

Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 1. 12. 1969

Im Namen des Volkes!

In dem Rechtsstreit des Fernmeldehandwerkers Hans-Jürgen M. . . , Klägers

...

gegen

die Deutsche Bundespost . . . , Beklagte

...

hat das Arbeitsgericht Ludwigshafen/Rhein, Zw. Landau auf die mündliche Verhandlung vom 1. 12. 1969 durch den Oberarbeitsgerichtsrat Dr. Orth als Vorsitzender und die Arbeitsrichter Müller und Krüger als Beisitzer für Recht erkannt: Der Kläger wird mit seiner Klage kostenpflichtig abgewiesen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf DM 1500.— festgesetzt.

Tatbestand:

...

Aus Gründen, die dem Gericht nicht bekannt sind, wurde der Kläger in die Beobachtung durch den Verfassungsschutz einbezogen und im November 1968 vernommen. Am 6. 3. 1969 wurden ihm durch den Geheimschutzbeauftragten der OPD Neustadt eine Reihe Fragen vorgelegt, die dieser beantwortete. Darüber wurde eine Niederschrift gefertigt, die dem Gericht vorlag und dem Kläger bekanntgegeben wurde.

Die erste Frage lautete:

»Lehnen Sie die Notstandsgesetze heute noch konsequent ab?«

Der Kläger antwortete mit »ja«.

Die zweite Frage lautete:

»Demnach ist anzunehmen, daß Sie auch die Verwirklichung und Vollstreckung der Notstandsgesetze ablehnen würden?«

Der Kläger antwortete mit »ja«.

Es wurde weiter gefragt:

»Sie lehnen danach auch ab, Telefonleitungen zu legen und Schaltungen vorzunehmen, wenn diese in Ausführung der Notstandsgesetze notwendig werden sollten?«

Der Kläger antwortete: »Ja, ich lehne auch entsprechende Aufträge meiner Vorgesetzten ab, selbst wenn ich Beamter wäre. Ich möchte auf keinen Fall ein verlängerter Arm des Verfassungsschutzes werden.«

Der Kläger wurde dann weiter gefragt, ob er sich der Folgen eines solchen Verhaltens bewußt sei, was er bejahte mit dem Zusatz, er werde aber mit allen gesetzlichen Mitteln gegen eine Entlassung angehen. Seiner Bitte, eine Abschrift des Verhandlungsprotokolls ihm auszuhändigen und den in dieser Sache angefallenen Schriftverkehr seiner Personalakte beizufügen, wurde nicht entsprochen.

Am 2. 9. 1969 ging dem Kläger folgendes Schreiben zu:

»Auf Anordnung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 24. 4. 1969 sind wir gehalten, Ihren Arbeitsvertrag zu kündigen. Wir kündigen daher hiermit frist-

gerecht gem. TVArb. § 26 zum 1. Oktober 1969 (als Kündigungstag gilt der 3. September 1969).

Ihr Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Bundespost erlischt mit Ablauf des 1. Oktober 1969.

Begründung:

Am 18. 4. 1963 haben Sie das Gelöbnis nach § 1 Abs. 1 der Arbeitsordnung für die Arbeiter der DBP (Anl. 1 zum TVArb.) abgelegt. Dabei haben Sie unter anderem gelobt, daß Sie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren werden. Am 6. 3. 1969 haben Sie jedoch verhandlungsniederschriftlich erklärt, daß Sie es ablehnen, Anweisungen zu befolgen, die sich auf die Notstandsgesetze stützen. Sie begründen dies damit, daß Sie diese Gesetze konsequent ablehnen. Dieses Verhalten steht im Widerspruch zu Ihrem Gelöbnis. Für ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst ist wesentliche Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer die in der Bundesrepublik bestehenden Gesetze wahren wird. Ein Arbeitnehmer, der einen bestimmten Teil dieser Gesetze mißachtet und entsprechende Anordnungen seiner Vorgesetzten nicht befolgen wird, verstößt gegen wesentliche arbeitsvertragliche Pflichten und kann daher im öffentlichen Dienst nicht weiterbeschäftigt werden . . .«

Der Personalrat war vor der Kündigung gehört worden.

