

Aktenzeichen: 2 AZR 1055/77

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 6. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; BetrVG 1972
§ 118

Leitsätze:

1. Zu den "koalitionspolitischen Bestimmungen" und damit zur Tendenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) (§ 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) gehört nach seiner Satzung u.a. die Gewährung von Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Die mit der Durchführung dieser Aufgabe betrauten angestellten Rechts- oder Gewerkschaftssekretäre sind "Tendenzträger".
2. Ein im Rechtsschutz tätiger Gewerkschaftssekretär darf sich dienstlich wie außerdienstlich nicht dadurch gegen die grundsätzliche Zielsetzung seines Arbeitgebers wenden, daß er Mitglied des "Kommunistischen Bundes Westdeutschland" (KBW) wird und für dessen Programm eintritt, das u.a. "die Zerschlagung des bürgerlichen Staatsapparates", "die Errichtung der proletarischen Diktatur" und "die Eroberung der Gewerkschaften für den Kommunismus" anstrebt. Eine aus diesem Anlaß vom Arbeitgeber ausgesprochene ordentliche Kündigung ist nicht sozialwidrig.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 1055/77

8 Sa 868/77 Hamm

Verkündet am
6. Dezember 1979

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Oktober 1977 - 8 Sa 868/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer fristgerechten Kündigung.

Die im Jahre 1949 geborene Klägerin hat Rechtswissenschaft studiert und beide Staatsprüfungen abgelegt. Sie war seit dem 1. Oktober 1975 bei dem beklagten Gewerkschaftsbund als Rechtssekretärin beschäftigt; ihr schriftlicher Anstellungsvertrag vom 1. April 1976 bezeichnete sie als "Gewerkschaftssekretärin, die vorwiegend vor Gerichten der ersten Instanz vertritt". Ihr monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 2.744,-- DM.

Nach seiner Satzung bekennen sich der beklagte Gewerkschaftsbund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland. Sie setzen sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein (§ 2 Nr. 1 der Satzung). Zu den vielfältigen Aufgaben, die der Beklagte sich in seiner Satzung gestellt hat, gehören als "politische Aufgaben des Bundes" im Bereich der "Sozialpolitik" insbesondere die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Arbeits- und Sozialrecht, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht sowie im Rechtsschutz (§ 2 Nr. 3 b der Satzung).

Im Frühling oder Sommer 1976 wurde die Klägerin Mitglied des Kommunistischen Bundes Westdeutschland (KBW). Das Programm dieser Organisation und die für ihre Arbeit maßgebenden Grundsätze ergeben sich aus der im Jahre 1973 herausgegebenen Veröffentlichung "Ergebnisse der Gründungskonferenz des Kommunistischen Bundes Westdeutschland". Danach verfolgt der KBW unter anderem "die Zerschlagung des bürgerlichen Staatsapparates" und "die Errichtung der proletarischen Diktatur" (S. 18). Die in der genannten Broschüre niedergelegten "Leitsätze zur Arbeit in den Gewerkschaften" bezeichnen die Arbeit in den Gewerkschaften als "eine zentrale Aufgabe der Kommunisten" (S. 49); nach ihnen soll die "kommunistische Agitation und Propaganda in den Gewerkschaften Fuß fassen" (S. 50); als Ziel wird die "Eroberung

- 3 -



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



der Gewerkschaften für den Kommunismus" genannt (S. 53). Weiter heißt es in den Leitsätzen als öffentliche Erklärung des KBW: "Unsere Mitglieder werden alles unterschreiben, was notwendig ist, um in den Gewerkschaften zu bleiben und in ihnen um jeden Preis kommunistische Arbeit zu leisten" (S. 57).

Nachdem der Beklagte von der Mitgliedschaft der Klägerin im KBW erfahren hatte, stellte er sie mit sofortiger Wirkung von der Arbeit frei und kündigte ihr Arbeitsverhältnis sodann durch Schreiben vom 3. November 1976 mit Zustimmung des Betriebsrats fristgerecht zum 31. Dezember 1976.

Die Klägerin hält diese Kündigung für nicht gerechtfertigt und erstrebt die Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 3. November 1976 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe mit dem Eintritt in den KBW gegen offensichtliche Grundsätze seiner gewerkschaftlichen Politik verstoßen. Er könne von seinen Arbeitnehmern erwarten, daß sie sich der verbindlich getroffenen Tendenz für die Gewerkschaftsarbeit nicht entgegenstellten. Das gelte insbesondere für einen Rechtssekretär, der als Tendenzträger angesehen werden müsse.

