

# Entscheidungen

*Im Namen des Volkes!*

*Urteil*

*In dem Rechtsstreit des Biologielaboranten*

H.-W. K. – Kläg. –

*gegen*

die Firma H. AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden –Bekl. –

hat das Arbeitsgericht in Frankfurt am Main

auf die mündliche Verhandlung vom 11. Mai 1982

durch Richter Feser

als Vorsitzenden

und die ehrenamtlichen Richter Hein und Datzkow

als Beisitzer

für Recht erkannt:

- 1) Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. Dezember 1981 nicht aufgelöst worden ist.
- 2) Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- 3) [...]

## *Tatbestand*

Der 37jährige Kläger ist seit 1. 4. 1962 als Biologielaborant bei der Beklagten beschäftigt. Er hat zuletzt DM 3650,- brutto monatlich verdient. Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrats. Er ist schwerbehindert.

Am 11. 12. 1981 erschien in der Tageszeitung »Frankfurter Rundschau« unter der Überschrift: »Einige wollen Arbeitsplatzargument nicht gelten lassen« ein längerer Bericht über eine Veranstaltung des SPD-Ortsvereins Sossenheim zum Thema der geplanten Erweiterung des Frankfurter Flughafens. In dem Bericht (zum gesamten Text vgl. Bl. 24 d. A.) wird unter anderem ausgeführt:

»Nach den Referenten schließlich kamen die Mitglieder zu Wort, so ein Betriebsrat der Hoechst AG: »Ich bin Beschäftigter eines Unternehmens, das schon jahrelang in der Lage ist, die Hessische Landesregierung mit dem Arbeitsplatzargument zu erpressen, um eine lebensbedrohende Verseuchung unserer Umwelt durchzusetzen.« Im Mönchswald gehe es nicht nur um eine Betonpiste, sondern da haben Menschen begriffen, daß es um ihre körperliche und geistige Unversehrtheit geht«.

Der Betriebsrat wies auf die lange Geschichte der SPD hin, als er sagte: »Es ist unsere Aufgabe als Partei, uns hinter diese Menschen zu stellen und gegen die Kapitalinteressen zu kämpfen.««

Die Beklagte lud am 15. 12. 1981 den Kläger zu einem Gespräch vor. Auf Befragen bestätigte der Kläger, daß er der im Zeitungsartikel erwähnte Betriebsrat sei. Ob der

Kläger in dem Zeitungsartikel richtig zitiert worden ist, ist zwischen den Parteien streitig. Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 17. 12. 1981 (vgl. Bl. 8, 9 d. A.) die Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung des Klägers. Der Betriebsrat erteilte die Zustimmung am 21. 12. 1981. Am 18. 12. 1981 beantragte die Beklagte die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur beabsichtigten fristlosen Kündigung. Diese äußerte sich innerhalb von 10 Tagen nicht. Mit Schreiben vom 29. 12. 1981 (Bl. 29 d. A.) kündigte sodann die Beklagte dem Kläger fristlos. Der Kläger hält die fristlose Kündigung für rechtsunwirksam. Mit der am 19. 1. 1982 bei Gericht eingegangenen Klage beantragt der Kläger,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. 12. 1981 nicht aufgelöst wurde, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger habe, als er am 15. 12. 1981 mit dem Zeitungsartikel vom 11. 12. 1981 konfrontiert worden sei, zugegeben, daß der wiedergegebene Wortlaut mit dem übereinstimme, was er auf der Versammlung des SPD-Ortsvereins gesagt habe. Die Äußerungen des Klägers seien Tatsachenbehauptungen. Der Kläger behaupte im Kontext, sie – die Beklagte – sei schon jahrelang in der Lage, die Hessische Landesregierung mit der Drohung des Verlustes von Arbeitsplätzen zu erpressen; hierbei komme es ihr darauf an, die Umwelt aus Profitgründen zu verseuchen; diese Verseuchung sei lebensbedrohend für die Bevölkerung. Diese Behauptungen des Klägers seien unwahr, ehrenrührig und erfüllten den Straftatbestand der Verleumdung und Beleidigung. Der Kläger habe das Gewicht seiner Äußerung für den unbefangenen Leser noch dadurch verstärkt, daß er seine Betriebsratsmitgliedschaft herausgestrichen habe und dadurch den Eindruck erweckt habe, er sei besonders gut informiert und könne daher ein fundiertes Urteil über die Beklagte abgeben. [...]

Der Kläger tritt den Ausführungen der Beklagten mit folgender Begründung entgegen: [...] Tatsächlich habe er gesagt:

»Ich bin Beschäftigter und Betriebsrat eines Unternehmens, das schon jahrelang in der Lage ist, mit dem Arbeitsplatzargument auf die Hessische Landesregierung Druck auszuüben, einige nennen das auch erpressen, um die Produktion mit der Folge lebensbedrohender Umweltverseuchung durchzusetzen.«

Er habe auch unter dem 28. 12. 1981 eine Gegendarstellung bei der »Frankfurter Rundschau« abdrucken lassen [...]

Daß die Beklagte in der Lage sei, Druck auf politische Gremien auszuüben, lasse sich etwa am Beispiel eines Schreibens der Beklagten vom 18. 2. 1981 an den Regierungspräsidenten in Darmstadt zeigen, von dem eine Abschrift an den Hessischen Umweltminister Schneider gegangen sei. Anlaß des Schreibens sei die Erteilung von wasserrechtlichen Genehmigungen unter Auflagen gewesen. Die Beklagte habe erklärt, daß sie sich vorläufig an den behördlichen Bescheid halte, jedoch von Bestimmungen des Bescheides abweiche, die offensichtlich so nicht durchführbar seien. Dann fahre die Beklagte fort:

»Ohne diese Abweichungen würden wir gezwungen sein, entweder die in dem Bescheid vom 20. 1. 1981 getroffene Regelung insgesamt bei unseren Einleitungen unberücksichtigt zu lassen, oder aber das Werk Hoechst, aus dessen Produktion ein Umsatz von ca. DM 4300 Millionen anfällt und das eine Belegschaft von ca. 30 000 Mitarbeitern hat, weitgehend zu schließen.«

Im Hessischen Rundfunk sei dem Umweltminister unter Bezugnahme auf diesen Vorgang folgende Frage vorgelegt worden:

71

»Herr Minister, die Firma Hoechst erklärt, die von Ihnen gemachten Auflagen seien so nicht durchführbar und hat damit gedroht, das Werk mit seinen 30 000 Mitarbeitern weitgehend zu schließen. Wie reagiert ein politisch verantwortlicher Umweltminister auf einen solchen Erpressungsversuch?«

[...]

### *Entscheidungsgründe*

Die zulässige Klage ist begründet. [...]

Die Kündigung ist [...] rechtsunwirksam, weil ein wichtiger Grund im Sinne der §§ 15 Abs. 1 KSchG, 626 Abs. 1 BGB, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte unzumutbar erscheinen läßt, nicht vorliegt.

[...]

III) Die Äußerungen des Klägers als Meinungsäußerung im Sinne des Art. 5 GG

1) Die Äußerungen des Klägers sind ihrem Charakter nach Meinungsäußerungen im Sinne des Art. 5 Abs. 1 GG. Sie sind daher ebenso am Maßstab dieses Grundrechts zu messen, wie an seinem Schrankenvorbehalt (Art. 5 Abs. 2 GG).

[...]

2) Der nach der Rechtsprechung anzuwendende Prüfungsmaßstab.

