

# Reinhard Hoffmann

## Ein Urteil und seine Folgen

Analyse des BAG-Urteils zum Fall Knecht/Honeywell

Die Kündigungsschutzklage des Betriebsratsvorsitzenden Rolf Knecht gegen die Firma Honeywell, die das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18. 1. 1968 (2 AZR 45/67, teilweise abgedruckt in Der Betrieb 1968, 179, 1030) zugunsten des Klägers entschied, war zwar dem äußeren Gewande nach eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung wie viele andere, in der aber die politische Bedingtheit des Arbeitsrechts ungewöhnlich deutlich hervortrat – es war in Anlaß, Durchführung und Entscheidung weniger ein arbeitsrechtliches, sondern ein politisches Verfahren.

Honeywell wollte sich des lange Jahre bei ihr beschäftigten Arbeiters »plötzlich« wegen dessen angeblich kommunistischer Gesinnung entledigen. Die Entlassung wurde schon im Kündigungsschreiben als »Gesinnungsprozeß« aufgezogen, indem (u. a.) generell und ohne zusätzliche Qualifikation schon die »Verbreitung kommunistischen Ideenguts« als Verletzung der aus dem Arbeitsverhältnis obliegenden Pflichten vorgeworfen wurde. Das entsprechende politische Klima wurde im weiteren Verlauf von der beklagten Firma bewußt hergestellt, besonders durch die Einschaltung des Verfassungsschutzes in dem Prozeß vor den Arbeitsgerichten. Bezeichnenderweise ist diese brutale Offenheit des Vorgehens dem amerikanischen Management von Honeywell in der bürgerlichen Presse als mangelnde Anpassung an die deutschen Verhältnisse vorgeworfen worden. Doch wird gerade in solchem Verhalten der gesellschaftspolitische Rahmen sichtbar: Vor dem Hintergrund der Rezession ist versucht worden, in den Betrieben die auf eine grundlegende Umstrukturierung von Gesellschaft und Wirtschaft gerichtete gewerkschaftliche Aktivität tot zu machen, vor allem unter dem Aushängeschild des Antikommunismus, indem das entschiedene Eintreten für eine umfassende Politik der Gewerkschaften kurzerhand als »kommunistisch« verdächtigt wurde (ein Schwerpunkt der mit allgemein zulässigen Mitteln arbeitenden »illegalen« Tätigkeit der Kommunisten liege gerade in den Betrieben).

Knecht war schon in jungen Jahren der FDJ beigetreten und auch Mitglied der KPD gewesen bis zu deren Verbot 1956. Danach hatte er 1960 bei Kommunalwahlen für eine »unabhängige« Liste kandidiert, die möglicherweise kommunistisch inspiriert war – das BAG allerdings spricht schlankweg von einer kommunistischen Ersatz- oder Tarnorganisation, ohne jeden Nachweis anzudeuten für eine solche Feststellung, die nach der damaligen Rechtslage und -praxis regelmäßig zu einem Strafverfahren geführt hätte. Knecht war auch mehrfach in die DDR gefahren und hatte dort (?) wie in der Bundesrepublik an »gesamtdeutschen Arbeiterkonferenzen« teilgenommen – das BAG weiß im Stile des deutschen McCarthyismus feinsinnig zu unterscheiden zwischen »Verwandtenbesuchen« und Reisen zu Arbeiterkonferenzen, die jedoch selbst nach den Maßstäben des Verfassungsschutzes nicht ohne weiteres mit kommunistischer Betäti-

gung gleichbedeutend sind. Im übrigen war Knecht, auch noch Ostermarschierer und Kriegsdienstgegner, vor allem ein aktiver Gewerkschafter und Betriebsratsvorsitzender, der auch im Betrieb die Politik und Argumente seiner Gewerkschaft, der IG Metall, vertrat – gerade solche Aktivität gilt allerdings oft als »Beweis« für (illegale) KP-Tätigkeit, und auch beim BAG steht unausgesprochen hinter jeder Zeile seines Urteils die Überzeugung, Knecht sei »Kommunist« und als solcher tätig; jedoch dürfe das mangels konkreter Nachweise nicht gegen ihn verwandt werden – derart übt sich das BAG großmütig in rechtsstaatlicher »Toleranz«, um sie sogleich dem Kläger, zu dessen Gunsten Toleranz geübt werde, vorzuhalten und ihn zu Gleichem in seinem eigenen Bereich zu ermahnen. Immerhin hatte Knecht schon 1956 durch das KPD-Verbot diese Art der »Toleranz« kennengelernt – eine wahrhaft repressive Toleranz.

Vier Gründe waren für die fristlose Kündigung vorgebracht worden: das Sicherheitsbedürfnis der Firma; eine parteipolitische Betätigung im Betriebsrat; Störung des Betriebsfriedens; der dringende und unausweichliche Verdacht einer strafbaren Handlung nach § 90a StGB (a. F.), d. h. einer (strafbaren) Betätigung für und in einer verfassungsfeindlichen Organisation.