Demgegenüber hat die Klägerin geltend gemacht, sie habe ihre vertraglichen Pflichten stets zufriedenstellend wahrgenommen. Ihre Mitgliedschaft im KBW lasse das Arbeitsverhältnis unberührt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Mitgliedschaft der Klägerin im KBW habe dem Arbeitsverhältnis die Vertrauensgrundlage entzogen. Daran könne angesichts der unmißverständlich formulierten allgemein- und gewerkschaftspolitischen Ziele des KBW nicht gezweifelt werden. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter, während der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet, weil der beklagte Gewerkschaftsbund das Arbeitsverhältnis zu Recht gekündigt hat.



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



- 4 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Rechtssekretär nehme in der Gewerkschaftsarbeit eine Stellung ein, die entscheidende Gegensätze in der politischen Grundüberzeugung zwischen ihm und der ihn beschäftigenden Gewerkschaft nicht dulde. Die Unvereinbarkeit der politischen Grundhaltung des KBW mit den politischen Grundüberzeugungen des Beklagten sei offensichtlich. Der KBW wolle in den bestehenden Gewerkschaften den Kampf für die Gewerkschaftseinheit auf dem Boden des Klassenkampfes mit dem Ziel der Eroberung der Gewerkschaften für den Kommunismus führen (Ergebnisse der Gründungskonferenz des KBW, S. 41). Der beklagte Gewerkschaftsbund, der nach dem Zweiten Weltkrieg das Prinzip der Einheitsgewerkschaft proklamiert und verwirklicht habe, das politischen oder konfessionellen Richtungszwängen keinen Raum mehr gebe, müsse eine Organisation, die "für eine Eroberung der Gewerkschaften für den Kommunismus" kämpfe (aaO S. 53), als einen scharfen politischen Gegner ansehen.

Diese Zusammenhänge berechtigten den Beklagten, sich von einer Rechtssekretärin, die dem KBW beigetreten sei, im Wege der ordentlichen Kündigung zu trennen. Die Kündigung sei durch Gründe in der Person der Klägerin bedingt. Auch wenn ihre eigentliche Arbeitsleistung ohne Tadel gewesen sei, nehme dies den politischen Differenzen nicht ihre Bedeutung. Die Klägerin trete - wie die Berufungsverhandlung ergeben habe - voll für das Programm des KBW ein. Sie stehe daher auch hinter dem Grundsatz, nach dem die Mitglieder des KBW alles unterschrieben, was notwendig sei, um in den Gewerkschaften zu bleiben und in ihnen um jeden Preis kommunistische Arbeit zu leisten (aaO S. 57).

Ihre bisherige streng juristisch ausgerichtete Arbeit biete von daher gesehen keinen Anhalt für ihr künftiges Verhalten. Insoweit müsse vielmehr auf das Ziel des KBW, die Gewerkschaften kommunistisch zu unterwandern, abgestellt werden. Die Klägerin müsse die Kündigung als Folge der Unvereinbarkeit der politischen Grundüberzeugung des beklagten Gewerkschaftsbundes und des KBW hinnehmen. Sie könne nicht gleichzeitig beiden Organisationen angehören, ohne einer Seite zu schaden.

II. Gegen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Revision keine Verfahrensrügen erhoben; sie

- 5 -



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



sind daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO).

III. Das Landesarbeitsgericht hat den Sachverhalt rechtlich zutreffend beurteilt.

1. Im Streitfall geht es nicht um die schon mehrfach behandelte allgemeine Frage, ob die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer politischen Partei oder seine politische Betätigung eine ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers rechtfertigen kann (vgl. hierzu statt vieler BAG AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969 /Zu II 3 c der Gründe, mit weiteren Nachweisen7). Die Besonderheit des vorliegenden Falles liegt vielmehr darin, daß sein Konfliktsstoff aus dem Bereich der arbeitsrechtlichen Rechtsbeziehungen zwischen einem "Tendenzunternehmen" und einer als "Tendenzträgerin" tätigen Angestellten herrührt und die Frage aufwirft, ob und wieweit ein sogenannter Tendenzträger auch in seinem außerdienstlichen Verhalten auf die grundsätzliche Zielsetzung seines Arbeitgebers Rücksicht nehmen muß.