Das Bundesarbeitsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, daß dem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung sogenannte Drittwirkung zukommt. Das Grundrecht gehöre zu den Ordnungssätzen für das soziale Leben, die unmittelbare Bedeutung auch für den Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben (BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; AP Nr. 2 zu § 134 BGB). Art. 5 GG ist demnach unmittelbar anzuwendendes Recht.

a) Über die Bedeutung des Grundrechts und über das Verhältnis zwischen dem Grundrecht und den Normen, die dieses beschränken, hat das Bundesverfassungsgericht im sogenannten Lüth-Urteil vom 15. 1. 1958 (BVerfGE 7, S. 198 ff., S. 208–211) wesentliche Aussagen gemacht. Danach ist »das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung als unmittelbarster Ausdruck der menschlichen Persönlichkeit in der Gesellschaft eines der vornehmsten Menschenrechte überhaupt. Für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung ist es schlechthin konstituierend, denn es ermöglicht erst die ständige geistige Auseinandersetzung, den Kampf der Meinungen, der ihr Lebenselement ist. Es ist in gewissem Sinne die Grundlage jeder Freiheit überhaupt.«

Zur Frage des Verhältnisses zwischen Grundrecht und Grundrechtsschranken und damit insbesondere zur Frage, inwieweit »allgemeine Gesetze« im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GG das Grundrecht beschränken können, verwirft das Gericht die Auffassung, die Freiheit der Meinungsäußerung könne durch jedes einfache Gesetz relativiert werden. Vielmehr müssen »die allgemeinen Gesetze in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung ihrerseits im Lichte der Bedeutung dieses Grundrechts gesehen und so interpretiert werden, daß der besondere Wertgehalt dieses Rechts, der in der freiheitlichen Demokratie zu einer grundsätzlichen Vermutung für die Freiheit der Rede in allen Bereichen, namentlich aber im öffentlichen Leben, führen muß, auf jeden Fall gewahrt bleibt. Die gegenseitige Beziehung zwischen Grundrecht und »allgemeinem Gesetz« ist also nicht als einseitige Beschränkung der Geltungskraft des Grundrechts durch die »allgemeinen Gesetze« aufzufassen; es findet

vielmehr eine Wechselwirkung in dem Sinne statt, daß die »allgemeinen Gesetze« zwar dem Wortlaut nach dem Grundrecht Schranken setzen, ihrerseits aber aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung dieses Grundrechts im freiheitlichen demokratischen Staat ausgelegt und so in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müssen«. Demnach habe eine Güterabwägung zwischen der Meinungsäußerungsfreiheit und dem Rechtsgut zu erfolgen, das durch das die Meinungsäußerungsfreiheit einschränkende Gesetz geschützt werde. Diese Güterabwägung beschränke sich nicht auf eine abstrakte Abwägung der beiden Rechtsgüter, sondern erfordere eine Interessenabwägung im Einzelfall (vgl. auch Schaub RdA 1979, S. 139).

In einer weiteren Entscheidung (BVerfGE vom 28. 4. 1976, NJW 1976, S. 1627), in der sich das Bundesverfassungsgericht mit dem Verbot der politischen Betätigung durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG auseinandersetzt, wird die Bedeutung des Grundrechts auch im Arbeitsleben bekräftigt. Das Gericht führt aus, es sei mit der elementaren Bedeutung des Grundrechts unvereinbar, wollte der Gesetzgeber die Freiheit der politischen Meinungsäußerung dem Bereich der betrieblichen Arbeitswelt, die die Lebensgestaltung zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimme, schlechthin fernhalten. Bei der Anwendung der einschränkenden Norm (hier: § 74 Abs. 2 BetrVG) müsse der besondere Wertgehalt des Art. 5 GG, der zu einer grundsätzlichen Vermutung für die Freiheit der Meinungsäußerung führe, gewahrt bleiben.

b) Die ausführliche Darstellung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts soll einerseits deutlich machen, welch außerordentlich hoher Stellenwert der Meinungsäußerungsfreiheit »in allen Bereichen« beizumessen ist. Andererseits war die Ausführlichkeit deshalb veranlaßt, weil das Bundesarbeitsgericht in den einschlägigen Entscheidungen nicht ausweist, ob es sich die Wertung des Bundesverfassungsgerichts zu eigen macht, insbesondere, ob es eine Güterabwägung im Lichte der Bedeutung des Grundrechts vorgenommen hat. Das Bundesarbeitsgericht zitiert weder das Lüth-Urteil (der Ausnahmefall in AP Nr. 1 zu § 5 GG Meinungsfreiheit betrifft die »Ausstrahlungstheorie« bzw. Drittwirkung), noch greift es die Güterabwägungstheorie des Bundesverfassungsgerichts inhaltlich auf (dies gilt für sämtliche einschlägigen Entscheidungen nach Erlass des Lüth-Urteils – so Bäumers, Blätter für Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht, 1981, S. 337 ff.; das Gericht hat folgende Entscheidungen herangezogen: AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Meinungsfreiheit, AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung, AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG, AP Nr. 57 u. 58 zu § 626 BGB, AP Nr. 2 zu § 134 BGB, BAG vom 11. 12. 1975, Der Betrieb 1976 S. 679, 680, AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Dafür, daß eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht stattgefunden hat, spricht auch, daß in einer Entscheidung aus dem Jahre 1977 (AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) zur Frage des Schrankenvorbehaltes ohne Abstriche oder Ergänzungen auf die grundlegende Entscheidung, die vor Erlass des Lüth-Urteils ergangen ist (AP Nr. 2 zu § 13 KSchG), verwiesen wird.

Um Maßstäbe für die Beurteilung auch des vorliegenden Falles zu gewinnen, kann die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts daher nicht unbesehen übernommen werden. Ihre Kriterien sind vielmehr der Wertung der Verfassungsgerichtsentscheidungen gegenüberzustellen und gegebenenfalls in ihrem Licht auszulegen.

aa) Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung findet seine Schranken gemäß Art. 5 Abs. 2 GG in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze und in dem Recht der persönlichen Ehre. Nicht vom Recht der Meinungsäußerungsfreiheit gedeckt sind demnach beleidigende und ehrenrührige Äußerungen, soweit sie nicht in Wahrneh-

mung berechtigter Interessen (§ 193 StGB) erfolgen (BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG). Ohne weiteres ergibt sich aus den »einfachen Gesetzen« (§§ 823, 1004 BGB) auch, daß etwa geschäftsschädigende Äußerungen nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt sind.

bb) Das Bundesarbeitsgericht zählt zu den die Meinungsfreiheit einschränkenden »allgemeinen Gesetzen« ferner die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis (erstmalig BAG vom 15. 9. 1954, AP Nr. 2 zu § 13 KSchG, dann ständige Rechtsprechung).

Die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses enthalten nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts das Pflichtengebot, sich so zu verhalten, daß der Betriebsfriede nicht ernstlich und schwer gefährdet wird und daß die Zusammenarbeit im Betrieb mit den übrigen Arbeitnehmern, aber auch mit dem Arbeitgeber, für diese zumutbar bleibt (BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG). Nach den Grundregeln darf der Arbeitnehmer auch nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen (BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB). Er darf öffentlich – insbesondere in der Betriebsöffentlichkeit – keine bewußt wahrheitswidrigen Behauptungen über den Arbeitgeber aufstellen. Solche Behauptungen könnten nicht nur dem Ansehen des Arbeitgebers schaden, sondern auch auf charakterliche Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers schließen lassen oder den Betriebsfrieden gefährden oder stören (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

aaa) Weshalb diesen von der Rechtsprechung interpretativ festgelegten Grundregeln die Qualität von grundrechtsbeschränkenden Gesetzen zukommen kann, hat das Bundesarbeitsgericht (entgegen seiner eigenen Behauptung in AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Meinungsfreiheit, Bl. 3 der Entscheidungsgründe) nicht, geschweige denn ausführlich, begründet. Eine Begründung findet sich in einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Bremen (AP Nr. 56 zu § 626 BGB). Danach ergeben sich die Grundregeln aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Treuepflicht. Diese Begründung enthält jedoch (worauf Bäumer, a. a. O., hingewiesen hat) einen Zirkelschluß. Denn die Treuepflicht kann nur ein Teil der Grundregeln des Arbeitsverhältnisses sein, der allgemeine Begriff kann aber nicht aus einem speziellen, der in ihm enthalten ist, abgeleitet werden. Ferner würden aus einer vertraglichen Nebenpflicht Regeln mit Gesetzesrang hervorgehen. Darauf hinzuweisen ist schließlich, daß die Treuepflicht lediglich im nationalsozialistischen AOG von 1934 gesetzlich normiert war. Sie wird als Teil der Grundregeln unversehens wieder zur grundrechtsbeschränkenden Norm (zur Kritik vgl. Becker u. a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, § 1 Anm. 263; Schwerdtner, JZ 1973, S. 380).

bbb) Das Bundesarbeitsgericht sieht allerdings nicht bereits in der bloßen Verletzung der Grundregeln durch die vom Arbeitgeber geäußerte Meinung einen Kündigungsgrund, sondern nimmt diesen erst an, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Meinungsäußerung konkret berührt ist (BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB), wenn sich also das Verhalten des Arbeitnehmers betrieblich auswirkt (Schaub, a. a. O., S. 142).

