit dem 17. 3. 1975 an der Johannes-Gutenberg Universität in Mainz als Kältemonteur beschäftigt. Die Betreuung der technischen Anlagen ist unter 3 Kältemonteuren aufgeteilt; jeder hat sein eigenes Arbeitsgebiet, für das er allein verantwortlich ist. Von der täglichen Arbeit ist lediglich $\frac{1}{3}$ in der Werkstatt zu verrichten. Die übrige Arbeitszeit hat der Kläger allein im Gelände verbracht, um die einzelnen Geräte zu überprüfen. Er hatte Zugang zu allen technischen Anlagen des Betriebs.

Gemäß dem Arbeitsvertrag vom 18. 3. 1975 sollte sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder – MTL II – vom 27. 2. 1964 und der zusätzlich zur Änderung und Ergänzung des MTL abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung richten.

Am 17. 3. 1975 hatte der Kläger eine formularmäßige »Belehrung über die Pflichten zur Verfassungstreue im öffentlichen Dienst« und eine Erklärung, daß er die in der Belehrung aufgeführten Grundsätze der freiheitlich demokratischen Grundordnung

i. S. des Grundgesetzes bejahe und bereit sei, sich jederzeit durch sein gesamtes Verhalten zu der freiheitlich-demokratischen Grundordnung i. S. des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten, unterzeichnet. Außerdem hatte der Kläger die ihm vorgelegte formularmäßige Erklärung unterzeichnet, daß er Bestrebungen, die gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung oder gegen eines ihrer in der Belehrung aufgeführten grundlegenden Prinzipien gerichtet seien, nicht unterstütze und auch nicht Mitglied einer hiergegen gerichteten Organisation sei.

Der Kläger ist Mitglied der Jugend- und Hilfsorganisation der KPD (KJVD). Während seiner Tätigkeit im Dienst des beklagten Landes gab der Kläger, vom Verteilen eines Flugblattes im Juli 1975 abgesehen, keine politischen Meinungsäußerungen im Betrieb ab und betätigte sich auch sonst im Betrieb nicht parteipolitisch. Anlässlich der Landtagswahl 1975 kandidierte der Kläger für die Wählervereinigung »Kampf mit der KPD«.

Nachdem der Verwaltung der Johannes Gutenberg-Universität die politische Gesinnung des Klägers bekannt geworden war, entschloß sie sich zur fristgerechten Kündigung. Mit Schreiben vom 26. 6. 1975 wurde der Personalrat der Universitätskliniken gem. § 73 I b Nr. 9 LPersVG um Zustimmung gebeten. Der Personalrat verweigerte die Zustimmung mit Hinweis auf § 73 III c LPersVG. Gemäß §§ 65, 65 a LPersVG wurde das Einigungsverfahren eingeleitet. Die Vermittlungsstelle empfahl eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dazu kam es jedoch nicht.

Mit Schreiben vom 20. 2. 1976, dem Kläger am 20. 2. 1976 zugegangen, kündigte die Johannes Gutenberg Universität das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 6. 3. 1976. Als Gründe wurden eine radikale politische Einstellung und ein starkes Engagement des Klägers genannt für Organisationen, die darauf abzielten, die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu zerstören. Der Kläger sei deshalb im öffentlichen Dienst nicht tragbar. Der Kläger sei seit Ende 1972 regelmäßig bei Veranstaltungen linksextremer Organisationen in Trier in Erscheinung getreten. Er habe an Demonstrationen und Störaktionen dieser Gruppen und der KPD teilgenommen. Er habe die ihm als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes obliegende Pflicht, bei politischen Äußerungen und Handlungen zurückhaltend zu sein, verletzt.

Es ist unstreitig, daß die Arbeitsleistungen des Klägers zu keinerlei Beanstandungen geführt haben, und daß aus diesem Grunde nicht gekündigt wurde. Vielmehr erklärte das beklagte Land ausdrücklich, die Kündigung sei wegen der linksradikalen Einstellung des Klägers erklärt worden.

Das beklagte Land behielt am Lohn des Klägers 138,11 DM ein; außerdem wurden bei der letzten Lohnabrechnung 1500,- DM brutto für gezahltes Weihnachtsgeld am Lohn des Klägers abgezogen. Der Kläger hatte einen monatlichen Verdienst von durchschnittlich 1579,- DM brutto.

Der Kläger war mit dieser Kündigung nicht einverstanden und reichte am 9. März 1976 Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht in Mainz ein.