Unbestritten hatte der Kläger als Fernmeldehandwerker bisher keine Arbeiten ausgeführt, die eine Überwachung von Fernsprechteilnehmern durch den Verfassungsschutz ermöglicht hätte.

Mit seiner am 19. 9. 1969 erhobenen Kündigungsschutzklage wandte sich der Kläger gegen die Maßnahme der Beklagten und führte dazu aus:

Er befinde sich in einem echten Gewissenskonflikt zwischen seiner Überzeugung einerseits und der Notwendigkeit der Existenzhaltung andererseits. Er habe nämlich keine Möglichkeit, außerhalb des postalischen Bereichs in seinem Beruf als Fernmeldehandwerker arbeiten zu können. Es sei ein nach dem Ausscheiden bei der Beklagten in Frankfurt neu eingegangenes Arbeitsverhältnis aus offenbar vorgeschützten Gründen wieder gelöst worden. Seit 1. 12. 1969 sei er arbeitslos.

Sein Gewissen, auf das er sich ausdrücklich berufe, und dessen Freiheit grundgesetzlich garantiert sei, würde es ihm verbieten, die Beschränkung der menschlichen Grundrechte hinzunehmen, wie sie durch die Notstandsgesetze neu in das Grundgesetz aufgenommen und insbesondere durch das Gesetz G 10 legalisiert worden seien. Sein dienstliches Gelöbnis im Jahre 1963 habe dem Verfassungszustand der damaligen Zeit gegolten. Es könne sich nicht auf den neuen Verfassungszustand nach dem Erlaß der Notstandsgesetze beziehen; denn nunmehr bestehe die Möglichkeit, elementare Grundrechte des Menschen einzuschränken. Er sei sein ganzes Leben lang zu einem kritischen Bewußtsein und zur eigenen Verantwortung erzogen worden. Da die neuen Gesetze die Möglichkeit in sich bergen würden, auch illegitime Handlungen zu begehen oder anzuordnen, wenn man zum Beispiel den Begriff der drohenden Gefahr sehr weit auslege, so müsse er sich vorbehalten, die ihm gegebenen Anweisungen jeweils zu prüfen und ihre Durchführung ablehnen, wenn nach seiner Gewissensentscheidung solche Handlungen wider die allgemeinen Menschenrechte verstießen. Gerade das Gesetz G 10 stehe mit dem Wesensgehalt des Grundgesetzes in Widerspruch, weil hier der ordentliche Rechtsweg ausgeschlossen sei.

Der Beklagten sei es zuzumuten, seine Gewissensentscheidung zu respektieren und ihn bei der Verwirklichung der Notstandsgesetze in Zukunft nicht einzusetzen, sondern ihn auf anderen Gebieten des Fernmeldewesens zu beschäftigen, schon deswegen, weil er für solche der Überwachung des Fernmeldewesens dienende Arbeiten nicht hinreichend geschult sei. Seine Kündigung könne nicht als

betriebsbedingte Kündigung angesehen werden, weil der Beklagten für die Durchführung fernmeldetechnischer Schaltungen zur Überwachung des Fernsprechverkehrs genügend andere und dazu bereite Fachhandwerker zur Verfügung ständen. Am Schluß der mündlichen Verhandlung beantragte er,
festzustellen, daß die ordentliche Kündigung vom 3. 9. 1969
rechtsunwirksam sei.

Die Beklagte beantragte,
kostenpflichtige Klageabweisung.

...

Entscheidungsgründe:

Der Klage mußte der Erfolg versagt bleiben.

Zwar liegen die formalen Voraussetzungen für die Erhebung der Kündigungsschutzklage vor, aber betriebliche Gründe rechtfertigen die ausgesprochene Kündigung.

I.