Diesem selbst gestellten Anspruch zur Konkretisierung der Schrankennorm wird das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht gerecht, wie seine Ausführungen zur betrieblichen Auswirkung zeigen. Im Rahmen der Erörterungen, ob Auswirkungen auf den Betriebsfrieden zu bejahen sind, prüft das Gericht nämlich nicht nur die Frage, ob eine Störung, sondern auch, ob eine (bloße) Gefährdung des Betriebsfriedens vorliegt. Zudem macht das Gericht innerhalb des Begriffes der Gefährdung, der bereits vom Wortsinn her nicht mehr eine konkrete Auswirkung meinen kann, einen graduellen Unterschied, indem es den Begriff der abstrakten Gefährdung des Betriebsfriedens aufgreift. Zwar soll eine abstrakte Gefährdung des Betriebsfriedens außer acht bleiben, gleichzeitig sei aber zu überprüfen, ob es durch die Meinungsäußerung

*erfahrungsgemäß* zu einer Störung des Betriebsfriedens komme (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

Es wurde zu Recht darauf hingewiesen, daß die Abgrenzung zwischen einer abstrakten Gefährdung des Betriebsfriedens (die unschädlich sein soll) und einer erfahrungsgemäß zu erwartenden Störung (die die Kündigung auslöst) nicht möglich ist (Weber, Urteilsanmerkung zu BAG a. a. O.). Man muß sich im übrigen vergegenwärtigen, daß das Bundesarbeitsgericht im Wege einer prozessualen Hilfskonstruktion, nämlich der Beweiserleichterung der tatsächlichen Vermutung, die Schranken eines Grundrechts konkretisiert, das die »grundsätzliche Vermutung für die Freiheit der Rede in allen Bereichen« postuliert.

Bedenklich erscheint ferner, daß das Bundesarbeitsgericht für die tatsächliche Vermutung anscheinend auf die Erfahrung des »überwiegend zufriedenen Arbeitnehmers« abstellt und die Gefährdung des Betriebsfriedens etwa dann für wahrscheinlich hält, wenn Vorgesetzte von den so charakterisierten Mitarbeitern gefragt worden sind, warum man sich dies (es ging um die Verteilung von Flugblättern im Betrieb) bieten lassen müsse und warum der Vorstand nichts tue (BAG a. a. O.).

Nach einer anderen Entscheidung kommt es für die Gefährdung des Betriebsfriedens durch die Meinungsäußerung des Arbeitnehmers nicht nur auf die Einstellung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes an, sondern auch auf die des Arbeitgebers, der genauso zum Betrieb gehöre wie die Arbeitnehmer (BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG). Gegenüber der letztgenannten Auffassung ist geltend zu machen, daß Art. 5 GG die geistige Auseinandersetzung und den Kampf der Meinungen gewährleisten soll und daher gerade nicht mit Rücksicht darauf eingeschränkt werden kann, daß der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerschaft (also die Mehrheit der Arbeitnehmer eines Betriebes) eine andere Einstellung hat als der gekündigte Arbeitnehmer.

ccc) Die Darstellung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zeigt, daß das Bundesarbeitsgericht nicht nur die Güterabwägungstheorie des Bundesverfassungsgerichts ignoriert, sondern auch über die Konstruktion der sehr unbestimmten Grundregeln einerseits und ihre kaum nachvollziehbare Konkretisierung andererseits zu Ergebnissen kommt, die den Wertungen des Bundesverfassungsgerichts über den Rang des Grundrechts der Meinungsfreiheit widersprechen (nach Schwerdtner, a. a. O., S. 377, zählt die im Wege der Kündigung versuchte politische Disziplinierung der Arbeitnehmer noch zu den unbewältigten Komplexen des Arbeitsrechts).

Das bisherige Ergebnis läßt aber auch erkennen, daß sich das Bundesarbeitsgericht bei der Etablierung der Grundregeln des Arbeitsverhältnisses als grundrechtsbeschränkenden Normen von der Idee des Arbeitsverhältnisses als einem personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis leiten ließ. Auf diese Vorstellung rekurriert es aber auch bei der Konkretisierung der Schranken des Grundrechts, insbesondere bei der Ausfüllung des Begriffes des Betriebsfriedens.

Dieser Ansatz, der die Arbeitnehmer im Banne eines Gemeinschaftsdenkens erst einmal total in die Pflicht nimmt (Schwerdtner, a. a. O., S. 380), führt dazu, daß die Grundrechte zu Rechtfertigungsgründen (Schwerdtner, a. a. O.) verkümmern. Eine solche Umkehrung im Verhältnis zwischen dem Grundrecht und der dieses beschränkenden Norm ließe sich vermeiden, wenn nach der vom Bundesverfassungsgericht vorgeschriebenen Verfassungsinterpretation die beschränkende Norm aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung des Grundrechts selbst ausgelegt wird. Der Fehler dürfte allerdings zuerst in der Begründung der Grundregeln des Arbeitsverhältnisses aus dem personenrechtlichen Gemeinschaftsdenken zu suchen sein. Gemeinschaftsrechtliche Vorstellungen sind nicht nur im System der auf das Individuum abgestellten Grundrechte ein Fremdkörper, sondern verführen auch dazu,

die Grundrechte des Einzelnen hinter die, wenn auch nur unbewußt höher bewerteten, Gemeinschaftsideale zurücktreten zu lassen.

Dem Sinngehalt des Grundrechts des Art. 5 GG wäre mit einer Aufgabe der Festbeschreibung von Grundregeln des Arbeitsverhältnisses als Schrankennormen am ehesten gedient. Bereits über die Bestimmung der Pflichtenstruktur des Arbeitsverhältnisses als Austauschverhältnis mit personenrechtlichem Einschlag ließe sich eine zutreffende Interessenabwägung finden (Schwerdtner, a. a. O.). Der Arbeitgeber hat danach ein letztlich durch Art. 14 GG, §§ 823, 1004 BGB geschütztes Interesse, das eingesetzte Kapital frei von nicht produktionsbedingten Störungen zu verwerten. Die am materiellen Gehalt des Arbeitsvertrages orientierte Betrachtungsweise führte allerdings nicht zu einer umfassenden Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers, sondern lediglich zur Verpflichtung, den Produktions- und Geschäftsablauf konkret nicht zu behindern (vgl. im einzelnen Bäumler, a. a. O.).

#### IV) Die Bewertung der Äußerungen des Klägers

Es wurde dargelegt, daß die Äußerungen des Klägers auf der Veranstaltung des SPD-Ortsvereins bereits vom Tatsächlichen her nicht so aufgefaßt werden können, wie die Beklagte dies tut. Der Kläger hat die Beklagte nicht direkt angegriffen; er hat ihr nicht im strafrechtlichen Sinne Erpressung vorgeworfen; er hat ihr nicht vorgeworfen, es komme ihr darauf an (finales Handeln), die Umwelt zu verschmutzen; er hat der Beklagten nicht vorgeworfen, sie handele im Interesse eines möglichst hohen Profits. Schließlich ist der Kläger nicht für die Veröffentlichung seiner Äußerungen sowie die namentliche Benennung der Beklagten im Zusammenhang mit der Veröffentlichung verantwortlich.

Der Kläger hat vor einem Publikum, das aus der Kenntnis der Person des Klägers schließen konnte, daß er von der Beklagten spricht, anlässlich der Erörterungen eines nicht mit der Beklagten im Zusammenhang stehenden Themas (Flughafenerweiterung) der Beklagten vorgeworfen, sie übe mit dem Arbeitsplatzargument erfolgreich Druck auf die Hessische Landesregierung aus, zu ergänzen: um bei der Produktion durch Auflagen zum Schutz der Umwelt möglichst wenig behindert zu werden. Dies führe zu einer »lebensbedrohenden Verseuchung« der Umwelt. Er hat an seine Parteimitglieder appelliert, »gegen die Kapitalinteressen zu kämpfen«. Er mußte damit rechnen, daß in der Presse über die Veranstaltung und damit auch über seinen Diskussionsbeitrag berichtet wird.

Demnach ist festzuhalten, daß sich der Kläger in bezug auf die Beklagte ausgesprochen kritisch geäußert hat und seinen Äußerungen durch die Wortwahl (erpressen, lebensbedrohende Verseuchung der Umwelt) eine eindeutig polemische Tendenz gegeben hat.

1) Der Kläger hat durch seine Äußerungen nicht in das Recht der persönlichen Ehre im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GG eingegriffen. Die Angriffe des Klägers richteten sich nicht gegen eine bestimmte Person.

2) Der Kläger hat durch seine Äußerungen keine Strafgesetze als allgemeine Gesetze im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GG verletzt.