Der letztgenannte Grund betraf den Vorwurf illegaler KPD-Arbeit des Klägers, deretwegen jedoch noch keine (rechtskräftige) strafrechtliche Verurteilung vorlag (und bis heute nicht vorliegt). Eine solche Verdachtskündigung ist nach der sonstigen Rechtsprechung des BAG (BAGE Bd. 16 S. 72) generell möglich, aber nur unter besonderen Voraussetzungen, sofern es sich um eine für das Arbeitsleben erhebliche strafbare Handlung handelt. Nach den gestellten strengen Anforderungen muß ein solcher Verdacht das notwendige Vertrauen der Geschäftsleitung in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört und damit die für das konkrete Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage entzogen haben, wie es bei besonderen Vertrauensstellungen vorkommen kann, daß bereits aus dem Verdacht bestimmter Straftaten für die Firma eine besondere Gefahr und eine unzumutbare Belastung entstehen (in welcher Weise übrigens können sich Arbeitnehmer gegen die auch sie treffenden Auswirkungen eines ebensolchen Verdachts bestimmter Straftaten des Unternehmers bzw. eines Vorgesetzten schützen?).

Anknüpfend an diese feststehende Rechtsprechung erklärte das BAG im Fall Knecht einen dringenden und unausweichlichen Verdacht einer nach § 90a StGB strafbaren Betätigung für die illegale KPD grundsätzlich als ausreichenden Grund für die fristlose Entlassung. Da sowohl generell nach den Tatbestandsvoraussetzungen des § 90a StGB als auch nach dem konkreten Vorwurf im vorliegenden Fall der Verdacht strafbaren Verhaltens sich auf eine beliebige Tätigkeit für die verbotene KPD richtete, die nicht spezifisch die Firma Honeywell betraf und nicht unmittelbar das (als weiteren Kündigungsgrund genannte) Sicherheitsbedürfnis der Firma tangierte, bleibt unerklärlich, inwiefern hier ein Verdacht einer Straftat nach § 90a StGB die für das Arbeitsverhältnis mit Rolf Knecht – einem Ersatzteil-Kontrolleur – notwendige Vertrauensgrundlage gefährden könnte, wovon jedoch das BAG im Sinne der erwähnten Rechtsprechung ausgegangen sein mußte. Zwar hatte Knecht als Betriebsratsvorsitzender eine »besondere Vertrauensstellung« inne, jedoch nicht aufgrund einer Vertrauensbeziehung zwischen ihm und der Geschäftsleitung, sondern allein legitimiert durch das Vertrauen der Belegschaft, seiner Arbeitskollegen, deren Vertretung, den Betriebsrat, die Geschäftsleitung gar nicht gehört hatte, bevor sie die fristlose Kündigung aussprach, so daß dieser Gesichtspunkt nicht mit herangezogen werden konnte. Vielmehr hat das BAG beim Fall Knecht (zumindest im Ansatz) die in seiner feststehenden Rechtsprechung geforderten Einschränkungen

für die Zulässigkeit einer Verdachtskündigung nicht beachtet und nicht ausschließlich auf den Verdacht einer für das konkrete Arbeitsverhältnis erheblichen strafbaren Handlung abgestellt, sondern auch den Verdacht einer nur die Privatsphäre des Arbeitnehmers tangierenden Straftat als Kündigungsgrund ausreichen lassen.

Entscheidend für diese Ausdehnung ist der Umstand, daß sich der Verdacht im Fall Knecht auf die politische Betätigung des Arbeitnehmers bezog, die nach allgemeiner Anschauung (die zwar mit guten Gründen in Frage gestellt werden kann, aber in der Gegenwart doch weithin akzeptiert und vorherrschend ist), nach der Rechtspraxis und nach der betrieblichen Praxis als Privatsache des einzelnen Arbeitnehmers gilt und gerade aus dem Betrieb herausgehalten werden soll. Diese Erweiterung der Zulässigkeit einer Verdachtskündigung, die nicht auf Straftaten im Bereich des Arbeitsverhältnisses beschränkt bleibt, sondern auch Vorwürfe in Zusammenhang mit der zur Privatsphäre gerechneten politischen Tätigkeit des Arbeitnehmers einbeziehen kann, hat zwei Konsequenzen: Die politische Betätigung des Arbeitnehmers, die einerseits nicht in den Betrieb hineinreichen dürfen soll, andererseits den Arbeitnehmern die einzige Möglichkeit zur Überwindung ihrer gegenwärtigen Unterordnung in Betrieb und Gesellschaft bietet, wird mit einem zusätzlichen Risiko – es handelt sich hier ja um die Kündigung aus bloßem, keineswegs bewiesenem Verdacht – belastet. Damit wird letztlich die unmittelbare Herrschaftsgewalt über den Arbeitnehmer aus dem Bereich der Arbeitswelt erstreckt auf die allgemeine gesellschaftliche Stellung des Arbeitnehmers, in Richtung auf seine totale Unterordnung; die Möglichkeit einer gesellschaftspolitischen Umstrukturierung zur »Befreiung« der Arbeitnehmer wird noch weiter eingeschränkt.

