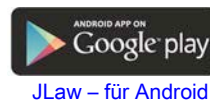


Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: Art.3 Abs.3, Art.5 Abs.1, Abs.2 GG, §§ 13 KSchG, 122,
123 Abs.1, 124a, 139 aa GO; 23, 51, 53 BetrVG

Leitsätze:

- 1.) Die Innehaltung einer im Interesse des gekündigten Arbeitnehmers gewährten Frist durch den Arbeitgeber bedeutet keinen Verzicht auf das Recht zur fristlosen Entlassung, wenn die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung Ausfluß eines außerordentlichen zur fristlosen Entlassung berechtigenden Kündigungsrechts war.
- 2.) Betriebsratsmitglieder, die gewerbliche Arbeitnehmer sind, können aus jedem wichtigen Grund fristlos entlassen werden.
- 3.) Der grobe Verstoß eines Betriebsratsmitglieds gegen seine Amtspflichten rechtfertigt nicht ohne weiteres auch die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Der normale Weg einen solchen Verstoß zu ahnden, besteht darin, daß der Ausschluß des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat beantragt wird.
- 4.) Nur dann, wenn das Verhalten des Betriebsratsmitglieds nicht nur eine Amtspflichtverletzung, sondern zugleich und daneben einen schweren Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis enthält, ist auch ein wichtiger Grund zu seiner fristlosen Entlassung gegeben.
- 5.) Wiederholte parteipolitische Agitation im Betrieb, die den Betriebsfrieden ernstlich und schwer gefährdet, kann die fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitglieds rechtfertigen.
- 6.) Soweit das Gesetz das Recht gibt, Betriebsratsmitglieder fristlos zu entlassen, verstößt die Kündigung nicht gegen das Verbot, den Betriebsrat oder seine Mitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu stören.
- 7.) Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung und das Verbot, jemanden wegen seiner politischen Anschauungen zu benachteiligen, sind Ordnungssätze für das soziale Leben, die unmittelbare Bedeutung auch für den Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben.



- 8.) Das Recht der freien Meinungsäußerung findet seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze. Hierzu gehören im Verhältnis der einzelnen Bürger zueinander auch die Grundregeln über die Arbeitsverhältnisse.
- 9.) Zu diesen Grundregeln gehört auch das Pflichtengebot, sich so zu verhalten, daß der Betriebsfrieden 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.
- 10.) Zu den allgemeinen Gesetzen, die die Meinungsfreiheit einschränken, gehört auch das Verbot für den Betriebsrat sich im Betrieb parteipolitisch zu betätigen.
- 11.) Das Diskriminierungsverbot des Art.3 Abs.3 GG ist nur dann verletzt, wenn die Sonderbehandlung gerade und nur wegen eines der dort genannten Gründe erfolgt. Das ist nicht der Fall, wenn einem Arbeitnehmer wegen parteipolitischer Agitation im Betrieb gekündigt wird.

Aktenzeichen: 1 AZR 150/54

Urt. des BAG v. 3. Dezember 1954 LAG Bayern(München)



·1_AZR_150/54

Verkündet

am 3. Dezember 1954

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 3. Dezember 1954 unter Mitwirkung des Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Lübke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 9. März 1954 - Ber.Reg.Nr. 354/53 III - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

--2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d

Der Kläger war seit dem 3. Juli 1934 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Seit 1948 gehörte er ununterbrochen dem Betriebsrat an.

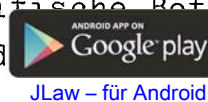
Am 21. August 1953 verteilte der Kläger im Betrieb 3 der Beklagten während der Arbeitszeit Wahlzettel der Kommunistischen Partei, indem er diese zwischen leere Lohntüten schob. Die Wahlzettel waren als 10,- DM-Scheine getarnt. Auf ihrer Rückseite stand:

" Noch einmal 4 Jahre Adenauerpolitik und ein Zehn-Mark-Schein ist dann bald gar nichts mehr wert.