Die Beklagte spricht zwar von Beleidigungen des Klägers, sie behauptet allerdings selbst nicht, daß der Tatbestand des § 185 StGB erfüllt sei. Es ist auch nicht zu sehen, worin in den Äußerungen des Klägers ein Angriff gegen die Ehre durch Kundgebung der Mißachtung (vgl. Dreher, StGB, § 185 Anm. 1) liegen soll.

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat sich der Kläger auch keiner üblen Nachrede (§ 186 StGB) und keiner Verleumdung (§ 187 StGB) schuldig gemacht. Beide Tatbestände setzen die Behauptung einer Tatsache (§ 187 StGB: einer unwahren Tatsache) voraus. Bei den Äußerungen des Klägers dagegen mischen sich Tatsachenbehauptung und Werturteil. Es ist auch nicht möglich, einzelne Worte der Äußerung

zu isolieren, ohne die Tendenz der Äußerung zu verfälschen. Es verfehlt diese Tendenz, wenn die Beklagte etwa meint, der Kläger stelle die Tatsachenbehauptung auf, die Beklagte betreibe eine lebensbedrohende Verseuchung der Umwelt in dem Sinne, daß durch die Beklagte Menschenleben bedroht seien oder Verseuchung im rechtlichen Begriff dieses Wortes betrieben werde. Die Worte »lebensbedrohende Verseuchung« sind aus dem Zusammenhang des Diskussionsbeitrages heraus – ebenso wie dies für das Wort erpressen gilt – eindeutig als polemisch zugespitzte Diktion zu erkennen. Dann stellen sich die Worte »Verseuchung der Umwelt« als drastischer Ausdruck für Umweltverschmutzung dar. Der Begriff »lebensbedrohend« muß bereits sprachlich nicht, wie dies die Beklagte tut, ausschließlich auf Menschen bezogen werden. Auch Tiere und Pflanzen gehören zur lebenden Umwelt. Der gegenwärtigen Diskussion zum Thema Umweltschutz geht es gerade um den Zusammenhang zwischen der Qualität menschlichen Lebens und dem Lebensrecht der durch zivilisatorische Eingriffe bedrängten Natur. Es kann angenommen werden, daß die Äußerungen des Klägers von der lebensbedrohenden Umweltverseuchung in diesem Sinne zu verstehen ist (die Beklagte greift daher zu kurz, wenn sie zur vorsorglichen Widerlegung der »Tatsachenbehauptung« des Klägers ausführt, durch Abwassereinleitungen in den Main werde die Trinkwassergewinnung unterhalb der Mainmündung nicht beeinträchtigt, ein Erkrankungsfall, geschweige denn ein Todesfall sei nicht zu verzeichnen).

3) Die Äußerungen des Klägers stellen keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

a) Bereits aus der Pflichtenstruktur des Arbeitsverhältnisses ergibt sich, daß es die beiden Vertragsparteien zu unterlassen haben, sich in einer Weise zu kritisieren, anzugreifen oder herabzuwürdigen, die letztlich dazu führt, daß für den einen oder anderen Teil ein Festhalten am Vertrag unzumutbar wird. Dabei sind Generalisierungen zu vermeiden, denn nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles läßt sich eine zutreffende Beurteilung finden.

Vorliegend stellen sich die Weichen für die Frage, was der Beklagten an Kritik zugemutet werden kann, letztlich danach, ob sich der Kläger für seine Äußerung auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit berufen kann. Die Beklagte hätte nämlich politisch motivierte Kritik auch dann zu tolerieren, wenn diese in polemischer Schärfe vorgetragen wird. Die Beklagte versucht daher, die Äußerungen des Klägers auf der rein strafrechtlichen Ebene festzumachen. Darin kann ihr, wie bereits dargelegt wurde, nicht gefolgt werden.

Auch wenn dem Kläger zuzubilligen ist, daß seine Äußerungen politisch motiviert sind, ist jedoch zu überprüfen, ob das politische Motiv nur vorgeschoben ist oder ob der Arbeitgeber Veranlassung dafür gegeben hat, daß er in die politische Auseinandersetzung einbezogen wird. Schließlich ist zu fragen, ob die Form der Kritik das zumutbare Maß überschritten hat.

aa) Der Kläger war im Rahmen seiner Meinungsäußerungsfreiheit berechtigt, der Beklagten vorzuhalten, sie übe mit dem Arbeitsplatzargument Druck auf die Landesregierung aus (erpressen).

Der Kläger hat das Argument aus der politischen Diskussion, an der er sich beteiligt hat, aufgegriffen. Das Argument hat auch stets einen politischen Adressaten, denn nur politisch Verantwortliche sind dem Interessen der Allgemeinheit an möglichst hohen Beschäftigungszahlen verpflichtet und werden von ihren Wählern auch am Erfolg in diesem Bereich gemessen. Im Hinblick auf den Adressaten des Arbeitsplatzarguments geht die Auseinandersetzung dann um die Frage, ob und inwieweit eine politische Partei und die von ihr mitgetragene Regierung für dieses Argument zugänglich sein soll. Von daher richtet sich auch der Angriff des Klägers primär



gegen diejenigen politischen Instanzen, die sich nach seiner Meinung vom Arbeitsplatzargument beeindrucken lassen.

Das Arbeitsplatzargument hat allerdings auch einen Urheber, der wirtschaftliche Gründe für den drohenden Wegfall von Arbeitsplätzen geltend macht. Diese wirtschaftlichen Gründe sind so beschaffen, daß ihnen durch die staatlichen Instanzen als Adressaten des Arbeitsplatzarguments abgeholfen werden kann, etwa durch Investitionsanreize, Rücknahme kostensteigernder Auflagen, Steuererleichterungen und ähnliches. Seine Brisanz erhält das Arbeitsplatzargument dadurch, daß sich die Frage nach der Erhaltung von Arbeitsplätzen aus dem wirtschaftlich begründeten Interesse eines Unternehmens anders darstellt als für die am Vollbeschäftigungsanspruch orientierte Regierung. Diese Konstellation bringt es aber auch mit sich, daß bereits der Hinweis eines Unternehmens auf den drohenden Verlust von Arbeitsplätzen die politisch Verantwortlichen in eine Drucksituation bringen kann. Wenn im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzargument vom Druck ausüben gesprochen wird, so enthält dieser Hinweis bei einem richtigen Verständnis der unterschiedlichen Interessenlage daher noch keinen diskriminierenden Vorwurf. Dennoch kann eine Kontroverse darüber entstehen, wie die Haltung des Unternehmens politisch einzuschätzen ist. Dann liegt die Gefahr nahe, daß in die politisch motivierte Kritik auch das Unternehmen einbezogen wird, obwohl ihr eigentlicher Adressat die politisch Verantwortlichen sind.

Die Beklagte hat aber auch einen Anlaß dafür geschaffen, daß ein Bezug gerade zwischen ihrem Verhalten und dem Arbeitsplatzargument hergestellt wurde. Der Kläger verweist insoweit zu Recht auf das Schreiben der Beklagten vom 18. 2. 1981 an den Regierungspräsidenten in Darmstadt, von dem Abschrift an den Umweltminister ging. Die Beklagte wendet sich in diesem Schreiben gegen bestimmte behördliche Auflagen bei der Einleitung von Abwässern in den Main. Sie führt aus, daß sie bei strikter Beachtung des erteilten Bescheides gezwungen sei, »das Werk Hoechst . . ., das eine Belegschaft von ca. 30 000 Mitarbeitern hat, weitgehend zu schließen«. Die Beklagte macht geltend, daß dieser Passus keine rechtlichen Gegenvorstellungen betraf, sondern im Zusammenhang damit stand, daß ihr technisch ganz offensichtlich nicht durchführbare Auflagen gemacht worden seien. Dennoch und gerade deshalb muß festgestellt werden, daß die Beklagte in diesem Schreiben mit dem Arbeitsplatzargument in sehr massiver Weise ihre Interessen zur Geltung gebracht hat. Gerade wenn es der Beklagten nur um technische Fragen ging, hätte ein Hinweis auf die tatsächliche Undurchführbarkeit der behördlichen Bestimmungen genügt, ohne daß weitere Rechtsnachteile zu besorgen gewesen wären. Daß bei Gelegenheit der Bescheiderteilung das politisch brisante Thema des Erhalts der Arbeitsplätze aufgegriffen wurde, kann nach menschlichem Ermessen nur dazu gedient haben, die Landesregierung gerade in Umweltfragen mit dem wirtschaftlichen Gewicht der Beklagten zu beeindrucken.

bb) Der Kläger durfte im Rahmen der politischen Diskussion in bezug auf die Beklagte auch das Problem des Umweltschutzes ansprechen und einen Zusammenhang zwischen diesem Thema und dem Arbeitsplatzargument herstellen. Auch insoweit ging es um ein auf der Parteiveranstaltung erörtertes Thema. Der Kläger hat lediglich eine Parallele zur gleichgelagerten Problematik bei der Beklagten gezogen.