Zum andern ist das BAG-Urteil im Fall Knecht gegenüber einem früheren Mitglied der KPD ergangen; daher muß die hier vom BAG vorgenommene Ausdehnung der Gründe für eine Verdachtskündigung im Zusammenhang mit der gelegentlich hysterischen Kommunistenverfolgung seit dem KPD-Verbot gesehen werden und offenbart die Tendenz, den einzelnen (früheren) Kommunisten über das politische Mundtotmachen hinaus bis zur Zerstörung seiner »bürgerlichen« Existenz zu verfolgen.

Nun kann sich allerdings das BAG, was den konkreten Fall Knecht betrifft, die Hände in Unschuld waschen, weil es hier den vorgetragenen Verdacht einer Straftat nach § 90a StGB mangels konkretisierender Verdichtung nicht als Kündigungsgrund anerkannt hat. Zu diesem Ergebnis gelangte das BAG, nachdem der (in der 2. Instanz) als Zeuge gehörte Beamte vom Verfassungsschutzamt nur allgemeine Angaben über Agententätigkeit in der Bundesrepublik, aber keine konkreten Belastungen des Klägers vorgebracht hatte. Dabei hat aber das BAG – wiederum im Grundsatz – die Verwertung solcher Aussagen der im staatlichen Auftrag tätigen Nachrichtendienstler als Zeugen vom Hörensagen in privaten arbeitsgerichtlichen Prozessen für zulässig erklärt. Damit ist nicht nur die rechtsstaatswidrige Methode geheimer Beweismittel aus der politischen Strafjustiz in den Arbeitsgerichtsprozeß eingeführt und zugelassen worden. Das BAG hat auch nicht widersprochen, daß hier die staatlichen Machtmittel – nach den eigenen Angaben des Bundesinnenministeriums sind die »Erkenntnisse« des Verfassungsschutzes allein für den innerdienstlichen Bereich bestimmt und dürfen nicht an Privatpersonen weitergegeben werden – in den Dienst einer Privatperson gestellt wurden, und zwar einseitig zugunsten der Firma Honeywell als Arbeitgeber in ihrer Auseinandersetzung mit dem Betriebsratsvorsitzenden.

Als weiteren Kündigungsgrund hatte Honeywell eine parteipolitische Betätigung

im Betriebsrat vorgetragen. Auch diesen Grund hat zwar das BAG nicht als Rechtfertigung der fristlosen Entlassung ausreichen lassen, weil ein solches Verhalten erst dann, wenn es zu einer Störung des Betriebsfriedens führe, zur Kündigung berechtige. Aber die kurzen Äußerungen des BAG zu diesem Punkt enthalten eine erhebliche Einschränkung der (gewerkschaftlichen) Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb. Nach dem BAG soll es unzulässig sein, daß ein Betriebsratsvorsitzender ein an den Betriebsrat gerichtetes Schreiben einer politischen Partei im Betriebsrat verliest (wobei es kennzeichnend ist für das Ordnungsdenken des BAG, daß es entgegen dem Grundgesetz von »zugelassenen« Parteien spricht). Mit dieser Behauptung verstärkt das BAG die im BetrVG enthaltenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit des Betriebsrats und seiner Mitglieder, während entsprechende Konsequenzen für die Arbeitgeberseite nicht sichtbar sind noch überhaupt angedeutet werden:

Nach § 51 BetrVG haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen. Diese Norm richtet sich an den Betriebsrat als Organ, betrifft nicht direkt die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats; lediglich insoweit das individuelle Handeln des einzelnen Betriebsratsmitglieds als unmittelbar zum Handeln des Organs gehörig verstanden werden muß, werden die einzelnen Betriebsratsmitglieder von diesem Verbot betroffen. Demnach erstreckt sich das Verbot des § 51 BetrVG allein auf die nach außen in den Betrieb hineinwirkenden Äußerungen und Handlungen des Organs Betriebsrat, während das BAG unterderhand daraus ein Verbot parteipolitischer Betätigung im Betriebsrat gemacht hat. Damit wird nicht nur das Auftreten des Betriebsrats im Betrieb, gegenüber Belegschaft oder Geschäftsleitung, eingengt, sondern wesentlich auch die interne Meinungsbildung im Betriebsrat über die Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Eine entsprechende Einschränkung der Meinungsbildung auf der Arbeitgeberseite etwa dahin, daß ein an die Geschäftsleitung gerichteter Brief einer Partei nicht innerhalb der Geschäftsleitung bekanntgegeben und schon gar nicht diskutiert werden dürfe, ist weder vom BAG behauptet worden noch realiter zu erzwingen. Ganz abgesehen davon, daß das BAG von einem an den Betriebsrat, also an das Organ insgesamt, gerichteten Schreiben spricht und der Betriebsratsvorsitzende gar nicht befugt ist, einen solchen Brief dem Betriebsrat als Adressaten vorzuenthalten und nicht bekanntzugeben, was ja noch nicht bedeutet, daß solche Schreiben dann im Betriebsrat weiter behandelt würden.