Gebt den Regierungsparteien, der CDU/CSU, der FDP und DP, die Euch das Brot vom Tisch stehlen, die richtige Antwort: Wählt KPD ".

Daraufhin wurde der Kläger unter Gewährung einer 4-wöchigen Auslauffrist noch am selben Tage entlassen. Der Kläger erhob hiergegen sowohl bei der Beklagten als auch beim Betriebsrat mündlich Einspruch. Er hatte hiermit jedoch keinen Erfolg.

Der Kläger hat vorgebracht und ausgeführt, er sei fristlos entlassen worden, weil er drei Wahlwerbezettel der KPD unter die Lohntüten einiger Kolleginnen geschoben habe. Vor einer Bundestagswahl werde gerade in Betrieben und bei Behörden besonders heftig diskutiert. Es sei überall Brauch, die politische Werbung der anderen Partei zu prüfen, abzuwägen und selbst zur Diskussionsgrundlage zu nehmen. Eine Bundestagswahl berühre nicht nur die private Sphäre des Bürgers, sondern auch den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen, weil die durch die Wahl bestimmte Regierung für die Zukunft über das Schicksal des ganzen Vaterlandes entscheide. Es sei daher abwegig, vor einer Wahl jede politische Äusserung oder Sympathiekundgebung als politische Betätigung zu bezeichnen. Das Hinlegen von 3 Wahlwerbezetteln mit aufgedrucktem 10-Markschein sei nur der Ausdruck einer politischen Meinung, aber keine parteipolitische Betätigung. Der Kläger sei daher fristlos entlassen worden.



und sich zur KPD bekenne.

Mit seiner Feststellungsklage, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 21. August 1953 zum 11. September 1953 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden sei, wurde der Kläger durch Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26. Oktober 1953 abgewiesen.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 9. März 1954 zurückgewiesen. Die Revision wurde zugelassen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts wurde dem Kläger am 19. März 1954 zugestellt. Er legte hiergegen am 13. April 1954 Revision ein, die er am 4. Juni 1954 begründete, nachdem die Revisionsbegründungsfrist bis zum 13. Juni 1954 verlängert worden war. Mit der Revision verfolgt der Kläger

Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

Der Kläger rügt Verletzung des Art. 5 GG und der §§ 51, 53 BetrVG.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist nicht begründet.

Dem Kläger konnte als Betriebsratsmitglied nur dann gekündigt werden, wenn ein Grund vorlag, der die Beklagte nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechnigte (§ 13 Abs. 1 KSchG). Eine solche Kündigung hat die Beklagte ausgesprochen. Zwar hat sie dem Kläger gegenüber eine sogenannte Auslaufrist eingehalten. Das hindert aber nicht, daß die Kündigung Ausfluß eines außerordentlichen Kündigungsrechts bleibt, das zur fristlosen Entlassung berechnigte. Die Innehaltung einer gewissen Frist liegt hier nämlich in aller Regel im Interesse des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf wegen eines solchen, eine Auslaufrist gewährenden Entgegenkommers nicht benachteiligt werden



Das wäre aber der Fall, wenn man mit Recht dem Arbeitgeber entgegenhalten könnte, er habe durch die Innehaltung einer Frist gezeigt, daß er von seinem Recht zur fristlosen Entlassung nicht Gebrauch gemacht habe; er könne sich deshalb nicht mehr auf sein Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung berufen (Hueck, KSchG 2. Aufl. § 13 Anm. 17).