Daß der Kläger die Beklagte und kein anderes Unternehmen herausgreift, erklärt sich zunächst daraus, daß er Beschäftigter der Beklagten ist und bereits von daher veranlaßt ist, sich mit dem Verhalten seines Arbeitgebers auseinanderzusetzen. Der Kläger hat diesen Zusammenhang auch selbst einleitend in seinem Diskussionsbeitrag angesprochen. Zum anderen sind Probleme des Umweltschutzes für die Be-

klagte wegen der Art und des Umfangs ihrer Produktion besonders aktuell. Zur Illustration dieses an sich offenkundigen Umstandes hat der Kläger eine Fülle von Zeitungsberichten aus den letzten Jahren vorgelegt, aus denen hervorgeht, daß mit der Produktion der Beklagten einhergehende Emissionen in Luft und Wasser sehr häufig die Öffentlichkeit beschäftigt haben. Dabei ist weiterhin evident, daß das öffentliche Interesse deshalb besteht, weil die Produktion der Beklagten, wie jede industrielle Produktion, eine Umweltbelastung zur Folge hat. Diese hat bei einem Großunternehmen wie der Beklagten weitreichende Auswirkungen und fällt besonders ins Gewicht.

Für die Frage, ob dem Kläger das Recht zuzugestehen ist, sich mit der Beklagten in Fragen des Umweltschutzes auch kritisch auseinanderzusetzen, kann es nicht darauf ankommen, ob die Beklagte die Umweltbelastung im Sinne eines vorwerfbaren Handelns zu vertreten hat. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, daß die Beklagte keine rechtlichen Bestimmungen zum Schutze der Umwelt verletzt, kann Gegenstand einer Auseinandersetzung sein, welche Priorität sie Maßnahmen zum Schutze der Umwelt gibt. Dies, weil die mit der Produktion der Beklagten einhergehende Umweltbelastung nicht nur ein Problem der Beklagten, sondern auch der betroffenen Menschen ist. Dann wirft dieses Problem aber nicht nur technische und wirtschaftliche, sondern auch politische Fragen auf, insbesondere kann zwischen den primär wirtschaftlich begründeten Interessen der Beklagten sowie den Interessen der Allgemeinheit und deren Umsetzung in politische Aussagen ein Widerspruch entstehen. Nach der politischen Natur dieses Konfliktes ist aber auch die Bedeutung und das Gewicht einer kritischen Auseinandersetzung mit der Beklagten zu beurteilen.

cc) Die polemische Schärfe der Äußerungen des Klägers macht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte nicht unzumutbar.

Der Kläger hat in seinem Diskussionsbeitrag in einer polemischen Tendenz eine Verbindung zwischen dem Gebrauch des Arbeitsplatzarguments und der Umweltbelastung durch die Produktion der Beklagten hergestellt. Er hat den Eindruck erweckt, daß der von der Beklagten auf die Landesregierung ausgeübte Druck dazu führe, daß die Behörde bei ihrer Entscheidung über Auflagen zum Schutz der Umwelt der Beklagten in größerem Maße entgegenkommt, als dies ohne den Druck der Fall wäre. Dies impliziert ferner den Vorwurf, die Umwelt werde stärker, als dies im Interesse der Allgemeinheit liegen kann, belastet, die Beklagte nehme dies auch in Kauf. Zudem hat der Kläger die eindeutig negativ besetzten Reizworte »erpressen« und »lebensbedrohende Verseuchung der Umwelt« verwendet.

Entgegen der Auffassung der Beklagten muß bereits verneint werden, daß die vom Kläger gebrauchte Polemik in Aussage und Diktion dadurch veranlaßt war, daß ein Zusammenhang zur Beklagten hergestellt wurde. Es wurde bereits hervorgehoben, daß die Beklagte lediglich bei Gelegenheit der Erörterung eines mit ihr nicht in Zusammenhang stehenden Themas und auch ohne vom Kläger namentlich genannt zu werden, erwähnt wurde. Es ist daher davon auszugehen, daß die Polemik des Klägers in erster Linie dem Thema der Veranstaltung geschuldet war und nicht speziell auf die Beklagte zielte.

Tendenz und Formulierung der Äußerung des Klägers sind folglich danach zu beurteilen, was im Rahmen einer politischen Auseinandersetzung üblich und zulässig ist. So gesehen ist weder die negative Einschätzung des den Ansprüchen des Umweltschutzes entgegengestellten Arbeitsplatzarguments zu beanstanden noch die polemische Wortwahl.

Dabei ist auch zu bedenken, daß es mit der grundgesetzlichen Vermutung für die Freiheit der Meinungsäußerung nicht vereinbar wäre, wenn Stilfragen so hoch be-

wertet werden, daß dadurch das Grundrecht in seinem Kern berührt wird. Bei der Beurteilung des Verhaltens des Klägers ist folglich zunächst danach zu fragen, ob er sich in der öffentlichen Diskussion zu einem aktuellen politischen Thema auch im Hinblick auf seinen Arbeitgeber kritisch äußern durfte. Da diese inhaltliche Priorität zu bejahen ist, haben Fragen der Form zurückzutreten, auch dann, wenn die Kritik in einem polemischen Sprachgebrauch, wie er in politischen Diskussionen üblich ist, geäußert wird. Sonst läge die Gefahr nahe, daß die Empfindlichkeit des Kritisierten das Maß der zulässigen Meinungsäußerung bestimmte.

dd) Die Beklagte selbst sieht im übrigen – ohne ihn beim Namen zu nennen – den politischen Charakter der Äußerung des Klägers, scheint jedoch die Zulässigkeit seiner ebenfalls politisch motivierten Kritik eher unter dem Gesichtspunkt der Loyalität zum Arbeitgeber zu beurteilen. In ihrer erläuternden Stellungnahme zum Schreiben vom 18. 2. 1981 an den Regierungspräsidenten (Bl. 14 des Schriftsatzes vom 10. 5. 1982, Bl. 139 d. A.) führt die Beklagte aus: »Ein wesentlicher Kern der gesamten Umweltschutzproblematik liegt darin: Was kann ein Unternehmen technisch und wirtschaftlich leisten, ohne die Produktion einstellen zu müssen? Wo die Sorge um Umweltschutz und Arbeitsplätze wirklich ernst genommen wird, wird auch diese Fragestellung ernst genommen. Ihre Beantwortung setzt Fachwissen, Kompromißbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein und meist auch Mut zur Konsequenz voraus. Die bei der Beklagten hiermit befaßten Menschen dürfen ebenso wie die Beamten der Behörden erwarten, daß ihre Arbeit und Sorge jeweils ernst genommen und ihre moralische Integrität auch bei Härten und folgenschweren Entscheidungen nicht ohne Grund in Frage gestellt wird. Wer hier leichtfertig von Druck und Erpressung mit dem Arbeitsplatzargument spricht, beleidigt nicht nur die an den Problemen arbeitenden Menschen, sondern er zerstört die eigentliche Basis der Umweltschutzbemühungen, nämlich die Frage nach dem derzeit Machbaren.«

Es fragt sich, ob dem Kläger damit letztlich übel genommen wird, daß er das ernsthafte Bemühen der Beklagten um die Berücksichtigung divergierender Interessen nicht anerkenne, sondern leichtfertig Vorwürfe erhebe. Die Beklagte verkennt bei der Bewertung der Äußerungen des Klägers als leichtfertig jedoch, daß sie das ernsthafte Verantwortungsbewußtsein, das sie für sich selbst in Anspruch nimmt, auch ihren Kritikern zubilligen muß. Vor allem hindert die unbestreitbare Integrität der Beklagten nicht einen ihrer Arbeitnehmer daran, zu Problemen des Umweltschutzes eine andere Meinung als die Beklagte zu haben und auch öffentlich zu äußern. Etwas anderes könnte nur für leitende Angestellte gelten, denen die Pflicht zukommt, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zu wahren (Schwerdtner, a. a. O., S. 381).

b) Die Meinungsäußerung des Klägers verstößt nicht gegen die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses.