Außerdem ist das Verlesen eines Schreibens einer politischen Partei vor dem Adressatenkreis noch keineswegs eine parteipolitische Betätigung im Sinne von § 51 BetrVG. Da auch das betriebliche Geschehen wegen des gesamtgesellschaftlich bedingten Interessengegensatzes zwischen Arbeitnehmern und Unternehmer politisch determiniert und politisch relevant ist (das in § 49 BetrVG gerade im Hinblick auf den Betriebsrat angesprochene »Wohl des Betriebs« kann nur durch politische Vermittlung interpretiert werden), kann die verbotene parteipolitische Betätigung nicht mit politischer Aktivität schlechthin gleichgesetzt werden, sondern muß auf die gezielte Propaganda für eine bestimmte politische Partei und in deren Auftrag begrenzt werden. Wenn nun eine Partei als außenstehender Absender einen Brief an den Betriebsrat adressiert und dieser ohne weiteres Zutun bloß verlesen wird, so liegt zwar eine Betätigung der Partei, aber keine parteipolitische Betätigung des Betriebsrats (oder auch nur eines seiner Mitglieder) vor. Gerade an diesem Beispiel zeigt sich, daß und wie die mißverständliche (und bewußt mißverständene) Bestimmung des § 51 BetrVG als Druckmittel gegen den Betriebsrat – und seine Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft – eingesetzt

werden kann und wird (deswegen soll sie nach den Änderungsvorschlägen von DGB und SPD ersatzlos gestrichen werden).

Die gegenteilige Ansicht des BAG geht letztlich von einer unangemessenen, ideologischen Vorstellung über die Dimensionen des »Politischen« und den Umfang der Arbeitnehmerinteressenvertretung sowohl durch den Betriebsrat als auch durch die Gewerkschaften aus und engt damit die Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ein: Während die »politischen«, die gesamtgesellschaftlichen Belange (auch der Arbeitnehmer) nur von den Parteien wahrgenommen werden sollen, bleiben Betriebsrat und Gewerkschaft beschränkt auf die Vertretung der Arbeitnehmer in einem speziellen und partikularen Fachbereich, den man als (fachlich-eng verstandene) »soziale Belange« der Arbeitnehmer bezeichnen kann. Die allgemeinen gesellschaftlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses und der konkreten Herrschaftsordnung im Betrieb bleiben bei einer derart verkürzten Betrachtung von vornherein außerhalb des Auftrags und Handlungsspielraums der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer und dürften von Betriebsrat oder Gewerkschaft auch nicht vom konkreten Ansatz eines betrieblichen Vorgangs her in Frage gestellt werden.

Damit wird aus dem umfassenden gesellschaftspolitischen Auftrag vor allem der Gewerkschaften – zur Gestaltung der »Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen«, wie er in Art. 9 Abs. 3 GG anerkannt ist – das entscheidende Moment, im Interesse der Arbeitnehmer letztlich eine grundlegende Neugestaltung der gesellschaftlichen Strukturen und Bedingungen des Arbeitsverhältnisses (der Produktionsverhältnisse) anzustreben, herausmanipuliert. Die Gewerkschaften sowie die Betriebsräte sollen von Rechts wegen auf die Wahrung und Erhaltung der bestehenden Herrschaftsordnung in Betrieb und Gesellschaft festgelegt werden. Nicht nur eine »Partei politik«, sondern überhaupt die Politik wird künstlich und einseitig aus dem Betrieb verbannt (im Gegensatz zu dem Verfahren des BAG bei der Behandlung der »Verdachtskündigung«, s. o.). Als Hintergrund dieser von oben her einschränkenden Tendenz muß aber auch die weitgehende (allerdings auch nicht bloß »natürliche«) Entpolitisierung der Bevölkerung insgesamt, also der großen Mehrheit der Arbeitnehmer, gesehen werden.

Diese Einschränkungen treffen nicht eigentlich den Kläger Rolf Knecht als Person, der im Gegenteil ja persönlich obsiegte, sondern im wesentlichen die Gewerkschaften und die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Betriebspolitik, die gerade in solchem Zusammenhang und in diesem Fall als »kommunistisch« verleumdet wird, wodurch die Einschränkungen leichter »legitimiert« und durchgesetzt werden können (die IG Metall wurde z. B. in der Presse wegen ihrer Unterstützung eines »kommunistischen Agitators« angegriffen).

Ein dritter Kündigungsgrund sollte das »Sicherheitsbedürfnis« der Firma Honeywell sein, das von der Beklagten im Verlaufe des Prozesses immer stärker in den Vordergrund gestellt wurde (»In einem Rüstungsbetrieb kann bereits die nackte Gesinnung ein hinreichender Kündigungsgrund sein, auch ohne handfeste Anhaltspunkte für einen Verdacht, bereits wegen des Risikos, das so ein Mann für einen Rüstungsbetrieb darstellt«). Das BAG hat diesen Grund zwar für den konkreten Fall nicht gelten lassen, weil keine konkreten Angaben über die Beeinträchtigung des Sicherheitsbedürfnisses vorgetragen wurden, insbesondere nicht über die Möglichkeiten des Klägers, den »geschützten Bereich« zu betreten und zu den dort beschäftigten Arbeitern Kontakt aufzunehmen. Aber im Grundsatz hat das BAG das Sicherheitsbedürfnis als Kündigungsgrund anerkannt, ohne jedoch dessen genauen Gehalt näher anzugeben.