Der Kläger konnte auch aus jedem wichtigen Grund (§§ 139 aa, 124 a GO) und nicht etwa nur aus den in § 123 Abs. 1 GO aufgezählten Gründen fristlos entlassen werden. Die Voraussetzungen des § 124 a GO treffen sinngemäss auch für gewerbliche Arbeitnehmer, die Betriebsratsmitglieder sind, zu. Denn wenn jedem gewerblichen Arbeitnehmer aus wichtigem Grund dann fristlos gekündigt werden kann, sobald eine längere als 14tägige Kündigungsfrist vereinbart worden ist, so muß dies erst recht gelten, wenn einem Arbeitnehmer kraft Gesetzes nur mit einer längeren als der genannten Frist (vgl. z.B. § 15 SchwBG) oder wie bei Betriebsratsmitgliedern während der Amtsdauer überhaupt nicht gekündigt werden kann. Die Bindung zwischen dem Arbeitgeber und einem grundsätzlich unkündbarem Arbeitnehmer ist nämlich wesentlich enger als bei einem Arbeitsverhältnis, das mit einer 14tägigen Kündigungsfrist gelöst werden kann (§ 122 GO).

Die Bejahung der Anwendbarkeit des § 124 a GO auf gewerbliche Arbeitnehmer, solange und soweit sie Betriebsratsmitglieder sind, bedeutet für diese keine Schlechterstellung. Einmal geniessen Betriebsratsmitglieder ihres Amtes wegen einen besonders starken Kündigungsschutz. Ausserdem ist zu bedenken, daß die Möglichkeit, Arbeitnehmern ausschliesslich aus den in § 123 Abs. 1 GO aufgezählten Gründen fristlos kündigen zu können, ersichtlich für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses die kurze Kündigungsfrist von 14 Tagen (§ 122 GO) voraussetzt. Nur bei dieser kurzen Kündigungsfrist mutet das Gesetz dem Arbeitgeber zu, trotz Vorliegens wichtiger



Gründe für die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses die kurze Kündigungsfrist auszuhalten, wenn diese wichtigen Gründe nicht die Tatbestandsmerkmale einer der in § 123 Abs. 1 GO aufgezählten Voraussetzungen erfüllen.

Die abschliessende Aufzählung der Entlassungsgründe in § 123 Abs. 1 GO entspricht bei einer engeren Bindung der Parteien, wie sie bei einem grundsätzlich unkündbaren Arbeitsverhältnis gegeben ist, auch nicht den Bedürfnissen. Die Anwendung des § 124 a GO auf solche Arbeitsverhältnisse ist vielmehr ein notwendiges Ventil, bei unhaltbar gewordenen Verhältnissen einem sonst unkündbaren Arbeitnehmer aus wichtigem Grund kündigen zu können. Es sei auch darauf hingewiesen, daß der gewerbliche Arbeitnehmer, der Betriebsratsmitglied ist, das Arbeitsverhältnis seinerseits auch aus jedem wichtigen Grund fristlos lösen kann. Dieses Recht würde ihm bei der kurzen Kündigungsfrist nicht zustehen. Er könnte dann nur aus den in § 124 GO aufgezählten Gründen die fristlose Kündigung aussprechen. Auch dies zeigt, daß von einer Schlechterstellung der Betriebsratsmitglieder bei Anwendung des § 124a GO auf ihre Arbeitsverhältnisse nicht gesprochen werden kann. Richtigerweise spricht man von einer in der Sache liegenden andersartigen Behandlung ihrer Arbeitsverhältnisse (Hueck aaO § 13 Anm. 15; Nipperdey, BB 1950 S. 398; vgl. auch LAG Düsseldorf v. 17. März 1950 m. Anm. v. Hueck i. RdA 1950 S. 472 ff., 477).

Der Kläger ist auch zu Recht aus wichtigem Grund fristlos entlassen worden. Zwar genügte hierzu nicht die Verletzung des Verbots parteipolitischer Betätigung im Betrieb (§ 51 S. 2 BetrVG). Denn soweit der Kläger gegen § 51 BetrVG verstossen hat, hat er zwar seine Amtspflicht als Betriebsratsmitglied, im Betrieb jede parteipolitische Betätigung zu unterlassen, verletzt. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist aber bei einem Verstoß gegen Amtspflichten noch nicht ohne weiteres gerechtfertigt. Nur dann, wenn das Verhalten des Betriebsratsmitglieds, das eine Amtspflichtverletzung bedeutet, zugleich und daneben auch einen schweren Verstoß gegen die Pflichten aus