Das Gericht hat bereits in seinen Ausführungen unter Ziff. III), 2) die Auffassung vertreten, daß die vom Bundesarbeitsgericht interpretativ festgelegten Grundregeln des Arbeitsverhältnisses nicht als grundrechtsbeschränkende Norm in Frage kommen, zumindest aber aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung des Grundrechts ausgelegt und so in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müssen. Eine Verletzung des durch die Grundregeln geschützten Betriebsfriedens ist danach zu verneinen.

aa) Die Störung des Betriebsfriedens kann nicht daran gemessen werden, ob die vom Arbeitnehmer geäußerte Meinung mit der Einstellung des Arbeitgebers kollidiert (so aber BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG). Da das Grundrecht der freien Meinungsäußerung den Kampf der Meinungen gewährleisten soll, kann es nicht durch die entgegenstehende Meinung eines anderen beschränkt werden, ohne inhaltsleer zu werden.

bb) Auch ein Störung des Betriebsfriedens im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern der Beklagten liegt nicht vor. Zwar hat die Beklagte vorgetragen, daß die Veröffentlichung der Äußerung des Klägers zu zahlreichen Diskussionen in den einzelnen Betrieben führte. Darin kann der Hinweis liegen, daß es bei derartigen Äußerungen erfahrungsgemäß zu einer Störung des Betriebsfriedens kommt. Die auf eine tatsächliche Vermutung gegründete Annahme, der Betriebsfriede werde gestört (so BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), kann jedoch nicht zu einer Konkretisierung der Grundrechtsschranke führen. Dies, weil allein darauf abzustellen wäre, ob und inwieweit sich die Meinung des Klägers von derjenigen seiner Arbeitskollegen entfernt. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß das Haben einer anderen Meinung erst den nach den Vorstellungen des Verfassungsgebers erwünschten Meinungskampf ermöglicht. Die Meinungsäußerung kann daher nicht mit der Behauptung, sie stehe in Konflikt mit der Meinung anderer Arbeitnehmer, unterbunden werden.

c) Die Beklagte hält dem Kläger vor, er habe seine Vorwürfe mit einer direkten Kampfansage an ihre Adresse verknüpft. Wer seinen Arbeitgeber bekämpfen wolle, könne dies nicht vom Arbeitsplatz aus tun, sondern müsse diesen aufgeben. Die direkte Kampfansage sieht die Beklagte in der Äußerung des Klägers: »Es ist unsere Aufgabe als Partei, uns hinter diese Menschen zu stellen und gegen die Kapitalinteressen zu kämpfen«. Daß diese Äußerung nicht als gegen die Beklagte gerichtet verstanden werden kann, wurde bereits erörtert. Im übrigen rechtfertigen weder klassenkämpferische Äußerungen noch eine als unerwünscht angesehene politische Betätigung die fristlose Kündigung (BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB; BAG vom 11. 12. 1975, Der Betrieb 1976, S. 679, 680).

d) Aus der Stellung des Klägers als Mitglied des Betriebsrates ergibt sich keine andere Beurteilung. Insbesondere ist es unzutreffend, wenn die Beklagte meint, der Kläger habe gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Das Gebot des § 2 Abs. 1 BetrVG enthält für die Zusammenarbeit auf der betrieblichen Ebene und die Lösung der dort anstehenden Probleme Verhaltensregeln. Gleiches gilt für das Verbot der parteipolitischen Betätigung gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG. Die Äußerungen des Klägers auf der Veranstaltung des SPD-Ortsvereins sind weder im Betrieb gefallen, noch hat der Kläger sie in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied abgegeben. Selbst wenn man aber unterstellen wollte, das Verhalten des Klägers sei daraufhin zu überprüfen, ob auch eine Verletzung der Pflichten aus dem Betriebsratsamt vorliegt, so könnte dies keinen strengeren Prüfungsmaßstab rechtfertigen, als er für Pflichtverletzungen aus dem Arbeitsvertrag gilt (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, Ziff. II, 4 der Entscheidungsgründe; BAG, Der Betrieb 1976, S. 679; Becker u. a., a. a. O., § 15 KSchG Anm. 26).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Beklagte sowohl die Qualität der Äußerung des Klägers als Meinungsäußerung als auch den hohen Rang des Grundrechts der Meinungsfreiheit verkannt hat. Das verständliche Interesse der Beklagten, ihre Mitarbeiter dazu anzuhalten, sich bei Themen, die im Brennpunkt des öffentlichen Interesses stehen und sehr kontrovers diskutiert werden, nicht auf die Seite ihrer Kritiker zu schlagen, hat hinter dem Recht auf freie Meinungsäußerung zurückzutreten. Auch im Arbeitsverhältnis gilt die grundsätzliche Vermutung für die Freiheit der Rede. Einschränkungen, die sich aus allgemeinen Gesetzen, insbesondere Strafgesetzen, ergeben könnten, lagen nicht vor. Ferner wurden die Äußerungen weder im Betrieb gemacht, noch ergaben sich betriebliche Auswirkungen. Zu berücksichtigen ist schließlich, daß die von der Beklagten beanstandeten Äußerungen auf einer Parteiveranstaltung gefallen sind, die primär der parteiinternen Meinungsbildung diene. Die Meinungsäußerungsfreiheit in diesem Bereich ge-

nießt über Art. 21 Abs. 1 GG einen zusätzlichen Schutz. Dieser wäre nicht gewährleistet, wenn eine bei Gelegenheit parteiinterner Auseinandersetzungen geäußerte Kritik am Arbeitgeber mit dem Verlust des Arbeitsplatzes sanktioniert werden könnte. [...]

[Az. 12 Ca 31/82]

#### *Anmerkung:*

Der vorstehend entschiedene Fall ist ein Lehrstück zur arbeitsgerichtlichen Beurteilung des Spannungsverhältnisses zwischen Arbeitsverhältnis und Meinungsfreiheit. Gleich dreifach ist hier das prekäre Verhältnis von Arbeitsgerichtsbarkeit und Öffentlichkeit präsent. Der Fall selbst hat es zum Thema (1). An das abgedruckte Urteil schließt sich eine öffentliche Kontroverse an, die die entscheidende Kammer in den Brennpunkt öffentlicher Kritik geraten läßt (2). Von den Beteiligten an dieser Kontroverse unbemerkt, wird an ihr eine zweifelhafte Veröffentlichungspolitik des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinsichtlich seiner eigenen Spruchpraxis sichtbar (3).

1. Das im gegebenen Fall entschiedene Problem, welche Begrenzungen ihrer Meinungsäußerungsfreiheit Beschäftigte aufgrund des Arbeitsverhältnisses und der daraus hergeleiteten Treuepflicht hinzunehmen haben, hat die »Kritische Justiz« in fast jedem Jahrgang ihres Erscheinens beschäftigt (s. KJ 1969, 71; 1970, 225, 234; 1971, 319; 1972, 409; 1973, 94; 1975, 101; 1976, 103, 423; 1979, 60, 323). Nicht bloß der gesellschaftspolitische Skandal, daß die Demokratie vor den Werktoeren endet, stand dort jeweils zur Beurteilung an. Sondern vor allem, daß aus dem Arbeitsverhältnis selbst schon dubios hergeleitete Verhaltenspflichten auf das außerbetriebliche, kulturelle, gesellschaftliche und politische Leben des Beschäftigten ausstrahlen, ihn selbst da noch Mäßigungsgeboten und Sanktionen des Arbeitgebers aussetzen, war der Stein des Anstoßes (etwa KJ 1971, 319; 1972, 409 u. ö.).

In dieser Hinsicht unternimmt die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Frankfurt – dessen umfangreiches Urteil hier stark gekürzt wiedergegeben worden ist – den vergleichsweise bescheidenen Versuch, Maßstäbe, die in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zu Art. 5 des Grundgesetzes längst etabliert sind, endlich auch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Es ist befremdlich genug, daß das BAG – entsprechend der abgewandelten Devise Otto Mayers »Verfassungsrecht vergeht, Arbeitsrecht besteht« – sich derart anhaltend gegen die vom BVerfG gesetzten Maßstäbe immunisieren konnte. Freilich mehren sich in der Literatur und Rechtsprechung (dazu die im Urteil zitierten Stellungnahmen sowie der Hinweis unten 3.) die Stimmen, dies zu verändern. Und das Frankfurter Urteil ist als Vorhaben, dieser Veränderung auch gegenüber der scheinbar unverrückbaren Rechtsprechung des BAG Raum zu geben, nicht nur als begrüßenswerter, sondern möglicherweise sogar langfristig erfolgversprechender Ansatz zu werten.