Der Kläger sieht in der Kündigung eine verfassungswidrige Diskriminierung wegen seiner politischen Gesinnung. Seine politische Überzeugung habe keinen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis gehabt, infolgedessen sei eine darauf gestützte Kündigung unzulässig. Der Kläger ist der Meinung, daß es an den Voraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch fehle, da das Arbeitsverhältnis nicht wirksam vor dem 31. März 1976 beendet worden sei. [. . .]

Das beklagte Land trägt vor, die Kündigung würde auf folgende personenbedingte Gründe gestützt:

Aus der Kandidatur des Klägers für die Wählerversammlung »Kämpft mit der KPD« und der Mitgliedschaft in der Jugendorganisation der KPD lasse sich der Schluß ziehen, daß der Kläger der »Kommunistischen Partei Deutschlands« zumindest nahe stehe, wenn nicht sogar Mitglied sei. Die von dem Kläger unterstützte Partei sei eine marxistisch-leninistische Partei maoistischer Prägung. Die Existenz der DKP beweise, daß die »Kommunistische Partei Deutschlands« trotz Übernahme der Bezeichnung »KPD« nicht Nachfolgeorganisation der 1956 durch das Bundesverfassungsgericht verbotenen KPD sei. Ob der Kläger nun tatsächlich Mitglied der »Kommunistischen Partei Deutschlands« sei, könne letzten Endes dahingestellt bleiben, da der »Kommunistische Jugendverband Deutschlands«, zugleich Dachverband für den kommunistischen Studentenverband, den kommunistischen Oberschülerverband und der revolutionären Gewerkschafts-Opposition, der der Kläger unstreitig angehöre, sich Programm und Zielen der KPD unterordne.

Bei der Johannes Gutenberg-Universität sei der Kläger erst im Juni/Juli 1975, als er von der beabsichtigten Kündigung durch die Indiskretion eines oder mehrerer Personalratsmitglieder erfahren habe, durch Abfassen und Verteilenlassen eines Flugblatts aktiv in Erscheinung getreten. In diesem Flugblatt habe er seine Kollegen offen zur Solidarisierung mit ihm, zur Aufwiegelung aufgefordert. Diese Aktion habe zu beträchtlicher Unruhe und Arbeitsausfall durch Diskussionen in den Universitätskliniken geführt.

Dann habe der Kläger, obwohl er bereits ausgeschieden gewesen sei, am 22. 3. 1976 vor dem Casino im Klinikgelände ein Flugblatt verteilt. Die Zugehörigkeit des Klägers zur Betriebsgemeinschaft der Universitätskliniken habe sich nicht mehr als eine abstrakte, sondern bereits als eine konkrete Gefährdung dargestellt. Da der Kläger nicht der gemäßigten DKP nahe stehe, sondern Mitglied der militantesten linksextremen Vereinigung, der Jugend- und Hilfsorganisation der KPD sei, die sich mit den Zielen der KPD voll identifiziere, widerspreche es jeder Lebenserfahrung, daß er nicht auch als Mitglied dieser radikalen Gemeinschaft aktiv für die Verwirklichung von deren Zielen eintrete. Durch den Kläger sei die Sicherheit in dem öffentlichen Betrieb Universitätskliniken gefährdet worden. Der Kläger habe in den Universitätskliniken überwiegend selbständig arbeiten können. Seine Tätigkeit sei derart verantwortungsvoll, daß er in anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften als Beamter, zumindest aber als Angestellter eingestellt worden wäre. Bei seiner Tätigkeit als Kältemonteur wäre es für den Kläger sehr einfach gewesen, technische Anlagen außer Kraft zu setzen und die Patientenversorgung zu gefährden. Gerade aber die Universitätskliniken müßten dafür Sorge tragen, daß ihr Personal zuverlässig sei und weder Anfechtungen noch Erpressungen ausgesetzt seien. Der Kläger sei als Arbeiter im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen und müsse sich deshalb gemäß den Vorschriften des MTL durch sein gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung bekennen. Durch seine Mitgliedschaft zur KJVD, der Jugendorganisation der KPD, bekenne sich der Kläger nicht mehr zur demokratischen Staatsauffassung und verstoße gegen sein Gelöbnis. Außerdem habe der Kläger am 18. 5. 1976 auf dem Forum der Johannes-Gutenberg-Universität mit einem Megaphon die vorübergehenden Studenten aufgefordert, am 21. 5. 1976 zum Arbeitsgerichtstermin zu kommen und sich mit ihm zu solidarisieren. Im Laufe seiner Ausführungen habe er teilweise in Inhalt des Schriftsatzes des beklagten Landes vom 14. 4. 1976 zitiert und dessen Verfasser angegriffen. Außerdem seien gegen den Kläger zwei Strafverfahren wegen Widerstands gegen die Staatsgewalt beim Amtsgericht in Mainz anhängig.