dem Arbeitsverhältnis darstellt, kann damit auch ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung gegeben sein (Hueck aaO § 13 Anm. 19). Das Betriebsratsmitglied steht in dieser Hinsicht, was die Frage der Pflichtverletzung aus dem Vertrag und die Schwere dieser Verletzung betrifft, jedem anderen Arbeitnehmer, soweit ihm aus wichtigem Grund gekündigt werden kann, gleich. Dabei ist aber zu beachten, daß der normale Weg, gegen grobe Pflichtverletzungen eines Betriebsratsmitglieds vorzugehen, für den Arbeitgeber in der Regel darin besteht, den Ausschluß aus dem Betriebsrat gemäß § 23 BetrVG zu beantragen. Soll dieser Sondervorschrift nicht ihre praktische Bedeutung genommen werden, so müssen an die Annahme einer schweren Verletzung des Arbeitsvertrages, an die das Gesetz das Recht zur fristlosen Entlassung knüpft, besonders strenge Anforderungen gestellt werden. Das gilt auch für die hier in Rede stehende parteipolitische Betätigung von Betriebsratsmitgliedern im Betrieb. Diesen Grundsatz hat das Berufungsgericht im Ergebnis auch nicht verkannt. Denn nach seinen bindenden Feststellungen und der in sein Ermessen fallenden freien Beweiswürdigung (vgl. RAG ArbRSlg. Bd. 16 S. 332; Bd. 18 S. 300; Bd. 24 S. 52) hat der Kläger nicht nur kommunistische Wahlzettel anlässlich der Bundestagswahl 1953 im Betrieb verteilt, sondern auch schon früher im Betrieb als Betriebsratsmitglied auf einer Betriebsversammlung am 16. Januar 1952 rein politische Fragen zum Schumann-Plan und zur EVG behandelt. Auf derselben Betriebsversammlung hat der Kläger durch eine unbegründete Ankündigung von bevorstehenden allgemeinen Lohnkürzungen Unruhe in der Belegschaft der Beklagten hervorgerufen. Trotz Verwarnung hat der Kläger wenig später Streikplakate verteilt, die zum politischen Streik aufforderten. Der Kläger wurde wiederum von der Beklagten verwarnt, jedoch ohne Erfolg, wie sein Verhalten im Betrieb anlässlich des Wahlkampfes vor der Bundestagswahl gezeigt hat. Es handelte sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei dem Verhalten des Klägers nicht



nur um gelegentliche Sympathiekundgebungen für die KPD, sondern es kam dem Kläger darauf an, die Arbeitnehmer im Betrieb bewusst parteipolitisch zu beeinflussen. Ein solches Verhalten ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Denn hierdurch machte es der Kläger der Beklagten unzumutbar, ihn mit Rücksicht auf Ruhe und Ordnung in ihrem Betrieb weiter zu beschäftigen. Das Verhalten des Klägers gefährdete den Betriebsfrieden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es für die Gefährdung des Betriebsfriedens durch das Verhalten des Klägers nicht nur auf die Einstellung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes, sondern auch auf die des Arbeitgebers ankommt, der genau so zum Betrieb gehört wie die Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber aber hatte sich wiederholt die parteipolitische Betätigung des Klägers im Betrieb verboten.

Das Landesarbeitsgericht hat schliesslich auch den leitenden Gesichtspunkt der Interessenabwägung, nämlich des Klägers an der Aufrechterhaltung, der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht außer Acht gelassen. Es hat insbesondere die langjährige Betriebszugehörigkeit des Klägers gebührend berücksichtigt und im einzelnen ausgeführt, warum es der Beklagten auch unter Berücksichtigung der Interessen des Klägers angesichts seiner trotz wiederholter Abmahnung immer wieder unternommenen parteipolitischen Agitation im Betrieb nach verständigem Ermessen nicht mehr zuzumuten war, ihn weiter zu beschäftigen.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht unberücksichtigt gelassen, ob die Beklagte sich durch den Vertrieb einer Zeitschrift "Heim und Werk" im Betrieb parteipolitisch betätigt hat. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die Hefte der Zeitschrift, die Artikel enthalten, die nach Ansicht des Klägers eine parteipolitische Betätigung im Betrieb darstellen, erst nach Ausspruch der fristlosen Kündigung durch die Beklagte erschienen. Sie konnten daher für die Frage der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen Kündigung keine Bedeutung haben.