2. Ahnend, daß ein solcher unterinstanzlicher Vorstoß den Konsens in der Arbeitsgerichtsbarkeit folgenreich brechen könnte, macht sich nun ein kluger, juristisch gebildeter Kopf aus den Redaktionsstuben der Frankfurter Allgemeinen Zeitung daran, den Anfängen zu wehren und sich in einer satirischen Polemik gegen den Vorsitzenden der Kammer, die das obige Urteil erlassen hat, zu versuchen. Einen »rot-grünen Faden im Arbeitsgericht« wittert Fernando Wassner in der FAZ vom 2. Dezember 1982. Als einen freundlichen, netten und jugendlichen »Barockengel« sieht Wassner den Richter Feser zunächst auftreten. Ein solcher Barockengel – so fragt er sich ungläubig – sollte der »böse Bube« sein, vor dem sich die Arbeitgeber,

wenn mit dem Arbeitsgericht befaßt, fürchten? Das gibt dem klugen Kopf zu denken – und nachzuforschen. Drei Indizien findet Herr Wassner, den Richter als Wolf im Schafspelz zu enttarnen. Nicht nur hat Richter Feser – wie der im Streitfall klagende Betriebsrat auch – einen Aufruf gegen die Startbahn West unterschrieben (das freilich weckt schon Wassners Unbehagen). Vielmehr steht hinter Fesers Entscheidung ein Komplott, in den das Arbeitsgericht Frankfurt insgesamt verwickelt ist: Als Feser nämlich im Hinblick auf den Startbahn-Aufruf wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt wird, spürt Wassner einen undurchdringlichen Filz hinter seinem Barockengel: »Nicht befangen, urteilten Fesers dazu berufene Richterkollegen, die dasselbe Manifest ebenfalls unterschrieben hatten«. Nicht nur ein rot-grüner Faden also, sondern ein ganzer rot-grüner Teppich im Arbeitsgericht. Drittes Überführungsstück ist ein unveröffentlichtes Urteil des BAG, das von der beklagten Hoechst AG dem Gericht übergeben worden sei, das vom Gericht gleichwohl nicht berücksichtigt worden sei – eben weil es nicht veröffentlicht sei. Die Indizienkette scheint lückenlos: Jener Barockengel ist der böse Bube, wie ihn die Arbeitgeber schildern.

So nett sich jene Satire ausnimmt, sie ist voller Ranküne, insinuiert von einer Camarilla ausgeübte Rechtsbeugung. Widerspruch fordert schon jene, freilich nie konsequent zu Ende formulierte Anmutung, ein Richter habe sich einer öffentlichen Meinungskundgabe wie einer solchen Unterschriftenaktion zu enthalten: Hier taucht im Grunde dasselbe autoritäre Verständnis des Verhältnisses von beruflicher Tätigkeit und außerberuflicher Meinungsäußerung(un-)freiheit wieder auf, das dem in obigem Urteil entschiedenen Konfliktfall das Gepräge gab. Die Stilisierung des Richters zum Barockengel überhöht den so Apostrophierten, um ihn umso tiefer stürzen zu lassen: »Brutus ist ein ehrenwerter Mann«. Sie individualisiert das umstrittene gesellschaftliche Problem auf die Person, die darin Stellung bezieht. Sie grenzt aus.

Man mag insoweit dem FAZ-Redakteur seine schriftstellerische Freiheit zugutehalten, die ihm erlauben würde, noch viel geschmacklosere Stilübungen von sich zu geben. Anders ist es aber bei dem Vorwurf kollektiver Rechtsbeugung, wie er bei dem Befangenheitsproblem zutage tritt. Der vorhin zitierte Satz – der suggeriert, daß Befangene über die Befangenheit Befangener befunden hätten – ist nicht mehr nur eine Geschmacksverirrung des Herrn Dr. Fernando Wassner, sondern bestenfalls journalistische Schlamperie, schlimmstenfalls Lüge und dadurch beabsichtigter Rufmord. Wie sich die Behandlung des Befangenheitsantrages gegen Richter Feser abgespielt hat, geht hervor aus zwei in der FAZ veröffentlichten Leserbriefen (ob und inwieweit die Leserbrief-Redaktion der öffentlichen Kritik an den Äußerungen des Redakteurs ihrerseits Grenzen gezogen hat, entzieht sich der Beurteilung), des Landesarbeitsgerichtspräsidenten Dr. Fischer, FAZ 16. 12. 1982, und der ÖTV-Fachgruppe Richter und Staatsanwälte Frankfurt, FAZ 28. 12. 1982. Als Feser abgelehnt worden war, war mit dem Befangenheitsantrag eine Richterin befaßt, die gleichfalls den Startbahn-Aufruf unterzeichnet hatte; sie wurde gleichfalls abgelehnt. Über letzteres Ablehnungsgesuch entschied die Kammer unter Vorsitz eines Richters (der nicht mitunterzeichnet hatte), daß die Richterin nicht befangen sei. Dann entschied die Kammer unter Vorsitz der Richterin, daß Feser nicht befangen sei. Falsch an Wassners süffisanten Anwurf ist also zweierlei: An der Ablehnung des Befangenheitsgesuchs waren überhaupt nicht *mehrere* Berufsrichter beteiligt, die den Aufruf unterzeichnet hätten; beteiligt waren aber allemal zwei Laienrichter (die Wassner, nebenbei gemerkt, in alter fachjuristischer Manier übergeht), die mit dem Aufruf offenbar gar nichts zu tun hatten. Hätte Wassner mit journalistischem Anstand den beschriebenen – und juristisch nicht zu beanstandenden – Hergang aufgerollt, dann

hätte er wohl noch eine relativ belanglose Episode seines Barockengels veröffentlichen können, aber die Pointe dieser Episode wäre ihm verlorengegangen: den rotgrünen Faden in das Kolorit eines verschwörerischen Insichgeschäfts eines aufrufunterzeichnenden und sich gegenseitig Persilscheine ausstellenden Richterklüngels einbetten zu können. Ohne diese gefälschte Ausdehnung seiner Vorwürfe auf einen unbestimmten Richterkreis des Frankfurter Arbeitsgerichts *konnte* Herr Wassner den Anfängen einer gegen das BAG opponierenden unterinstanzlichen Gerichtsbarkeit nicht wehren.

3. Seltsame Ironie waltet über dem dritten Vorwurf Wassners gegenüber Richter Feser: das von der Beklagten eingereichte BAG-Urteil nicht berücksichtigt zu haben, weil es nicht veröffentlicht sei. Man erwartet nach diesem Hergang – auch nach Wassners Wertung dieses Hergangs –, dieses berüchtigte Urteil müsse die Stellung der beklagten Hoechst AG in dem Prozeß entscheidend gestärkt und der juristischen Argumentation der 12. Kammer und des Richters Feser jede höchstrichterliche Autorität entzogen haben.

Genau das Gegenteil ist freilich der Fall. Es gibt, soweit ersichtlich und »veröffentlicht«, kein BAG-Urteil zur Meinungsäußerungsfreiheit, auf das die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Frankfurt sich mit ihrer neuen Argumentation eindeutiger hätte stützen können als das Urteil des BAG vom 5. 2. 1981 – 2 AZR 883/78 –. Zwar wird der dortige Streitfall zulasten des auf seine Meinungsfreiheit pochenden Arztes entschieden – was wohl die im hiesigen Fall beklagte Hoechst AG zur Vorlage des Urteils und den klugen Kopf aus der FAZ-Redaktion zu stiller Sympathie mit ebendiesem Urteil ermutigte. Tatsächlich jedoch ist das genannte BAG-Urteil m. W. eines der ersten, das nicht nur, wie von der 12. Kammer des Arbeitsgerichts Frankfurt gefordert, die einschlägige BVerfG-Rechtsprechung angemessen rezipiert, sondern das, davon ausgehend, gelinde Selbstkritik an der bisherigen Rechtsprechung des BAG zur Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis übt.