Schließlich fechte man das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen arglistiger Täuschung gem. § 123 Abs. 1 BGB an. Mit seiner Unterschrift habe der Kläger am

17. 3. 1975 versichert, daß er Bestrebungen, die gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung oder gegen eines ihrer in der Belehrung aufgeführten grundlegenden Prinzipien gerichtet seien, nicht unterstütze und auch nicht Mitglied einer hiergegen gerichteten Organisation sei. Infolgedessen habe er das beklagte Land arglistig getäuscht, deshalb sei eine Anfechtung des Arbeitsverhältnisses hier berechtigt. Der Kläger erwidert hierauf, daß er auf Grund seiner Weltanschauung für die Bedürfnisse der Werktätigen eintrete und deshalb in einer wie auch immer gearteten »Stunde X« alles daran setzen würde, die Gesundheit und das Leben der Patienten der Universitätskliniken zu wahren. [. . .]

Entscheidungsgründe

Die Kündigungsschutzklage ist zulässig. Auf das Arbeitsverhältnis ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Der Kläger hat die Frist gem. § 4 KSchuG gewahrt. Die Klage ist auch begründet. Die Kündigung des beklagten Landes vom 20. 2. 1976 ist sozial nicht gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Es liegen keine Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Klägers vor, die das beklagte Land zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt hätten (§ 1 II KSchuG).

Die politischen Anschauungen, Meinungsäußerungen und Betätigungen des Klägers sind nach Auffassung der Kammer keine Gründe für eine Kündigung. Politische Betätigungen und Meinungen eines Arbeitnehmers können eine Kündigung insbesondere dann nicht rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis, wie hier, nicht konkret berührt wurde. Die politische Einstellung und das politische Verhalten des Klägers wirkten sich betrieblich nicht aus, so daß diese Umstände für die Rechtfertigung einer Kündigung ohne Bedeutung sind. Sie sind arbeitsrechtlich irrelevant (so auch die ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG, Entscheidung vom 15. 7. 1971, 2 AZR 232/70, AP Nr. 83 zu § 1 KSchuG = DB 1971, S. 2022 ff. m. w. W. und neuerdings wieder bestätigt durch das BAG, Entscheidung vom 11. 12. 1975, 2 AZR 426/74, DB 1976, S. 679). Würden Meinungsäußerungen und politische Betätigungen innerhalb von politischen Organisationen, die nicht im Arbeitsbereich erfolgt sind und sich nicht auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt haben, als Gründe für eine Kündigung herangezogen werden, so würden die Grundrechte des Klägers gem. Art. 5 I GG auf Meinungsfreiheit und gem. Art. 9 I GG auf Vereinigungsfreiheit verletzt (vgl. auch BAG a. a. O. mit weiteren Nachweisen für die ständige BAG-Rechtsprechung, vgl. auch BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB). Eine Benachteiligung wegen der Ausübung der Rechte aus Art. 5 Abs. 1 und Art. 9 I GG ist verfassungswidrig; eine wegen der Ausübung dieser Rechte ausgesprochene Kündigung ist daher unwirksam.

Das beklagte Land hat durch die *allein* auf die politische Überzeugung des Klägers und seine parteipolitische Betätigung gestützte Kündigung gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 III GG verstoßen, also gegen ein Verbotsgesetz i. S. von § 134 BGB. (Vgl. die ständige BAG-Rechtsprechung BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB, vgl. auch Uttlinger-Breier Komm. zum BAT, 6. Aufl. § 8 BAT, Erl. 3 c.) Demgemäß war die Kündigung rechtsunwirksam.

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gem. Art. 5 I GG wird gem. Art. 5 II GG durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis eingeschränkt. Diese Schranken konnten hier nicht eingreifen, da das Arbeitsverhältnis durch die Meinungsäußerung nicht konkret berührt wurde (vgl. BAG, AP Nr. 2 zu § 134 BGB mit weiteren Nachweisen). Unstreitig hat der Kläger sich an seinem Arbeitsplatz nicht