Die Entlassung des Klägers verstösst auch nicht gegen § 53 BetrVG, der verbietet, den Betriebsrat oder seine Mitglieder in ihrer Tätigkeit zu stören oder um ihrer Tätigkeit willen zu benachteiligen. Zwar kann auch in einer Kündigung eine Störung des Betriebsrats und eine Benachteiligung des gekündigten Betriebsratsmitglieds liegen. Doch hat der Gesetzgeber durch den besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder in § 13 KSchG eine solche Störung durch Kündigung unmöglich gemacht. Soweit aber trotz dieses Kündigungsschutzes nach dem Gesetz eine fristlose Kündigung möglich ist, unterliegt sie nicht dem Störungsverbot des § 53 BetrVG. Der Kündigungsschutz entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis, das eine Voraussetzung der Betriebsratseigenschaft ist, aus wichtigem Grunde fristlos gelöst werden kann. (Vgl. Dietz BetrVG, § 53 Anm. 11).

Weiter hatte der Senat zu prüfen, ob Art. 3 Abs. 3 und Art. 5 GG verletzt ist. Nach Art. 5 Abs. 1 GG hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äussern. Nach Art. 3 Abs. 3 GG darf niemand wegen seiner politischen Anschauungen benachteiligt werden. Zunächst ist bestritten, ob diese Verfassungsvorschriften auch auf den Privatrechtsverkehr anzuwenden sind. Die herrschende Lehre und Praxis des deutschen Verfassungsrechts geht dahin, dass die grundrechtlichen Normen der Grenzziehung zwischen der Staatsgewalt und den Bürgern, nicht aber der Regelung der Rechtsbeziehungen der Bürger untereinander dienen. Die Grundrechte wollen nach dieser Auffassung nach ihrer ganzen Struktur die individuelle Freiheitssphäre im allgemeinen nur gegen Eingriff der öffentlichen Gewalt, nicht aber gegen unbefugtes Handeln Dritter (Privatpersonen) schützen (vgl. Anschütz, Komm. zur Weimarer Verfassung 14. Aufl. 1933, S. 549/556; weiter Giese, Weimarer Verfassung, Art. 18 Anm. 3; Poetzsch-Heffter, Handkomm. der Weimarer Reichsverfassung 3. Aufl. 1928, S. 397; R. Thoma bei Nipperdey,



Grundrechte Bd. 1 S. 1 ff, C. Schmitt im Hdb. d. Dt. Staatsrechts Bd. 2 S. 572 ff). Die gleiche Auffassung wird für die Grundrechte des Grundgesetzes u.a. vertreten von Rechtsgutachten des Bonner Instituts f. Handels- und Wirtschaftsrecht (Schmidt-Rimpler u.a.) im Arch ÖffR Bd. 76 S. 165 ff, W. Jellinek, BB 1950 S. 425, Schätzkel, RdA 1950 S. 248 ff, Hueck, Die Bedeutung des Art. 3 GG für die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Frauen, 1951.

Nach dieser Meinung kann eine grundrechtliche Norm nur ausnahmsweise auf den privatrechtlichen (hier arbeitsrechtlichen) Rechtsverkehr angewendet werden, nämlich dann, wenn sie nach ihrem klaren Wortlaut und nach erkennbarer Absicht des Gesetzgebers auch die Rechtsverhältnisse der Bürger erfassen wollte. Das gilt z.B. für Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG. Eine solche Ausnahme liege aber weder bei Art. 5 GG, noch bei Art. 3 (Abs. 3) GG vor.