2. Hierzu hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits in einer Entscheidung vom 31. Januar 1956 den Standpunkt eingenommen, daß jeder Arbeitgeber, der sich mit seinem Unternehmen einer rechtmäßigen Tendenz widmet - etwa auf konfessionellem, politischem, gewerkschaftlichem, wissenschaftlichem, karitativem, künstlerischem oder ähnlichem Gebiet -, einem Arbeitnehmer fristgemäß kündigen darf, der dieser Tendenz nachhaltig in einer Weise zuwiderhandelt, welche die betrieblichen Interessen berührt. In einem solchen Fall ist die Entlassung des Arbeitnehmers nicht sozial ungerechtfertigt, weil sie durch in seinem Verhalten und in seiner Person liegende Gründe sowie auch durch betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 KSchG bedingt ist (BAG 2, 279 /283 f.7 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG /Zu 2 der Gründe7). Dem schließt sich der erkennende Senat im Ausgangspunkt an (ebenso das Urteil des Ersten Senats vom 25. April 1978, AP Nr. 2 zu Art. 140 GG /Zu IV 2 der Gründe7, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

In Tendenzbetrieben (-unternehmen) kann die Bindung des Arbeitnehmers in seinem außerdienstlichen Verhalten und seinem Privatleben weitergehen als in anderen Arbeitsverhältnissen. Dieser



heute überwiegend anerkannte Grundsatz (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Rz. 81; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 118 Rz. 26; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Rz. 86; Mayer-Maly, BB 1973, 761 /768 f.; derselbe, AR-Blattei "Tendenzbetrieb I" Abschn. H IV 1; Neumann-Duesberg, BB 1973, 949 ff.; a.A. Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, 1979, § 118 Rz. 41) muß in jedem Falle für einen "Tendenzträger" gelten. Wenn dieser sich zu der Tendenz seines Arbeitgebers nachhaltig in einer Weise in Widerspruch setzt, welche die betrieblichen Interessen berührt, dann muß der Arbeitgeber das Recht zur fristgerechten Kündigung haben (vgl. die vorstehenden Hinweise; ferner Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 227; Buchner, ZfA 1979, S. 335 /347; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz. 295).

3. Daß der beklagte Gewerkschaftsbund wegen seiner "koalitions-politischen Bestimmungen" (§ 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) ein Tendenz-unternehmen ist, bedarf keiner näheren Darlegung. Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Rechtsschutz hat er zu einer seiner sozialpolitischen Aufgaben erklärt. Diese Aufgabe wird mithin von seiner Tendenzbestimmung (gewerkschaftspolitischen Zweckbe-stimmung) eingeschlossen. Der Beklagte gewährt seinen Mitgliedern Rechtsschutz nicht etwa durch die Beauftragung von Rechtsanwälten, sondern in der Regel durch eigens in Gewerkschaftseinrichtungen hierfür ausgebildete und in einem festen Anstellungsverhältnis zu ihm stehende Gewerkschaftssekretäre. Die Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung von Gewerkschaftsmitgliedern durch gewerkschaftseigene Rechtssekretäre geht über die rein fachliche Anwendung von Rechtskenntnissen hinaus; vielmehr vollziehen sich in dem Bereich gewerkschaftlichen Rechtsschutzes Lebensvorgänge, die in ihrer Art gekennzeichnet sind durch das von besonderem Vertrauen geprägte Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Gewerkschaftsmitglied. Aufgabe des Rechtssekretärs ist dabei nicht nur die fachliche Beratung und Vertretung des Mitglieds, sondern auch die Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Vertrauens-stellung gegenüber dem Mitglied. Damit ist er Tendenzträger.

4. Der Beklagte bekennt sich gemäß § 2 Nr. 1 C seiner Satzung zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland. Der KBW dagegen erstrebt "die Zerschlagung des



Deshalb muß dem Beklagten auch das Recht zugestanden werden, sich durch ordentliche Kündigung von einer Rechtssekretärin zu trennen, die Mitglied des KBW geworden und durch diese private Entscheidung in offenen Gegensatz zu der politisch-verfassungsmäßigen Grundüberzeugung des Beklagten getreten ist. Dieses Verhalten der Klägerin steht im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ihrer Weiterbeschäftigung in der vereinbarten Tätigkeit beim Beklagten entgegen. Es kann von dem Beklagten nicht verlangt werden, daß er Rechtsberatung und rechtliche Vertretung seiner Mitglieder weiterhin einer Rechtssekretärin überläßt, die - wie das Landesarbeitsgericht unwidersprochen festgestellt hat - voll für das Programm des KBW eintritt und von der daher zu erwarten ist, daß sie sich an dem Vorhaben des KBW beteiligt, den "Kampf für die Eroberung der Gewerkschaften für den Kommunismus zu führen" (aaO S. 51, 53).



Available on the
App Store

JLaw – für iOS