politisch betätigt, das Arbeitsverhältnis wurde also durch die Weltanschauung des Klägers nicht konkret berührt. Das beklagte Land hat nur eine einzige politische Betätigung des Klägers vorgetragen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht. Unstreitig hat der Kläger nämlich im Sommer 1975 ein Flugblatt abfassen und verteilen lassen. Entgegen der Meinung der Beklagten ergibt sich aus diesem, als »persönliche Erklärung« bezeichneten Flugblatt nichts, was auf eine Aufwiegelung der Arbeitskollegen schließen ließe. Vielmehr legte der Kläger seine politische Überzeugung dar, erklärte, daß er wegen dieser politischen Überzeugung aus dem Dienst entlassen werden sollte, und bat seine Kollegen, sich mit ihm wegen der beabsichtigten Kündigung zu solidarisieren, damit freie politische Betätigung in Ausbildung, Beruf und Gewerkschaft gewährleistet sei. Die Kammer konnte aus diesem Flugblatt aber nichts entnehmen, was darauf schließen ließe, daß der Kläger damit seine Kollegen gegen den Arbeitgeber Universität *aufgehetzt* haben könnte. Der Kläger hat sich außerdem für eine freie politische Betätigung in Ausbildung, Beruf und Gewerkschaft eingesetzt. Zwar ist allgemein anerkannt, daß parteipolitische Propaganda am Arbeitsplatz unzulässig ist. Diese Ansicht zu kritisieren und eine Änderung dieses Zustandes zu fordern, steht dem Kläger frei und ist legitime Kritik im Rahmen der Freiheit der Meinungsäußerung. Dies hat nichts mit einer unzulässigen Kritik an Grundregeln der freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu tun. Die Äußerung der politischen Meinung des Klägers im Betrieb gegenüber seinen Arbeitskollegen führte nicht zu einer Störung des Betriebsfriedens und war deshalb zulässig. Außerdem war eine Darlegung eines politischen Standpunktes schon deshalb notwendig, um seinen Arbeitskollegen den Sachverhalt überzeugend zu erläutern. Die Behauptung des beklagten Landes, daß die Aktion des Klägers zu beträchtlicher Unruhe und Arbeitsausfall durch Diskussionen an den Universitätskliniken geführt habe, ist unsubstantiiert; auf diese Behauptung braucht nicht eingegangen zu werden. Das Gericht kann keinen Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen darin sehen, daß ein gekündigter Arbeitnehmer gegen diese Kündigung gegenüber seinen Arbeitskollegen Stellung nimmt, seinen Standpunkt darlegt und seine Kollegen zur Solidarisierung auffordert, zumal, wenn es sich um eine Kündigung nur wegen der politischen Überzeugung handelt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger seine politische Überzeugung im Betrieb und am Arbeitsplatz nicht kundgetan und hatte sich nicht politisch betätigt oder Parteipropaganda betrieben. Außerdem war die Kündigung *nur* wegen der politischen Überzeugung des Klägers und nicht wegen des Flugblattes ausgesprochen worden, was sich daraus ergibt, daß die Kündigungsabsicht schon vor dem Verteilen des Flugblattes bestand. Auf den Inhalt der anderen Flugblätter, die nach der Kündigung verteilt wurden und auf die Umstände bei der Verteilung kann es hier nicht ankommen, da grundsätzlich nur zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung bestehende Gründe erheblich für die Entscheidung des Gerichts sind (BAG AP Nr. 83 zu § 1 KSchuG, so auch neuerdings BAG DB 1976, 679).

Es liegen auch keine Gründe für eine Kündigung des Klägers wegen Sicherheitsbedenken vor. Vielmehr ist dafür erforderlich, daß der Arbeitgeber konkrete Zweifel und Bedenken an der Verlässlichkeit des Arbeitnehmers darlegt und *konkret* darlegt, inwiefern durch die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers das Sicherheitsbedürfnis berührt sein könnte. Hier hat das beklagte Land nur pauschal die Möglichkeit von Sabotagehandlungen des Klägers erwähnt und diese Möglichkeit *allein* aus der Weltanschauung des Klägers abgeleitet. Es fehlten aber konkrete Ausführungen dazu, warum gerade der Kläger im konkreten Falle in der Zukunft Sabotageakte begehen würde (vgl. BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG 1952).

Es kann auch nicht gesagt werden, der Kläger habe gegen die Grundregeln über das

Arbeitsverhältnis verstoßen und damit die dem Grundrecht aus Art. 5 I GG durch Art. 5 II GG gesetzten Schranken durchbrochen. Es zählt zu den Pflichten des Arbeitnehmers, den Interessen des Arbeitgebers nicht zuwiderzuhandeln und diese nicht zu beeinträchtigen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB).