Nach Rechtsprechung und Lehre zu § 1 KSchG sind bei der Prüfung der Frage, ob eine ordentliche Kündigung aus Gründen in der Person oder des Verhaltens oder aus betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt ist, alle Umstände gegeneinander abzuwägen, die einerseits die Interessenlage des Arbeitnehmers, andererseits die des Arbeitgebers berühren (vgl. BAG in AP Nr. 14 zu § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung –). Die mehrschichtige Begründung der Kündigung vom 3. 9. 1969, vor der der Personalrat gehört wurde, enthält Bestandteile, die sie teilweise als personenbedingte, als verhaltensbedingte und als betriebsbedingte erscheinen lassen. Die nähere Prüfung ergibt aber, daß die Beklagte nicht wegen der politischen oder weltanschaulichen Überzeugung des Klägers, auch nicht, weil er sein Gelöbnis widerrufen habe, gekündigt hat, sondern wegen seiner *bestimmten* Ankündigung, er werde aus seiner ganzen Einstellung und Erziehung heraus im Rahmen seines Arbeitsvertrages konkret gegebene Weisungen erst auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen und je nach seiner Gewissensentscheidung ausführen oder nicht, insbesondere werde er solche Aufträge nicht durchführen, deren Rechtsgrundlage aus dem Gesetz zur Beschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses (Gesetz zu Art. 10 GG – G 10 – vom 13. 8. 1968 – BGes. Bl. I S. 949 ff.) abgeleitet wird.

Diese Haltung und Erklärung berührt aber unmittelbar das *betriebliche* Interesse der Beklagten an einem gesicherten und geordneten Ablauf des fernmeldetechnischen Dienstes, an der Verlässlichkeit und Vertragstreue ihrer in diesem Dienst eingesetzten Arbeitnehmer und an der Ausführung gesetzlich zugewiesener Aufträge.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 22. 10. 1964 (AP Nr. 16 zu § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung –) den deutlichen Abkehrwillen eines für den Betrieb wichtigen Arbeitnehmers als ausreichend angesehen, um einen verständigen Arbeitgeber zu veranlassen, sich von einem solchen Arbeitnehmer *aus betrieblichen Gründen* durch ordentliche Kündigung zu trennen (vgl. auch AP Nr. 4 zu § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung –).

Das Gleiche muß grundsätzlich gelten, wenn Arbeitnehmer ankündigen, sie wür-

den aus Gewissensgründen Gesetze und Arbeitsanweisungen zur Durchführung solcher Gesetze ablehnen und eine getreue Befolgung ihrer Vertragspflichten müsse je nach dem Ergebnis der Prüfung und Gewissensentscheidung für die Zukunft von Fall zu Fall offen bleiben. Das »Gewissen am Arbeitsplatz« mit der genannten konkreten Folge geht den Betrieb als zweckgerichteten Komplex personaler und wirtschaftlicher Faktoren unmittelbar an. Die hier zur Beurteilung stehende Kündigung ist deswegen als betriebsbedingte Kündigung zu klassifizieren.

Aber eine solche Kündigung ist erst dann sozial gerechtfertigt, wenn *dringende* betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, und die Kündigung bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes – hier Fernmeldeamt Neustadt/Weinstr. – billigenswert und angemessen ist (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung –). Mit andern Worten, die Kündigung muß im Interesse des Betriebs wirklich notwendig sein. Dabei darf man die an den Arbeitgeber zu stellenden Anforderungen nicht überspannen und den Unterschied zur außerordentlichen Kündigung nicht verwischen (vgl. Hueck KSchG § 1 Anm. 36 b).

Ergibt die Prüfung, daß die Kündigung schon aus betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt ist, erübrigt sich eine Untersuchung, ob noch andere personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe eine Rolle gespielt haben.

II.

Die Interessenlage der Beklagten.

Die beklagte Bundespost hat ein schwerwiegendes Interesse daran, gegenüber den »zuständigen Stellen« im Sinne des G 10 ein möglichst hohes Maß an Zuverlässigkeit hinsichtlich der Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben zu erreichen und diese Zuverlässigkeit durch eine geeignete Personalpolitik zu sichern.

Das heißt mit anderen Worten, die Beklagte muß darauf sehen, daß sie unter ihren Fernmeldehandwerkern nur solche beschäftigt, die bereit sind, alle ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Sie muß sich deshalb von solchen trennen, die unter Berufung auf ihr Gewissen erklären, sie würden solche Aufgaben nicht durchführen. Dabei muß sie im Auge behalten, daß die Tolerierung eines *einzigsten* Arbeitnehmers, der sich insoweit auf sein Gewissen beruft, ein Praejudiz für eine unabsehbare Entwicklung darstellt. Zwar kann die Tolerierung eines einzigen Arbeitnehmers, der solche Vorbehalte macht, noch nicht die Betriebsbereitschaft der Bundespost nachhaltig stören, aber die Tolerierung hat grundsätzliche Bedeutung. Denn mit Recht kann dann jeder Arbeitnehmer die Tolerierung beanspruchen, so daß eine ernsthafte Betriebsstörung die Folge wäre. Jeder Betrieb in der Bundesrepublik muß nämlich damit rechnen, daß »Gewissen am Arbeitsplatz« auch manipuliert werden kann und viele Arbeitnehmer, ohne sich dessen bewußt zu werden, zum gesteuerten Werkzeug betriebsschädlicher oder gar verfassungsfeindlicher Tendenzen werden können.