Was insbesondere das Grundrecht der freien Meinungsäußerung des Art. 5 GG betrifft, so ist zuzugeben, dass der Wortlaut des Art. 5 gegenüber dem früheren Wortlaut des Art. 118 Weimarer Verfassung ein anderer ist. Das GG hat im Art. 5 den wichtigen Satz 2 von Art. 118 Abs. 1, der im Anschluss an das im ersten Satz jedem Deutschen garantierte Recht, innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze seine Meinung frei zu äußern, bestimmte:

An diesem Recht darf ihn kein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis hindern und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Recht Gebrauch macht

nicht übernommen. Ein besonderer Grund für diese Weglassung ist aus der Entstehungsgeschichte des GG allerdings nicht ersichtlich. Man sollte daher aus der Änderung des Wortlauts keine zu weitgehenden Schlüsse ziehen; vgl. im übrigen neuerdings Ridder in Neumann-Nipperdey-Scheu-ner, Grundrechte Bd. II (1954) S. 243 ff. Der Senat kann sich der dargelegten Auffassung jedenfalls für Art. 5 GG und bis zu einem gewissen Grad auch für Art. 3 Abs. 3 nicht anschließen. Zwar nicht alle, aber doch eine



Reihe bedeutsamer Grundrechte der Verfassung sollen nicht nur Freiheitsrechte gegenüber der Staatsgewalt garantieren, sie sind vielmehr Ordnungsgrundsätze für das soziale Leben, die in einem aus dem Grundrecht näher zu entwickelnden Umfang unmittelbare Bedeutung auch für den Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben. So dürfen sich privatrechtliche Abmachungen, Rechtsgeschäfte und Handlungen nicht in Widerspruch setzen zu dem, was man das Ordnungsgefüge, den ordre public einer konkreten Staats- und Rechtsordnung nennen kann. In einem Staatswesen, dessen Grundgesetz, wie es in der Bundesrepublik der Fall ist, der öffentlichen Gewalt, insbesondere auch den Gesetzgebern des Bundes und der Länder verbietet, die Menschenwürde anzutasten, Diskriminierungen der Rasse, der Religion, der Abstammung usw. vorzunehmen und die im Rahmen der allgemeinen Gesetze geübte Freiheit der religiösen, politischen oder sozialen Meinungsäußerung einzuschränken, sind Grundwertungen der Menschenwürde, der bürgerlichen Gleichheit und der geistigen Freiheit in dieses Ordnungsgefüge eingegangen, mit denen sich auch die Ordnung im Betrieb oder Verträge und Massnahmen der Rechtsgenossen nicht in offenen, den freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat missachtenden Widerstreit setzen dürfen. Solche Grundrechte berühren also nicht nur das Verhältnis des einzelnen Bürgers zum Staat, sondern auch das der Bürger dieses Staates als Rechtsgenossen untereinander. Auch das normative Bekenntnis des GG zum sozialen Rechtsstaat (Art. 20, 28 GG), das für die Auslegung des GG und anderer Gesetze von grundlegender Bedeutung ist (vgl. die Entscheidungen des erkennenden Senats vom 14. Juli 1954 BAG 1, 51 ff. = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG und des Zweiten Senats vom 21. Oktober 1954 AP Nr. 7 zu § 1 KSchG mit weiteren Angaben) spricht für die unmittelbare privatrechtliche Wirkung der Grundrechtsbestimmungen, die für den Verkehr der Rechtsgenossen untereinander in einer freiheitlichen und sozialen Gemeinschaft unentbehrlich sind.