Das BAG spricht mit Bezug auf die beklagte Firma von dem »geschützten Bereich ihrer Produktion« und erwähnt das »Vertrauen ihrer Auftraggeber in die Geheimhaltung«; darüber hinaus wird das Sicherheitsbedürfnis bloß eindeutig als Interesse des Arbeitgebers bezeichnet. Damit wird – durchaus in Übereinstimmung mit den vorherrschenden Ideologien und den faktischen Herrschaftsverhältnissen – die Produktion zur Privatangelegenheit des Unternehmers (bzw. des an seiner Stelle handelnden Managements) erklärt, unter Ausschluß der Belegschaft von jeder Entscheidungsbefugnis. Der Betrieb als Einheit wird wie ein undurchdringlicher Innenraum des Unternehmers behandelt, obwohl an der Produktion dieser Einheit zwangsläufig noch andere Personen beteiligt sind, mit eigenem Willen, der jedoch als unerheblich beiseitegeschoben wird, so daß jene anderen Personen – die Arbeitnehmer – total zu bloßen Objekten verdinglicht werden. Das bedeutet – unter dem Aspekt der Mitbestimmung –, daß über Art und Inhalt der Produktion (die konkreten Determinanten eines Sicherheitsbedürfnisses) allein der Unternehmer entscheidet und ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer in dieser Richtung ausgeschlossen ist; die Arbeitnehmer dürfen und können also nicht mitentscheiden über eine Zweckbestimmung der betrieblichen Produktion als Rüstungsproduktion oder über den Qualitätsgrad der Produktion im »Vergeudungskapitalismus«.

Mit diesen Implikationen des als Arbeitgeberinteresse anerkannten Sicherheitsbedürfnisses geht das BAG noch über das BetrVG hinaus, das in § 49 das »Wohl des Betriebs« – das ja zumindest auch ein Sicherheitsbedürfnis mit einschließt – auf beide Seiten der im Betrieb vertretenen Interessen bezieht und damit immerhin einen Ansatzpunkt für eine wirtschaftspolitische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und für eine Einschränkung der alleinigen Verfügungsgewalt des Arbeitgebers enthält (wenn auch unter den bestehenden Machtverhältnissen das »Wohl des Betriebs« vereinseitigt zum Interesse des Arbeitgebers geworden ist).

Ein solches Sicherheitsbedürfnis des Arbeitgebers ist im übrigen auch bei den Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen anerkannt, die die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats einschränken (§ 67 BetrVG). Aber in der Bedeutung als Kündigungsgrund des Arbeitgebers geht das hier behandelte Sicherheitsbedürfnis noch über die Auswirkungen von Betriebsgeheimnissen hinaus. Mit Bezug auf die letzteren ist eine Kündigung nur zulässig bei schuldhafter Verletzung einer Treue- oder Verschwiegenheitspflicht. Bei einer Kündigung wegen des Sicherheitsbedürfnisses des Arbeitgebers braucht nach dem BAG dem betroffenen Arbeitnehmer eine effektive Agententätigkeit weder vorgeworfen noch nachgewiesen worden zu sein; es reichen dafür auch unverschuldete Gründe aus, wobei das BAG bedenkenlos den Vergleich mit dem Naturereignis einer abschreckenden Krankheit als Kündigungsgrund zieht. Das BAG akzeptiert also im Grundsatz den Standpunkt der Firma Honeywell, die allein wegen des Risikos auch ohne Anhaltspunkte für einen konkreten Verdacht die Kündigung rechtfertigen wollte. Außerdem betrifft das hier behandelte Sicherheitsbedürfnis im Gegensatz zu den Geschäftsgeheimnissen nicht die Stellung gegenüber den Konkurrenzunternehmen, sondern primär die Beziehung zum Staat als Auftraggeber: Die möglichen Gründe für ein solches Sicherheitsbedürfnis sind solche der Landesverteidigung und Rüstung, also der »Staatsräson«. Da aber der Arbeitgeber die Entscheidung über eine wegen des Sicherheitsbedürfnis erfolgende Kündigung fällt, steht ihm damit auch die Entscheidung über jene Sicherheitsgründe zu, d. h. über die Erfordernisse der Landesverteidigung. Die staatliche Angelegenheit der Rüstung und Landesverteidigung, kurzum die »Staatsräson« wird »privatisiert« zugunsten des einzelnen Arbeitgebers im Rahmen der innerbetrieblichen Auseinandersetzung mit der

Belegschaft, deren Ausschluß von jeder wirtschaftspolitischen Mitbestimmung nun noch mit der »Staatsräson« begründet wird.