Bei der Abwägung der Interessenlage der beklagten Partei kann ferner nicht unberücksichtigt bleiben, daß sie als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes darauf sehen muß, daß die bei ihr eingestellten Angestellten und Arbeiter das im TV vorgeschriebene Gelöbnis nicht nur ohne Vorbehalt ablegen, sondern auch später keine Vorbehalte oder Einschränkungen machen.

Jede Einschränkung des Gelöbnisses in dem Sinne, daß es bei einer Änderung des

Grundgesetzes oder bei Inkrafttreten eines neuen Gesetzes nicht mehr verpflichtend sei und von Fall zu Fall die Gewissensentscheidung den Vorrang habe, oder daß jeweils die Legitimität der erlassenen Gesetze vom Arbeitnehmer geprüft werden müsse, um Arbeitsanweisungen auf Grund solcher Gesetze ausführen zu können, stellt die Treupflicht gegenüber dem öffentlichen Dienstgeber an einer zentralen Stelle in Frage.

III.

Die Interessenlage des Klägers.

Dieser ist erst 21 Jahre alt, ledig, ohne eigenen Hausstand und ohne Unterhaltungsverpflichtungen. Seine Beschäftigungszeit bei der Bundespost teilt sich in eine Lehrzeit von $3\frac{1}{2}$ Jahren und eine Gehilfenzeit von fast 3 Jahren. *Besonders* schutzwürdige Rechte hatte er bis zu seiner Entlassung nicht erworben. Der Verlust der bisherigen Arbeitsstelle bedroht auch nicht nachhaltig seine soziale Existenz. Es mag zwar zutreffen, daß es für ihn zunächst nicht ganz einfach ist, eine *völlig* gleichwertige Arbeitsstelle anderswo zu finden. Bei der beruflichen Qualifikation und der Mobilität des Klägers und bei der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt hält es aber die Kammer für ausgeschlossen, daß der Kläger seine erlernten Kenntnisse und seine Erfahrungen auf dem Gebiet der Schwachstromtechnik nicht mehr verwenden kann. Insoweit ist der Kläger also nicht besonders sozial schutzwürdig.

Bei der weiteren Prüfung und Bewertung der schutzwürdigen Interessen hatte die Kammer das – freilich bestrittene – Vorbringen des Klägers zu beachten, er befinde sich in einem echten schweren Konflikt einerseits zwischen seinem Gewissen, das ihm verbiete, »verlängerter Arm« des Verfassungsschutzes zu sein, und bei der – rechtlich umstrittenen – Einschränkung des Grundrechts gem. Art. 10 GG durch technische Maßnahmen mitzuwirken und andererseits seiner der Beklagten vertraglich zugesicherten Erfüllung seiner Dienstpflichten, die solche technische Arbeiten einschließen.

Obgleich der Kläger keine ins Einzelne gehende Angaben darüber gemacht hat, wie sich seine Gewissensüberzeugung entwickelt hat, auch darüber nichts vorgetragen hat, was den Ernst und die sittliche Integrität seiner Gewissensentscheidung hätte beweisen können, so hat das Gericht in Erkenntnis der Beweisnot, in der sich der Kläger (wie jeder in seiner Lage) befindet, seine allgemeinen Angaben wohlwollend geprüft und sein gesamtes Auftreten vor Gericht in die Beurteilung mit einbezogen. Obwohl die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden kann, daß der Vortrag des Klägers bewußt falsch oder das Ergebnis einer vielleicht unbewußt gebliebenen Manipulation ist, so hat dennoch auf Grund der Gesamtwürdigung der Persönlichkeit des Klägers die Kammer ihm abgenommen, daß er es (wenn auch subjektiv) aufrichtig meint und somit unter dem Zwang des ihn verpflichtenden Gewissens handelt.