Vgl. zum Ganzen im wesentlichen wie hier Enneccerus-



JLaw - Gesetze und Urteile
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

der Frau bei gleicher Leistung, 1951; derselbe Erl. zu Art. 1 GG in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Grundrechte (1954) Bd. 2 S. 18 ff mit weiteren Angaben S. 21 Anm. 43 und 44, Coing bei Staudinger Bd. 1 Vorbem. 17 ff vor § 1; Lauterpacht, International Law and human Rights, 1950 S. 154 ff, Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 2. Aufl. 1955 S. 386. Wenn auch Art. 5 GG die Bestimmung des Art. 118 Abs. 1 Satz 2 der Weimarer Verfassung nicht übernommen hat, so ist gleichwohl anzunehmen, dass diese Bestimmung der Weimarer Verfassung auch im Bereich des Art 5 GG massgebend ist. Denn das Grundrecht der freien Meinungsäußerung, das wesentlich ist für eine freiheitliche-soziale Gestaltung des Gemeinschaftslebens, würde auf weiten Gebieten des menschlichen Lebens wirkungslos gemacht werden, wenn zwar nicht der Staat, wohl aber wirtschaftliche und soziale Mächte und Einzelne im privaten Rechtsverkehr in der Lage wären, dieses Recht nach ihrem Gutdünken kraft ihrer Machtstellung einzuschränken, ohne sich dabei einer Verfassungsverletzung schuldig zu machen; ebenso v.Mangoldt, Komm. zum GG S. 47, 62/63.

Jedoch gilt es auch bei der vom Senat vertretenen Auslegung der Grundrechte und ihrer Anwendung auf das Privatrecht (Arbeitsrecht) die richtigen Grenzen zu ziehen. Das Recht der freien Meinungsäußerung findet seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG). Allgemeine Gesetze sind Gesetze, die ein bestimmtes Rechtsgut ohne Rücksicht auf eine bestimmte Meinung schlechthin schützen, es sind solche Gesetze, die nicht die geistige Wirkung der reinen Meinungsäußerung als solcher unterbinden und sich daher nicht speziell gegen das geschützte Rechtsgut der Meinungsfreiheit richten (vgl. Anschütz, Weimarer Verfassung, Bem. zu Art. 118; v.Mangoldt, GG Art. 5 Anm. 7; Hellwig bei Nipperdey, Grundrechte Bd. 2 S. 56 ff; Häntzschel, Handbuch des Staatsrechts Bd. 2 S. 657 ff; Hubmann, Persönlichkeitsrecht (1953) S. 157, Smend, Veröffentl. d. Vereinigung d. dt. Staatsrechtslehrer Bd. 4 (1928); Ridder, Erl. zu Art. 5 in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Grundrechte Bd. 2 (1954)



S. 281 ff, Nikisch, Lehrbuch a.a.O). Unzulässig sind daher solche Gesetze, aber auch solche Verträge und Massnahmen, die eine Äusserung und Betätigung allein wegen ihrer geistigen Zielrichtung und der dadurch hervorgerufenen geistigen Wirkung verbieten oder beschränken. Dagegen können die Gesetze zum Schutze bestimmter Rechtsgüter Meinungsäusserungen irgendwelcher Art einschränken oder ausschliessen. Zu diesen allgemeinen Gesetzen gehören im Verhältnis der einzelnen Bürger zu einander auch die Grundregeln über die Arbeitsverhältnisse. Zu diesen massgebenden Grundregeln der Arbeitsverhältnisse zählt auch das Pflichtengebot, sich so zu verhalten, dass der Betriebsfrieden 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.

Es war bereits im Bereich des Art. 118 Weimarer Reichsverfassung allgemein anerkannt, dass der Arbeitnehmer nicht das Recht hat, ohne jede Rücksicht auf sein Arbeitsverhältnis von seinem Recht der freien Meinungsäusserung Gebrauch zu machen ; vgl. namentlich Hellwig bei Nipperdey, Grundrechte S. 56 ff mit zahlreichen weiteren Angaben. Unzulässig ist vielmehr nur ein Missbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers zu unbilliger und unsachlicher Knebelung der Meinungsfreiheit. Sowohl bei Massnahmen gegen die Ausübung der Meinungsfreiheit wie bei vertraglichen Beschränkungen in dieser Richtung besteht die Verfassungswidrigkeit nur dann, wenn es sich um rechtswidrige Beschränkungen oder Massnahmen handelt. Das hat namentlich das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19. Dezember 1931 (Bd. 10 S. 27 ff) klar ausgesprochen. (Ebenso die späteren Entscheidungen in Bd. 10 S. 275 ff., 11 S. 273 ff, ARS Bd. 14 S. 610 ff und die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte nach dem Kriege, so LAG Hannover in AP 52 Nr. 127; LAG Hamm, Betrieb 52 S. 396; LAG Bremen RdA 51 S. 278). Nur die " Massregelung ", der " Willkürakt", der " Missbrauch " soll getroffen werden. Mit Recht hat Smend in den Ver-