Der Kläger hatte u. a. an Demonstrationen teilgenommen und eine polizeilich verbotene Geldsammlung im Juli 1975 in Mainz durchgeführt. Deswegen war gegen ihn ein Strafverfahren eingeleitet worden. Außerdem hatte er sich in seinem im Sommer 1975 verteilten Flugblatt negativ über die Bundeswehr geäußert, Verwaltungsbehörden als »Büttel des Staatsapparates« bezeichnet und die Durchführung des sog. Radikalen-Erlasses kritisiert. Es ist anerkannt, daß dann ein Verstoß gegen die den Arbeitnehmer obliegende Pflicht, sich selbst Schranken bei der Meinungsäußerung aufzuerlegen, um wichtige Interessen des Arbeitgebers nicht zu beeinträchtigen, vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis durch die politische Meinungsäußerung konkret berührt wird (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB, m. w. N.). So aber war es hier nicht. Kritische Äußerungen eines Staatsbürgers über staatliche Einrichtungen und staatliche Handlungen sind grundsätzlich legitim und damit erlaubt (Art. 5 I GG), wenn keine Verletzung der allgemeinen Gesetze i. S. von Art. 5 II GG oder des Rechts der persönlichen Ehre vorliegt. [...] Den Kläger trafen als Angehöriger des öffentlichen Dienstes auch keine besonderen Verhaltenspflichten; er unterliegt als Angehöriger des öffentlichen Dienstes keinem Sonderrecht. Vielmehr ist eine solche Auffassung gerade für den außerdienstlichen Lebensbereich, der nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat, abzulehnen. Ein solches Sonderrecht kann auch nicht durch die Bestimmung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. 2. 1964 statuiert werden. Nach § 9 IX S. 1 MTL II hat sich der Arbeiter so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Daraus schließt das beklagte Land, der Kläger habe bei politischen Handlungen und Äußerungen zurückhaltend zu sein. Zum einen ist sehr zweifelhaft, ob das außerdienstliche Verhalten eines Arbeitnehmers der Regelungszuständigkeit der Tarifparteien unterliegt. Gem. Art. 9 III GG bezieht sich diese Regelungszuständigkeit auf die »Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen«, Tarifverträge, die sich auf andere Gebiete beziehen, wie z. B. auf das Privatleben des Arbeitnehmers, sind rechtsunwirksam (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., § 200 I, 2, S. 814, 815).

Es bestehen hier große Zweifel an der Gültigkeit der Tarifvertragsbestimmungen. Es kann jedoch hier dahingestellt bleiben, ob die Bestimmung des Tarifvertrages rechtswirksam ist. Das Gericht kam vielmehr im Rahmen einer verfassungskonformen Auslegung der Tarifvertragsbestimmung zu der Auffassung, daß in dem gesamten Verhalten des Klägers kein Verstoß gegen seine tarifvertraglichen Pflichten gesehen werden kann. Wie stets, wenn es um die Ausübung von Grundrechten geht, müssen Normen, die Grundrechte einschränken, eng ausgelegt werden, um der Bedeutung der Grundrechte gerecht zu werden. Im sozialen Rechtsstaat besteht nämlich eine Vermutung für die Rechte des Bürgers (vgl. auch BVerfG DVBl 1963, 362, Wolff, Verwaltungsrecht, 8. Aufl. Bd. I, § 43 IB 2).

Dies führt hier dazu, daß außerdienstliche Betätigungen und Meinungsäußerungen, die sich im Rahmen der oben erläuterten Schranken (Art. 5 II GG, also ohne konkrete Berührung des Arbeitsverhältnisses) für *alle* Arbeitnehmer allgemein halten, erlaubt sind und keinen Verstoß gegen die Pflichten aus dem Tarifvertrag darstellen. Bei einer anderen Betrachtungsweise, die auf ein Sonderrecht für Angehörige des öffentlichen Dienstes hinausliefe, würde der Arbeitnehmer in einem fundamentalen demokratischen Grundrecht ohne wirklich zwingende Notwendigkeit beschränkt. Hier ergibt die Güterabwägung nicht, daß eine so einschneidende

Beschränkung des Grundrechts des Klägers zwingend erforderlich ist. Dies würde der überragenden Bedeutung des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 I GG) für eine funktionierende freiheitliche Demokratie nicht gerecht. Das Ansehen des Staates und seiner Verwaltung und das Vertrauen der Staatsbürger in die öffentliche Verwaltung können eine so weitgehende pauschale Beschränkung demokratischer Grundrechte im außerdienstlichen Lebensbereich jedenfalls nicht rechtfertigen. Außerdem ist nicht ersichtlich, inwiefern die Betätigungen des Klägers das Ansehen des Staates und seiner Verwaltung untergraben haben könnten. Dafür ist nichts vorgetragen worden. Angebliche Straftaten des Klägers müssen hier außer Betracht bleiben. Die Einleitung von Ermittlungsverfahren, die Abhaltung einer nicht genehmigten Geldsammlung und angebliche Straftaten des Klägers können hier ebenfalls nicht berücksichtigt werden, da dieses Verhalten, unabhängig von seiner rechtlichen Qualifizierung, nicht mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stand und auch keine konkrete Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsleistung hatte (vgl. Schaub, a. a. O., § 125 VII, Ziff. 32, S. 548).