...

Bei aller grundsätzlichen Anerkennung der schutzwürdigen Gewissensnot des Klägers hatte die Kammer im Rahmen der Gesamtabwägung aber auch das *tatsächliche Gewicht* dieses Faktors zu berücksichtigen. Dabei war davon auszugehen, daß die Anerkennung eines echten Gewissenskonfliktes noch *nicht* beinhaltet, daß dieser Faktor an Gewicht alle anderen noch so schwerwiegenden Faktoren der entgegenstehenden Interessenlage im Sinne des § 1 KSchG übertreffen müsse, also das der Einzelperson zugestandene Grundrecht der Gewissensfrei-

heit für sich selbst stets höher zu werten sei, als lebenswichtige soziale Funktionszusammenhänge, wie sie gerade im Arbeitsleben in Erscheinung treten. Vielmehr muß eine vernünftige Abwägung der Bedeutung dieses individuellen Grundrechts im Verhältnis zu seinen Sozialbezügen getroffen werden, die einerseits die vorrangige Würde der Person (Art. 1 GG) nicht verletzt, andererseits lebensnotwendige Sozialbezüge nicht nachhaltig stört.

Eine Verletzung der Menschenwürde kann nach Auffassung der Kammer nicht vorliegen, wenn ein sozial nicht oder nur wenig schutzwürdiger Arbeitnehmer durch *ordentliche* Kündigung aus einem Tätigkeitsgebiet ausscheidet, das ihn Gewissenskonflikten aussetzen könnte. Eine freiheitliche Rechtsordnung hat in erster Linie die Aufgabe, zu verhindern, daß jemand unter staatlichem Zwang oder unter Drohung mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nachteilen gegen sein Gewissen handeln muß. Sie gibt aber auch die Möglichkeit, daß jemand sich aus Situationen, die für ihn echte Gewissenskonflikte mit sich bringen (z. B. Kriegs- und Wehrdienst) lösen kann, selbst wenn dadurch gewisse, aber zumutbare Opfer für den Betroffenen verbunden sind.

Jede Gewissensentscheidung enthält nämlich ein Wagnis gegenüber der Interessenlage der Umwelt. Es gehört nun zur Würde der Person, auch die Folgen eines solchen Wagnisses, wenn mit ihr Aufopferungen verbunden sind, zu bejahen, jedenfalls solange, als es nicht zu einer Vergewaltigung des Gewissens kommen kann.

Ein sozial nicht schutzwürdiger Arbeitnehmer hat jeder Zeit die grundgesetzliche garantierte *Freiheit*, durch ordentliche Kündigung sein Arbeitsverhältnis, innerhalb dessen er Gewissenskonflikten ausgesetzt wird, zu kündigen.

Der Arbeitgeber kann unter den gleichen Voraussetzungen durch seine Kündigung die Situation beseitigen, die zur Beeinträchtigung der Gewissensfreiheit führt. Es ergibt sich deshalb, daß ein anerkannter Gewissenskonflikt am Arbeitsplatz keinen absoluten Schutz vor einer Kündigung des Arbeitgebers bietet, sondern nur dann, wenn sämtliche schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers vor der Interessenlage des Arbeitgebers und des Betriebs den Vorrang haben. Nur auf Grund dieser Betrachtungsweise kann ein lebensnahes und lebensförderndes Verhältnis zwischen dem Grundrecht des einzelnen auf Gewissensfreiheit einerseits und seine notwendige Bindung an die bestehende Rechts- und Pflichtordnung andererseits hergestellt werden.