Lehrer Heft 4, 1928, S. 54, diesen Grundsatz so formuliert

" Die besondere Gewährleistung der Redefreiheit schliesst nicht aus, dass das Dienstverhältnis seinem eigenen rechtlichen Sinn nach der Meinungsäusserung vielfach im Wege ist ; aber sie schliesst aus, dass durch Geltendmachung des Dienstverhältnisses die Äusserungsfreiheit behindert wird, lediglich, um sie zu hindern, ohne Rechtfertigung aus dem rechtmässigen eigenen Rechtszweck des Dienstverhältnisses heraus."

Ebenso Ridder in Neumann-Nipperdey-Scheuner

Grundrechte Bd. 2 (1954) S. 283.

Ist somit ein Missbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers zur unbilligen und unsachlichen Knebelung der Meinungsfreiheit unzulässig, so fehlt es an einer solchen rechtswidrigen Beschränkung oder Massnahme dann, wenn vom Standpunkt eines verständigen und ruhig denkenden Menschen der andere Teil ein solches begründetes und zu billigendes Interesse für seine Massnahme hat. Von einer Rechtswidrigkeit kann dann keine Rede sein. So liegt es aber hier, weil, wie die Feststellungen des Berufungsgerichts ergeben haben, der Kläger durch seine wiederholte parteipolitische Agitation im Betrieb den Betriebsfrieden ernstlich und schwer gefährdet hatte. Hinzu kommt, dass zu den allgemeinen Gesetzen, die die Meinungsfreiheit einschränken, auch die Bestimmung des § 51 BetrVG gehört, wonach den Betriebsratsmitgliedern gerade im Interesse der Erhaltung des Betriebsfriedens und einer gedeihlichen Betriebsratsarbeit parteipolitische Betätigung im Betrieb verboten ist.

Schliesslich ist auch durch die Kündigung Art. 3 Abs. 3 GG nicht verletzt. Zwar soll das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG auch dem einzelnen mit zwingender Wirkung eine bestimmte Rechtsposition im Verhältnis zu den Rechtsgenossen gewähren. Das kann aber, wenn die auch in der Verfassung verbürgte privatrechtliche Gestaltungs- und Vertragsfreiheit nicht ungebührlich eingeschränkt werden soll, im Privatrecht nur für solche Massnahmen gelten, die jedes verständigen und zu billigenden Sinnes entbehren. Diese notwendige rule of reason



ergibt sich aus der Natur der Sache; vgl. Wü-Bad. VerwGH VerwRspr. 3, 647. Ein Verstoss gegen Art. 3 Abs. 3 GG liegt nur vor, wenn die Sonderbehandlung gerade wegen und nur wegen eines der dort genannten Gründe erfolgt, vgl. auch BVerfGE 2, 266. Gerade das ist aber hier nicht der Fall. Dem Kläger ist nicht gekündigt worden, weil er sich zur KPD bekennt und dieser Meinung Ausdruck gegeben hat, die Kündigung ist also nicht wegen seiner politischen Anschauungen (Art. 3 Abs. 3 GG) erfolgt, sondern einzig und allein deswegen, weil er durch seine bewusste, wiederholte, trotz Abmahnung fortgesetzte parteipolitische Agitation im Betrieb, den Betriebsfrieden mit den Mitarbeitern und dem Arbeitgeber schwer gefährdet hat.

Nach allem ist die Revision unbegründet. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

Dr. Reinecke

Lübbe