Der vierte Kündigungsgrund betraf den Vorwurf einer Störung des Betriebsfriedens. Der Begriff des »Betriebsfriedens«, ebenfalls eine Kategorie der betriebsverfassungsrechtlichen Beziehungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, ist vor dem Hintergrund des antagonistischen Interessengegensatzes im Betrieb unscharf, weil er entweder die Beziehungen nur innerhalb der Belegschaft oder diejenigen zwischen der Arbeitnehmerseite und der Geschäftsleitung meinen kann – bzw. beide Aspekte –, womit zwei grundverschiedene Interessenlagen angesprochen werden. Das BAG erörterte beide, an sich heterogenen Aspekte und vergaß nicht, gerade im Hinblick auf die Beziehungen zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung, zu erwähnen, daß es der Betriebsratsvorsitzende Knecht nicht an der nötigen Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung habe fehlen lassen. Diese (vom Gesetz erhobene) Forderung eines Friedens zwischen Betriebsleitung und Belegschaft bzw. ihrer Interessenvertretung wendet sich gegen eine aktive Durchsetzung der eigenen Interessen der Arbeitnehmer mittels innerbetrieblicher Machtentfaltung auf ihrer Seite (während das Gesetz bzw. die Rechtsprechung dem Arbeitgeber über sein Direktionsrecht die Möglichkeit eigener Machtentfaltung garantiert): Wie eh und je ist Ruhe und Ordnung die erste Pflicht und zwar zwecks Aufrechterhaltung der Unterordnung der breiten Massen, der Arbeitnehmer. Die Forderung nach Betriebsfrieden einmal dialektisch umzukehren und die ständige – gelegentlich latente, häufiger patente – Störung des Betriebsfriedens durch die Machtentfaltung des Arbeitgebers, sprich durch die Unterwerfung der Arbeitnehmer unter sein Direktionsrecht, festzustellen mit der Konsequenz der Notwendigkeit einer freiheitlichen Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses oder zumindest einer Nichtvollziehbarkeit dieser Norm, daran zu denken, ist das BAG wohl noch nie versucht gewesen.

Andererseits werden auch die Beziehungen der Arbeitnehmer untereinander im Betrieb stets durch ihre jeweilige Position gegenüber der Geschäftsleitung und Betriebshierarchie bestimmt, und ist das Klima innerhalb der Belegschaft für das Unternehmen nur interessant, soweit es sich auf das Produktionsergebnis auswirkt – so daß auch in dieser Hinsicht der fundamentale Interessengegensatz im Betrieb durchschlägt, wohingegen das BAG vordergründig bloß den individuellen Seelenfrieden des einzelnen Arbeitnehmers betrachtet. Dadurch versperrte sich das BAG auch den Zugang zu der Besonderheit des vorliegenden Falles: Die Vorwürfe gegen den Betriebsratsvorsitzenden gingen auf die Denunziation eines früheren »Gesinnungsgenossen« des Klägers und Betriebsratsmitglieds zurück, der in seiner kurz zuvor erlangten Funktion eines Zeitnehmers sich mit dem Betriebsrat überworfen hatte, so daß dieser wiederum die Entlassung jenes Zeitnehmers beantragt hatte. Aus der früheren gemeinsamen Tätigkeit im Rahmen der Vertretung der Belegschaftsinteressen gegenüber der Geschäftsleitung waren persönliche Spannungen entstanden, die nachträglich, wie so häufig, Einzelheiten aus der früheren Zusammenarbeit gegen die Geschäftsleitung hochspielten und der Geschäftsleitung in ihrer fortdauernden Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat zunutze waren (wobei es nach allen praktischen Erfahrungen nicht aus der Luft gegriffen ist zu fragen, ob nicht schon der »Aufstieg« des früheren Betriebsratsmitglieds zum Zeitnehmer ein geschickter Schachzug der Betriebsleitung war). Demnach konnte die angebliche Störung des Betriebsfriedens zu dem Zeitpunkt des angezogenen Verhaltens des Klägers allein in der wirksamen Interessenvertretung gegenüber der Geschäftsleitung gesehen werden, d. h. es gab von vornherein keine Störung im Sinne des § 49 BetrVG.

Ebenso wie das Verbot einer parteipolitischen Betätigung hat das BAG auch die Pflicht des Betriebsrats zur Wahrung des Betriebsfriedens umfunktionierte, indem aus einer dem Betriebsrat als Organ obliegenden Amtspflicht eine individuelle, arbeitsvertragliche Pflicht jedes einzelnen Arbeitnehmers gemacht wurde. Diese Erweiterung der Pflichtenstellung des Arbeitnehmers wird vom BAG über das Institut einer »Treupflicht« des Arbeitnehmers vollzogen, das seinerseits nirgendwo geschrieben steht und schlankweg, wenn auch reichlich gewaltsam den fundamentalen Interessengegensatz zwischen beiden Seiten überspringt. Da auch in dieser Dimension der Betriebsfrieden ebenfalls die Beziehungen zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung miteinfaßt, wird über die gesetzliche Einschränkung (in § 49 BetrVG betreffend das Interessenvertretungsorgan) hinaus noch dem einzelnen Arbeitnehmer untersagt, Arbeitnehmermacht zum Widerstand gegen die Machtentfaltung der Geschäftsleitung zu organisieren, d. h. gewerkschaftlich zu handeln, oder anders ausgedrückt: den Gewerkschaften als den auch betrieblichen Widerstands- und Selbsthilfeorganisationen der Arbeitnehmer wird letzten Endes die für das betriebsverfassungsrechtliche Organ Betriebsrat geltende betriebliche Friedenspflicht aufgezwungen. (Dieser Konsequenz wird das BAG lediglich mit der stets variablen Leerformel von der Sozialadäquanz begegnen.)