Gegen die Anerkennung von besonderen Verhaltensregeln für Angehörige des öffentlichen Dienstes spricht in diesem Fall auch, daß der Kläger im Bereich der Leistungsverwaltung (Daseinsvorsorge) tätig war. Die gesteigerten Anforderungen an die Treuepflicht der Beamten beruhen aber historisch darauf, daß Beamte früher in erster Linie in der sogenannten Eingriffsverwaltung tätig waren. Heute sind die Aufgaben der Staatsverwaltung viel weiter gespannt. Wenn die Staatsverwaltung beim Betrieb einer Universitätsklinik Daseinsvorsorge betreibt, dann ist nur eine geringere Notwendigkeit für eine besondere Treuepflicht und Staatsverbundenheit ersichtlich, da es nicht um die Erledigung von fundamentalen, eigentlichen Staatsaufgaben geht.

Außerdem gibt es auf dem Gebiet der Leistungsverwaltung sog. »beliehene Unternehmer«, die für den Staat Aufgaben der Daseinsvorsorge erledigen. Deren Arbeitnehmer sind aber unstreitig nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt. Es wäre in einem solchen Fall nicht einzusehen, warum Arbeitnehmer mit gleichen Funktionen teilweise einem Sonderrecht unterliegen sollten, teilweise aber nicht.

Der Kläger hat auch nicht gegen die in § 9 IX S. 2 MTL II statuierte Pflicht verstoßen, sich durch sein gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung zu bekennen. Grundsätzlich gelten hier die gleichen Bedenken gegen die Regelungsbefugnis der Tarifparteien und die Rechtswirksamkeit dieser Bestimmung wie oben bei den Ausführungen über § 9 IX S. 1 MTL II. Durch eine verfassungskonforme Auslegung muß auch diese Bestimmung so interpretiert werden, daß *nur* dann außerdienstliches Verhalten mit in Betracht gezogen werden kann, wenn sich dieses Verhalten direkt oder konkret auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, wenn also z. B. Sicherheitsinteressen des Arbeitgebers *konkret* berührt werden. Dies ist hier jedoch, wie oben ausgeführt, nicht der Fall.

Es kann allerdings dahingestellt bleiben, ob diese Bestimmung des MTL II rechtswirksam ist, da hier außerdem nicht erwiesen ist, daß sich der Kläger nicht zur demokratischen Staatsauffassung bekennt. Zwar hat die KPD unbestritten folgende Äußerungen gemacht [. . .]:

»Wir wollen nicht das bürgerliche Parlament erhalten: die Arbeiterklasse braucht für ihre neue Gesellschaft und ihre Aufgaben kein Parlament«. (»Was will die KPD?«, Landtags- und Kommunalwahl 1975 im NRW, Broschüre S. 16).«

»Das Ausbeuterpack und seine Helfershelfer müssen verjagt werden, der kapitalistische Staatsapparat mit all seinen Unterdrückungsfunktionen einschließlich des Parlaments muß zerschlagen werden im Sturm der proletarischen Revolution«. (Aufruf des ZK der KPD zu den Landtagswahlen in Hessen 1974).