»Zunächst hat das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, das Recht der freien Meinungsäußerung beeinflusse im Wege der mittelbaren Drittwirkung über die Generalklauseln und andere Einbruchstellen auch das bürgerliche Recht (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit dem Urteil vom 15. 1. 1958, BVerfGE 7, 198; vgl. z. B. Beschluß v. 11. 5. 1976, BVerfGE 42, 143). Auch § 626 BGB ist also im Lichte des Rechts der freien Meinungsäußerung zu sehen. Allerdings findet dieses Grundrecht nach Art. 5 Abs. 2 GG seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze und in dem Recht der persönlichen Ehre. Bei einer Kollision des Grundrechts mit einem allgemeinen Gesetz oder dem Recht der persönlichen Ehre tritt allerdings das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht automatisch zurück. Vielmehr müssen auch die allgemeinen Gesetze in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung ihrerseits im Lichte der Bedeutung dieses Grundrechts gesehen werden (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit BVerfGE 7, 198 ff.). Das Bundesverfassungsgericht (a. a. O.) entnimmt der »grundsätzlichen Vermutung für die Freiheit der Rede in allen Bereichen« eine Wechselwirkung von Grundrecht und allgemeinen Gesetzen in der Weise, daß die allgemeinen Gesetze zwar dem Wortlaut nach dem Grundrecht Schranken setzen, ihrerseits aber selbst aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung dieses Grundrechts in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müssen (BVerfGE 7, 198 ff.; 42, 143). Im Endeffekt führt das zu einer Güterabwägung zwischen der Meinungsäußerungsfreiheit und dem von dem jeweils einschränkenden Gesetz geschätzten Rechtsgut (Maunz/Dürig, Grundgesetz, Art. 5 RdNr. 250). Die Güterabwägung hat nach dem Bundesverfassungsgericht (Beschluß v. 6. 11. 1968, BVerfGE 24, 278) konkret und einzelfallbezogen zu erfolgen. Damit ist an die Stelle der Güterabwägung die Abwägung des Verhaltens zweier Personen, also eine Interessenabwägung, getreten (kritisch zu dieser Entwicklung Maunz/Dürig, a. a. O., Art 5 RdNr. 252). Gemessen an dieser Rechtsprechung ist die in einigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts wiederkehrende Formulierung mißverständlich, das Grundrecht der freien Meinungsäußerung finde gemäß Art. 5 Abs. 2 GG im Bereich des Arbeitsrechts seine Schranken in den Regeln über das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer dürfe bei Ausübung des Grundrechts nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen. Eine Zuwiderhandlung sei anzunehmen, wenn das Arbeitsverhält-

nis durch die Meinungsäußerung konkret berührt werde (Urteil des BAG v. 28. 9. 1972, BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB; Urteil des BAG v. 15. 7. 1971, BAG 23, 371 [375] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG; Urteil des BAG v. 18. 9. 1975, AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung [zu B III 4 der Gründe]). Indessen ergibt sich aus den Entscheidungsgründen der zitierten Urteile, daß das Bundesarbeitsgericht jeweils eine konkrete Abwägung zwischen Meinungsäußerungsfreiheit und Interessen des Arbeitgebers vorgenommen hat. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht dann auch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit auch die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien prägt (Urteil v. 10. 3. 1977, DB 1978, 641 [642, zu III 2]). Gerade der in § 193 StGB Ausdruck findende, aber auch im bürgerlichen Recht geltende Grundsatz der Wahrnehmung berechtigter Interessen kann wegen der Ausstrahlungswirkung des Art. 5 Abs. 1 GG den Arbeitnehmer berechtigen, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, auch wenn hierdurch die Interessen des Arbeitgebers tangiert werden. Dies gilt zumindest dann, wenn es sich um eine die Öffentlichkeit wesentlich berührende Frage handelt und der Arbeitnehmer bei einem Schweigen in Gewissenskonflikt geriete. In einem solchen Falle hat sich der Arbeitnehmer, sofern dies möglich ist, einer kränkenden Ausdrucksform zu enthalten. Das Beharren auf Schärfe ist nicht Teil jener Freiheit, die das Grundgesetz garantiert (BVerfGE 42, 143)\* (S. 13/15 d. Ur.).

Gewiß enthält dieses Urteil des 2. Senats des BAG an dieser wie an anderer Stelle Einschränkungen, die zu diskutieren sind. Gewiß legitimiert es nachträglich die frühere Rechtsprechung unter den neuangewandten Beurteilungskriterien – womit es zugleich Raum gibt für die unveränderte Fortsetzung der alten Spruchpraxis in neuem Gewande. Hat sich doch ebendieser 2. Senat durch obige Erwägung nicht daran gehindert gesehen, im »Anti-Strauß-Plaketten-Urteil« wieder schlicht festzustellen, »die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers (werde) durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses begrenzt« (Urt. v. 9. 12. 1982 – 2 AZR 620/80 – Presseinformation Nr. 33/82 unter 2. a). Gewiß auch wird das vom BAG neu aufgenommene Abwägungskriterium in die Arbeitsgerichtsbarkeit zunächst einmal nur dieselbe Unklarheit und Unzulänglichkeit hineinragen, wie sie bei der Abwägungsrechtsprechung des BVerfG zu verzeichnen ist. Aber stellt man einmal in Rechnung, in welch zähem und zaghaften Tempo höchstrichterliche Rechtsprechungsveränderungen vor sich gehen; in welche selbstlegitimatorische Schwierigkeiten ein BAG-Senat gerät, wenn er – ohne den Großen Senat anzurufen – einen Wandel vollziehen will; wie stark er ihn als Kontinuität, nicht als Bruch darstellen muß – stellt man all dies in Rechnung, dann muß der zitierte Passus im 2. Senat des BAG Aufsehen erregen. Denn zumindest gibt er auch fortschrittlichen Urteilen – wie dem des Arbeitsgerichts Frankfurt – argumentative Autorität und eine gewisse Bestandsaussicht. Dies eben macht die Ironie der geschilderten Konstellation aus. Der beklagte Arbeitgeber legt ein unveröffentlichtes Urteil vor, das, würde es vom Gericht berücksichtigt, zu Lasten des Arbeitgebers ginge. Das Gericht berücksichtigt das Urteil, obgleich es seiner fortschrittlichen Argumentation höchstrichterliche Weihen gäbe, nicht. Der konservative FAZ-Rezensent kritisiert das unterinstanzliche Urteil, weil die vorgelegte BAG-Entscheidung nicht berücksichtigt wurde, die, wäre sie berücksichtigt worden, gerade der Kritik des Rezensenten den höchstrichterlichen Boden, auf dem er sich so fest wähnte, entzogen hätte.

Wie aber – so fragt man sich – ist es möglich, daß ein höchstrichterliches Urteil zu einer »Geheimsache« wird, die sie solchen Verwicklungen verfügbar macht? Das zitierte BAG-Urteil ist fast zwei Jahre alt. Es ist von großer praktischer Bedeutung. Publiziert ist es, soweit ersichtlich, nicht. Unter den an die Landesarbeitsgerichte versandten BAG-Entscheidungen ist es offenbar auch nicht.<sup>1</sup> Die Farbwerke Hoechst scheinen Zugang dazu zu haben,<sup>2</sup> die FAZ-Redaktion (wie wir einmal zu

<sup>1</sup> Das Urteil war bei den vom Verfasser angefragten Landesarbeitsgerichten weder vorrätig noch bekannt. Erst die Anforderung beim BAG führte zum Erfolg.

<sup>2</sup> Auf Anfrage teilte die Rechtsabteilung der Höchst AG dem Verfasser mit, daß das Urteil ihres Wissens



Herrn Wassners Gunsten annehmen wollen) offenbar nicht.<sup>3</sup> Es scheint eine dritte Dimension des Verhältnisses zwischen Arbeitsgerichtsbarkeit und Öffentlichkeit zu geben: die der Veröffentlichungspolitik von Arbeitsgerichtsurteilen. Bei seinen dem Geist der Zeiten folgenden Entscheidungen – wie dem Plaketten-Urteil – legt sich das BAG keinerlei politische Zurückhaltung auf. Dagegen ist das Urteil vom 5. 2. 81 mangels Publizität praktisch inexistent. Sollte es eine Instanz beim BAG geben, der schon eine Entscheidung wie die vom 5. 2. 1981 ein zu großes Wagnis erscheint, um sie in den öffentlichen Meinungsstreit zu geben?

*Ulrich Mückenberger*

nicht veröffentlicht sei und ihr durch den zuständigen Arbeitgeberverband zugeleitet worden sei (Schr. v. 17. 1. 1983).

- <sup>3</sup> Herr Wassner von der FAZ teilte dem Verfasser auf Anfrage mit, daß er nicht mit dem erbetenen Urteil dienen könne (Schr. v. 10. 1. 1983).