Das BAG hat im Fall Knecht eine die fristlose Kündigung rechtfertigende Störung des Betriebsfriedens verneint. Dabei ist es allerdings einen aufs erste verwundernden Weg gegangen: Es hat zunächst gewissermaßen die generelle Eignung des dem Kläger vorgeworfenen Verhaltens als mögliche Störung des Betriebsfriedens festgestellt, um danach erst das allein entscheidende Moment anzuführen, daß es nämlich effektiv nicht zu Störungen des Betriebsfriedens gekommen ist. Dieser merkwürdige Umweg bekommt jedoch dann seinen richtigen Sinn, wenn berücksichtigt wird, daß das inkriminierte Verhalten in Äußerungen über die Berliner Mauer (deren Wiedergabe im BAG-Urteil beachtlich von der Formulierung im zweitinstanzlichen Urteil abweicht) und in Reiseberichten über die DDR bestand, also in politischen Äußerungen (noch dazu solchen, die einem blinden Antikommunismus höchst verdächtig sein mußten). Nach der Rechtsprechung des BAG (AP § 13 KSchG Nr. 4) jedoch ist zu vermuten, daß eine »provokierende« (partei-)politische Äußerung innerhalb des Betriebs den Betriebsfrieden störe.

Da nach den vorherrschenden Harmonievorstellungen nur das stört, was nicht normal ist (und umgekehrt), liegt solcher Rechtsprechung die Ansicht zugrunde, daß die (störende) Politik im Betrieb nicht normal sei und daß politisches Bewußtsein a priori störend wirken müsse, daß also die Menschen im Betrieb unpolitisch, entpolitisiert seien bzw. daß der normale, durchschnittliche Mensch unpolitisch sei. Mit diesem zur Norm erhobenen Menschenbild wird der gegenwärtige Seinszustand einer weitgehenden Entpolitisierung zum Sollenszustand erhoben und darin zugleich die bestehende Herrschaftsordnung im Betrieb abgesichert, die von entpolitisierten Arbeitnehmern, die nicht die gesamtgesellschaftlichen Bedingungen und Zusammenhänge von der konkreten Einzelsituation her zu erkennen vermögen, sehr viel schwerer in Frage gestellt werden wird. Die Politik wird zur Privatsache des einzelnen Arbeitnehmers erklärt, die nicht »störend« in den Betrieb hineinreichen dürfe, obwohl doch Politik die allgemeinen Bedingungen des gesellschaftlichen Lebens meint und andererseits der Arbeitnehmer den größten Teil seines gesellschaftlichen Lebens im Betrieb verbringt (im übrigen wird die zur Privatsache erklärte politische Haltung des einzelnen Arbeitnehmers dann doch wieder bedeutsam für das Arbeitsverhältnis im Fall einer Kündigung wegen Verdachts politischer Straftaten, s. o.).

Diese Haltung des BAG, die politische Äußerungen generell zu Störungen des Betriebsfriedens dekretiert, um im Einzelfall gewissermaßen überrascht doch das Nichtvorhandensein einer Störung feststellen zu müssen, schränkt insbesondere den Handlungsraum innerbetrieblicher Interessenvertretung ein und setzt den Betriebsrat noch ein wenig mehr von der Gewerkschaft ab, weil damit der lebendige soziale Zusammenhang zwischen den innerbetrieblichen Auseinandersetzungen und deren gesamtgesellschaftlichen Bedingungen, der einerseits den objektiven Gegebenheiten entspricht, andererseits aber stets neu vermittelt werden muß und in dieser Vermittlung »politisch« ist, beeinträchtigt wird: Gewerkschaftliches Handeln und Gewerkschaftspolitik im Betrieb werden in die Nähe der verbotenen Störung des Betriebsfriedens gerückt, die gerade vom Betriebsrat zu unterlassen ist. Demgegenüber unterliegt der Arbeitgeber bei einer parteipolitischen Betätigung im Betrieb oder Störung des Betriebsfriedens durch eigene politische Äußerungen keiner irgendwie gearteten Sanktion (von Seiten der Rechtsordnung unter den Fittichen des BAG) – womit die bestehenden Machtverhältnisse, auch in ihren Auswirkungen auf die Rechtsprechung, deutlich genug gekennzeichnet sind.