Die Kammer hat in diesem Zusammenhang mitgeprüft, ob dem Kläger nicht nur ein Anspruch auf gebührende Berücksichtigung seines Grundrechts auf Gewissensfreiheit zustand, sondern ob auch eine zu seinen Gunsten sprechende *Rechtslage* ihm erlaubte, zu erklären, er werde Arbeiten, die zur Verwirklichung der Einschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses dienen, nicht ausführen. Denn zu ungesetzlichen Handlungen kann er nicht angewiesen werden. Es besteht zwar Streit, ob das Gesetz G 10 möglicherweise das in Art. 19 GG garantierte Prinzip der Rechtsstaatlichkeit in seinem Wesensgehalt verletzt, weil es die Rechtsweggarantie des Art. 19 IV GG nicht enthält. Der Grundgesetzgeber hat aber selbst in Art. 19 IV GG letzter Satz ausdrücklich festgelegt, daß bei einem einschränkenden Gesetz gem. Art. 10 Abs. II Satz 1 GG an die Stelle des Rechtswegs die Nachprüfung durch von der Volksvertretung bestellte Organe und Hilfsorgane tritt. Wenn der Kläger hier eine andere Rechtsauffassung vertritt, handelt es sich um einen Rechtsirrtum, der zu seinen Lasten geht.

Ist bei der Abwägung der gegenseitigen Interessenlagen der Faktor der Gewissensfreiheit bzw. des Gewissenskonfliktes am Arbeitsplatz in *seinem Zusammenhang mit der sonstigen sozialen Schutzwürdigkeit* des Arbeitnehmers richtig

gesehen und entsprechend bewertet, dann ergibt sich im vorliegenden zu entscheidenden Fall, daß es den dringenden betrieblichen Erfordernissen der *Beklagten* entspricht, sich einen das Grundgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung bejahenden vertragswilligen und jederzeit einsatzbereiten Mitarbeiterstab aufzubauen und zu erhalten und daß diese Interessenlage die des *Klägers* auf Anerkennung seiner subjektiven Gewissensentscheidung und Belassung im Fernmeldedienst überwiegt.

Die Kammer hat schließlich noch geprüft, ob die Beklagte den Kläger nicht auf einen anderen Arbeitsplatz hätte versetzen und damit seiner Gewissensnot hätte Rechnung tragen können. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, daß es der Beklagten im vorliegenden Falle nicht möglich ist, auf den Kläger in der genannten Weise Rücksicht zu nehmen, weil dieser wegen seiner Ausbildung nur im Fernmeldedienst verwendbar ist und gerade in diesem Bereich mit Rücksicht auf die gesetzlichen zugewiesenen Aufgaben ein vertragstreuer Mitarbeiterstab unerlässlich ist. Es kann der Beklagten nicht zugemutet werden, nach Überprüfung und Befragung des Personals ihres fernmeldetechnischen Dienstes eine Gruppe auszuwählen, die sich von Fall zu Fall durch ihr Gewissen leiten läßt, welche zugewiesene Arbeit sie durchführen will und welche nicht und eine andere, die darauf vertraut, daß die ihnen erteilten Aufträge sich im Rahmen der Gesetze halten und die ihre Vertragspflichten erfüllt.

Damit wäre nämlich die durch Eid und Gelöbnis zusammengehaltene Belegschaft gespalten. Die Funktionsfähigkeit der Beklagten wäre lahmgelegt.

...

(Az.: 2 Ca 767/69)

gez.: Dr. Orth

Das Verfahren erinnert an Kafkas »Prozeß«. Es fällt kaum auf, daß die folgenden Sätze teils aus dem Prozeß des Josef K., teils aus dem des Arbeiters M. stammen:

»Aus Gründen, die dem Gericht nicht bekannt sind, wurde der Arbeiter in die Beobachtung durch den Verfassungsschutz einbezogen«. »Jemand mußte ihn verleumdet haben, denn ohne, daß er etwas Böses getan hätte, wurde er eines Morgens vernommen«. »Er war telefonisch verständigt worden, daß am nächsten Mittwoch eine kleine Untersuchung in seiner Angelegenheit stattfinden würde«. »Am 6. 3. 1969 wurden ihm durch den Geheimschutzbeauftragten eine Reihe Fragen vorgelegt, die dieser (?) [der Geheimschutzbeauftragte wußte schon alles] beantwortete«.