Diese Äußerungen sind sehr bedenklich und legen den Schluß nahe, daß diese Partei sich gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung i. S. des GG wendet. Damit ist jedoch noch nicht bewiesen, daß sich *auch der Kläger* als Mitglied der Jugendorganisation der KPD ebenfalls zwingend notwendig *nicht* zur demokratischen Staatsform bekennt. Es kann nicht ohne weiteres aus einer Zugehörigkeit zu einer Unterorganisation einer nicht verbotenen Partei, der Schluß gezogen werden, daß sich ein Bürger dann nicht zur demokratischen Staatsordnung bekennt. Vielmehr muß eine verfassungsfeindliche Betätigung im konkreten Fall im einzelnen genau nachgewiesen werden. Die bloße Verweisung auf die Zugehörigkeit zur Jugendorganisation einer nicht vom Bundesverfassungsgericht verbotenen Partei genügt nicht. Parteipolitische Betätigung für eine vom Bundesverfassungsgericht nicht verbotene Partei ist nämlich rechtmäßig (BVerfGE 12, 296, 307). [. . .] Das gleiche gilt für Vereinigungen i. S. von Art. 9 I GG (so auch ausdrückl. BVerwG, Urteil vom 6. 2. 1975, NJW 1975, 1135, 1140, 1141, II 2 d) und e) der Gründe). Auch nach der Ansicht des BVerfG (Entscheidung vom 22. 5. 1975 NJW 1975, S. 1641) kann die Mitgliedschaft eines Bewerbers für den öffentlichen Dienst in einer nicht vom BVerfG für verfassungswidrig erklärten Partei nur in Verbindung mit anderen Tatsachen zum Nachteil des Bewerbers gewertet werden (BVerfG, a. a. O., S. 1645). Außerdem kommt hier hinzu, daß der Kläger schon im öffentlichen Dienst steht. In diesem Fall aber wird es noch nicht einmal bei einem schon eingestellten *Beamten* als eine ein Dienstvergehen darstellende Treuepflichtverletzung angesehen, wenn ein solcher Beamter Mitglied einer nicht für verfassungswidrig erklärten Partei ist (BVerfG a. a. O., S. 1643); um so mehr muß dies im Fall des Klägers, eines *Arbeiters im Bereich der Daseinsvorsorge*, gelten. Aus alledem folgt, daß für den Kläger wegen seiner Zugehörigkeit zum KJVD und seiner Sympathie für die KPD kein Nachteil entstehen darf; es kann also auch kein Kündigungsgrund daraus abgeleitet werden.

Das beklagte Land kann zur Begründung seiner Kündigung auch nicht auf § 59 III b MTL verweisen, wonach ein Grund für eine fristlose Kündigung dann vorliegt, wenn der Arbeiter sich gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt. Zum einen ist die Festlegung eines wichtigen Grundes i. S. von § 626 BGB durch Tarifvertrag nicht ohne weiteres möglich (BAG, BB 1975, 652). Außerdem fehlt es an der konkreten Berührung der politischen Betätigung mit dem Arbeitsverhältnis (vgl. Ausführungen oben). Schließlich ist hier eine derartige Betätigung des Klägers gegen die freiheitlich-demokratische Grundordnung nicht erwiesen (vgl. Ausführungen oben). Aus alledem folgt, daß die Kündigung rechtsunwirksam war und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat.

Das beklagte Land hat auch kein Recht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages gemäß § 123 Abs. 1 BGB wegen arglistiger Täuschung. Es ist nämlich rechtlich unzulässig, Gründe, die der Kündigende für eine Kündigung herangezogen hat, zugleich auch als Gründe einer Anfechtung zu Grunde zu legen. Sonst könnten nämlich die zwingenden Schutzvorschriften der Kündigungsschutzgesetze umgangen werden.

Es ist hier außerdem sehr fraglich, ob der Kläger mit der Unterzeichnung der formularmäßigen Erklärung überhaupt eine Täuschung begangen hatte. Es ist anerkannt, daß bei einer Einstellung nur solche Fragen vom Arbeitgeber gestellt werden dürfen, die mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit in Zusammenhang stehen (vgl. z. B. Schaub a. a. O., S. 79, § 27 III 2). Daher kann eine falsche Antwort auf eine *unzulässigerweise* gestellte Frage keine arglistige Täuschung i. S. von § 123 BGB darstellen (vgl. BAG, AP Nr. 2 zu § 123 BGB). Hier war vom Kläger eine formularmäßige Versicherung verlangt worden, daß er nicht

einer verfassungswidrigen Organisation angehöre. Der Kläger hatte aber keine diesbezügliche Offenbarungspflicht.

Dieser Verfassungsgrundsatz ist bereits in den Verbotsbestimmungen der Art. 3 Abs. 3 und 33 Abs. 3 GG enthalten. Noch bis zur Fassung von Art. 5 GG durch den Allgemeinen Redaktionsausschuß vom 2. 5. 1949 enthielt Art. 5 als Abs. 6 die Bestimmung:

»Niemand ist verpflichtet, seine politische Überzeugung bekannt zu geben«.

»Allein das Bedürfnis, den breit geratenen Entwurf für Art. 5 zu kürzen, hat dann zu einer Zusammenziehung der bis dahin 6 Absätze zu den beiden Absätzen der Endfassung . . . unter gleichzeitiger Hinzufügung des Absatzes 3 über die Freiheit der Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre (geführt). Diese Fassung wurde vom Hauptausschuß in 4. Lesung angenommen, blieb unverändert und gab auch zu keinen fernen Änderungsanträgen oder Erörterungen in den abschließenden Lesungen im Plenum Anlaß.« (Matz in Jahrbuch des öffentlichen Rechts, N. F. Bd. 1, 1951, Seite 85 ff., Zitat: Seite 88 f.). Die Streichung des Entwurfsabsatzes 6 bedeutet nicht den Verzicht auf dieses verfassungsrechtliche Privileg »niemand ist verpflichtet, seine politische Überzeugung bekannt zu geben«, sondern ist Verzicht auf eine überflüssige Deklamation. (vgl. auch zur historischen Entwicklung dieses Grundsatzes Adolf Arndt, JZ 1956, Seite 80).