Immerhin ist im Ergebnis das Urteil des BAG, wie in den Vorinstanzen, zugunsten des Arbeitnehmers ausgefallen. Die Reichweite dieses Prozeßerfolgs ist allerdings sehr beschränkt. Die Firma Honeywell hatte sofort eine neue, fristgemäße Kündigung nachgeschoben, über die erneut zu entscheiden war, und den Kläger weiterhin mit Hausverbot belegt. Und schon das erstinstanzliche Arbeitsgericht Hanau hatte in seinem Urteil nicht über den Antrag des Klägers auf Beschäftigung im Betrieb entschieden, weil erst die Rechtskraft des Grundurteils über die Kündigung abzuwarten sei – die Firma Honeywell müsse sonst eventuell über lange Zeit zu Unrecht den Kläger in ihrem Betrieb beschäftigen, wenn entgegen der erstinstanzlichen Entscheidung später die Kündigung für wirksam erklärt würde. Mit dem Risiko eines Schadensersatz- oder Lohnnachzahlungsanspruchs (dessen Höhe durch Aufnahme einer zumutbaren Ersatzbeschäftigung noch erheblich gemindert werden dürfte), also mit Geld kann sich der Arbeitgeber einen energischen Interessenvertreter und Betriebsratsvorsitzenden vom Halse halten.

Die Entscheidung im Fall Knecht ist ein typisches Beispiel für die kleinen, fast unmerklichen Schritte, deren Konsequenzen zunächst nicht offenbar werden, in denen die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung noch über die gesetzlichen Schranken und Einengungen hinaus den gewerkschaftspolitischen Spielraum im Betrieb einschränkt: Indem entgegen dem in § 49 BetrVG gebrauchten Begriff des Betriebswohls ein Sicherheitsbedürfnis als ausschließliches Arbeitgeberinteresse behandelt wird sowie die dem Betriebsrat als Organ obliegenden Amtspflichten zur Wahrung des Betriebsfriedens und zum Unterlassen parteipolitischer Betätigung in individuell-arbeitsvertragliche Pflichten jedes einzelnen Arbeitnehmers erweitert werden, setzt das BAG anstelle der eindeutigen gesetzlichen Normen seine eigenen sozialen und wirtschaftlichen, politischen Normen durch. Entsprechend den im gegenwärtigen Entwicklungsstadium vorherrschenden Tendenzen zur autoritären Leistungsgesellschaft, in der die Arbeitnehmer grundsätzlich untergeordnet und entpolitisiert bleiben und die Gewerkschaften lediglich die Rolle von systembejahenden Ordnungsfaktoren spielen, drängen auch die für seine Rechtsprechung maßgebenden sozialen und wirtschaftlichen Vorstellungen des BAG in Richtung auf eine politische Sterilisierung der betrieblichen Sphäre und Auseinandersetzungen. Indem nicht nur dem Betriebsrat als gesetzlich festgelegtem Vertretungsorgan (und seinen Mitgliedern), sondern jedem einzelnen

Arbeitnehmer die aktive Auseinandersetzung mit den allgemeinen gesellschaftlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses und der betrieblichen Herrschaftsordnung einerseits im Betrieb als politische Betätigung oder Störung des Betriebsfriedens untersagt, andererseits in der »Privatsphäre« außerhalb des Betriebs durch zusätzliche Risiken erschwert wird, werden die Gewerkschaften und eine gewerkschaftliche Betriebspolitik, die gerade an die individuelle Meinungs- und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer im Betrieb anknüpfen muß, an die Kette gelegt, unter Verzicht auf den Kampf um eine grundlegende Umgestaltung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse und Ordnung.

Derart versucht das BAG, subjektiv den Gewerkschaften durchaus wohlgesonnen – jedoch nur im Rahmen seiner eigenen (politischen) Ordnungsvorstellungen, seine Konzeption von der Rolle der Gewerkschaften in der gegenwärtigen Gesellschaft (in etwa die Theorie der »befestigten« Gewerkschaft als Ordnungsfaktor) durchzusetzen, anstatt entsprechend der Freiheitsverbürgung in Art. 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften selber die Bestimmung der eigenen Funktion zu überlassen. Dieser Beitrag des BAG zur Stabilisierung der bestehenden gesellschaftlichen Machtverhältnisse und Strukturen wird zudem noch dadurch ergänzt, daß es – bei stillschweigender Übernahme der Diffamierung einer die grundsätzlichen Aspekte einbeziehenden Gewerkschaftsarbeit als »kommunistisch« – den Einsatz der Machtmittel der staatlichen Exekutive in der betrieblichen Auseinandersetzung, gegen Arbeitnehmer und Gewerkschaft, zuläßt.

Die Kehrseite solcher Rechtsprechung ist einerseits die zunehmende Entpolitisierung der Arbeitnehmer sowie andererseits das damit zusammenhängende Versagen der Gewerkschaften, im Bereich des Betriebs durch eine aktive gewerkschaftliche Betriebspolitik innerbetriebliche Gegenmachtpositionen aufzubauen – über die sich das BAG nicht so ohne weiteres hätte hinwegsetzen können.