Das Urteil kennzeichnet die Atmosphäre, in der sich der Arbeiter dem anonymen Apparat, den »hohen Behörden« und deren »Aufsehern«, den »zuständigen Stellen« und ihren »Geheimschutzbeauftragten« gegenüber sieht. Ähnlich wie Josef K., dem die Anklageschrift unzugänglich bleibt, wird hier der Bitte des Arbeiters M. nicht entsprochen, ihm eine Abschrift des Vernehmungsprotokolls auszuhändigen. Kafka hat diese Mittel, Angst und Unsicherheit zu erzeugen, detailliert beschrieben. Das Urteil belegt die naive Entschlossenheit des Arbeiters, »mit allen gesetzlichen Mitteln gegen eine Entlassung anzugehen«. Wie Josef K. setzt er alle Hoffnung in das Gericht. Beide haben den Prozeß verloren, kaum daß er begonnen hat. Denn welcher Hoffnung kann sich der Arbeiter noch hingeben, nachdem er unauffällig in die Nähe der »vielen Arbeitnehmer in der BRD« gerückt worden ist, die »zum gesteuerten Werkzeug betriebsschädlicher oder gar verfassungsfeindlicher Tendenzen werden können«. Zwar läßt sich zunächst alles ganz gut an:

Nach einleitendem Subsumptionstheater (»betriebsbedingt« oder nicht) veranstaltet die untere Instanz die beliebte Interessenabwägung. Sie prüft dabei »wohlwollend«. Aber sie weist die Klage ab. Die nächste Instanz (LAG Mainz) weist die Berufung zurück, läßt aber wohlwollend die Revision zu. Nun liegen die Akten bei der Obersten Instanz. Ihr Urteil steht noch aus. Inzwischen haben »die zuständigen Stellen« schon wieder gewirkt. Der Arbeiter verlor »aus offenbar vorgeschützten Gründen« seine nächste Stellung als Fernmeldemonteur.

Strenge und Wohlwollen sind die geschwisterlichen Äußerungen autoritärer Ordnung. Das Gericht führt uns die ganze Familie vor. Strenge Einwände (»nichts, ... was den Ernst und die sittliche Integrität seiner Gewissensentscheidung hätte beweisen können« und »... die Möglichkeit ..., daß der Vortrag des Klägers bewußt falsch ... ist«) sind zur Stelle, um zunächst von väterlicher Barmherzigkeit überrannt zu werden. Kein Gutsbesitzer des ausgehenden 18. Jahrhunderts hätte in Ausübung seiner Gerichtshoheit freundlicher tun können, als daß er des Arbeiters »allgemeine Angaben wohlwollend geprüft und sein gesamtes Auftreten vor Gericht in die Beurteilung mit einbezogen« hätte. Das Gericht sorgt sich um »den Ernst und die sittliche Integrität« der Gewissensentscheidung des Arbeiters. Aber es steht auch mit beiden Beinen auf dem Boden des Systems. Wo die Funktionsfähigkeit des Betriebes lahmgelegt zu werden droht, hat väterliche Barmherzigkeit ihr Ende. Gutsherrliche Fürsorge ist ja auch unnötig, weil »ein ... Arbeitnehmer jeder Zeit die grundgesetzlich garantierte Freiheit hat, durch ordentliche Kündigung sein Arbeitsverhältnis, innerhalb dessen er Gewissenskonflikten ausgesetzt wird, zu lösen«. Es wäre also falsch, nach dem Wort vom Gutsbesitzer auch noch von Hintersassenschaft oder Hörigkeit zu sprechen. Die Ware Arbeitskraft kann man ganz frei auf dem Markt verkaufen. Und deshalb ist der Arbeiter »sozial nicht schutzwürdig«, meint aus unkündbarer Stellung der Oberarbeitsgerichtsrat Dr. O.

Aber hier irrt das Gericht mit Fleiß. Es wußte, daß der Arbeiter arbeitslos war, daß er auf Verlangen der BASF schon nach sechs Wochen seine Stelle als Elektromonteur bei einer Frankfurter Elektrobaufirma, die auf dem Gelände der BASF arbeitet, verloren hatte. Vorgeschoben wurden betriebstechnische Gründe. Dahinter steckt wie üblich der Verfassungsschutz. Dieser spricht nicht nur schon seit 1963 vor der Einstellung von SDS-Mitgliedern bei den Universitätsverwaltungen (z. B. der TH Darmstadt und der Universität Frankfurt/M vor). Er erscheint auch regelmäßig bei den Arbeitgebern, die aus politischen Gründen entlassene Arbeiter beschäftigen wollen. In Wallraffs Reportage »Verfolgt, Eine Dokumentation über politische Justiz in der Bundesrepublik« (*die tat*, Nr. 22, 27/1968) berichtet der Arbeiter Rath aus Kassel:¹ »Nach einem halben Jahr erst, Mai 1959, bekam ich bei der Baufirma Reisse wieder Arbeit, mußte dort nach einem halben Jahr, Anfang 1960, meine Arbeit wieder aufgeben, weil der Verfassungsschutz bei der Firma Erkundigungen einholte«. Die Erfahrungen des Arbeiters Werner Müller aus Hannover² schilderte Wallraff: »Weitaus unangenehmer für ihn