Bezüglich dieses Punktes war die Klage demnach zuzusprechen.

Auch der Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers ist zulässig und begründet. Das beklagte Land ist verpflichtet, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen seines Arbeitsvertrages weiterzubeschäftigen. [. . .]

Az: 8 Ca 445/76 M

Anmerkung

Das Urteil ist ein Musterbeispiel dafür, wie selbst unter den Bedingungen der restriktiven Spruchpraxis des BAG zur politischen Meinungsäußerungsfreiheit von Beschäftigten und des BVerfG zum Ausschluß sog. »Radikaler« aus dem öffentlichen Dienst juristisch solide und politisch klug geurteilt werden kann. Ich sehe sechs Argumentationslinien, die sämtlich von zentraler Bedeutung sind:

1. Zur Problematik Arbeitsverhältnis und Meinungsfreiheit unterstreicht das Urteil die Grenzlinie, daß Meinungsäußerungen arbeitsrechtlich irrelevant und verfassungsrechtlich geschützt sind, wo sie nicht das Arbeitsverhältnis »konkret berühren«.

2. Es hebt aus der Verfassungsrechtsprechung die Gesichtspunkte heraus, die eine zurückhaltende Handhabung von Nachteilen wegen parteipolitischer Betätigung fordern. Einmal schließt es die bloße Organisationszugehörigkeit als Kündigungsgrund aus. Zum anderen schließt es auch die *Betätigung* für eine nicht verbotene Organisation als Kündigungsgrund aus, solange nicht durch andere Tatsachen konkret eine verfassungsfeindliche Betätigung nachgewiesen werden kann.

3. Das Urteil lehnt die Anerkennung »von besonderen Verhaltenspflichten für Angehörige des öffentlichen Dienstes« jedenfalls dann ab, wenn die angebotene Dienstleistung ebenso gut von Privatunternehmen wie vom Staat besorgt werden könnte. Das ist ein brauchbares Argument, auch wenn die ihm zugrundeliegende Unterscheidung zwischen »Eingriffsverwaltung« (als spezifisch staatlicher Domäne) und »Daseinsvorsorge« (als beliebig staatlicher oder privater Domäne) solche Schlüsse möglicherweise nicht trägt.

4. Das Gericht erachtet tarifvertragliche Bestimmungen, die die politische Betätigung und Meinungsäußerung im außerdienstlichen Bereich beschränken, für eine Überschreitung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien und damit für unwirksam. Dies ist eine wichtige Feststellung für alle Tarifverträge im öffentlichen Dienst. Die Richter erörtern das Argument zwar ausführlich und wiederholt (und bringen es damit in die Diskussion), erklären es aber ausdrücklich zum obiter dictum – also einem die Entscheidung nicht tragenden Gesichtspunkt. Sie verhindern damit, 1) daß ihre Entscheidung deshalb aufgehoben werden kann und 2) daß über diese wichtige Frage in der derzeitigen politisch ungünstigen Landschaft höchststrichterlich entschieden werden kann.

5. Das Gericht schließt Gründe, die nach der Kündigungserklärung eingetreten sind, aus der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung aus. Es ist anerkannt, daß wohl nachträgliche Begründungen für die ursprüngliche Kündigung erfolgen dürfen, daß aber das Nachschieben von nach der Kündigung eingetretenen Umständen für den Kündigungsschutzprozeß unbeachtlich ist. Es ist wichtig und praktisch, auf diesen Grundsatz hinzuweisen, weil er tatsächlich häufig von Gerichten und Arbeitgebern übergangen wird.

6. Bedeutsam ist schließlich, daß das Gericht unter Berufung auf Materialien zum Grundgesetz eine Pflicht zur Offenbarung der Zugehörigkeit zu einer politischen Organisation ablehnt und damit eine unzutreffende Antwort auf entsprechende Fragen für unbeachtlich erklärt. Die Begründung ist überzeugend. Sollte die Frage aber in dieser prinzipiellen Form zur Berufung anstehen, dann ist – so wie die Dinge heute, nicht nur in Rheinland-Pfalz, stehen – um den Bestand des Urteils zu fürchten.

Ulrich Mückenberger