¹ Rath wurde wegen Kontakten zum FDGB vom BGH zu zwei Monaten Gefängnis mit Bewährung verurteilt und daraufhin nach 37-jähriger Betriebszugehörigkeit von der Firma Henschel entlassen.

² Müller wurde 1961 von der 4. Großen Strafkammer des Landgerichts Lüneburg zu neun Monaten Gefängnis verurteilt, weil er Kinderreisen in die DDR organisiert hatte. Die Strafe wurde allerdings zur Bewährung ausgesetzt, »da seine vorbildliche Führung im Zweiten Weltkrieg als Soldat strafmildernd anzurechnen war«. Die Große Strafkammer ließ sich dabei von dem Gedanken leiten, »daß der soldatische Einsatz in Gesinnung und Opferbereitschaft seinen Wert in sich selbst trägt, und daß er deshalb ohne Rücksicht darauf gewertet werden muß, welche Ziele die Politische Führung mit diesem Einsatz erstrebt«. (Urteil vom 4. 11. 1961,

waren die regelmäßigen Routinegesprächen der politischen Polizeibeamten bei seinen Arbeitgebern. Die Beamten warnten und erkundigten sich zugleich. Einmal erschienen zwei politische Kriminalbeamte in seiner Firma – er hatte damals gerade bei Siemens angefangen – mit dem Vorwand, ihm einen Brief zu überbringen. Sie ließen ihn über den Personalchef zu sich rufen und fragten ihn in dessen Beisein aus. Ein andermal verlor er seine Stelle durch ein derartiges Vorsprechen . . . Er kannte Arbeitskollegen, die aufgrund ihrer politischen Vergangenheit durch Hinweise der politischen Polizei vier- oder fünfmal ihre Stelle verloren«.

Wo Zynismus beginnt, mag dahinstehen. Der Oberarbeitsgerichtsrat Dr. O. jedenfalls verweist den bereits zweimal entlassenen Arbeiter auf dessen »Mobilität«, auf den »Arbeitsmarkt« und auf die Würde der Person, zu der es auch gehöre, »die Folgen eines solchen Wagnisses«, wie es eine Gewissensentscheidung leider Gottes und Systems nun mal ist, »zu bejahen«.

Dem Oberarbeitsgerichtsrat Dr. O. könnte manches vorgeworfen werden, aber nicht politische Kurzsichtigkeit. Er fürchtet, daß »die durch Eid und Gelöbnis zusammengehaltene Belegschaft gespalten und die Funktionsfähigkeit des Betriebes lahmgelegt würde«. Er weiß, »daß die Tolerierung eines einzigen Arbeitnehmers, der sich insoweit auf sein Gewissen beruft, ein Präjudiz für eine unabsehbare Entwicklung darstellt«. In der Tat: Es könnte dahin kommen, daß Arbeiter keinen einzigen Betrieb mehr tolerieren, in dem sie, anstatt sich selbst zu bestimmen, nur verlängerter Arm sind.

Vielleicht, daß dann auch Richter auf dem Arbeitsmarkt sich umsehen müßten und an Mobilität gewöhnen.

Martin Hilgenfeld Ulrich Stascheit

Az: 2 KMs 2/61, S. 557; zit. nach Lutz Lehmann, Legal & Opportun, Politische Justiz in der Bundesrepublik, 1966, S. 3).

Wegen des Verdachts, in den Continentalwerken eine hektographierte illegale kommunistische Betriebszeitung verbreitet zu haben, wurde Müller später vom BGH zu zwei Jahren Gefängnis verurteilt, die er bis zum letzten Tag absitzen mußte.