

kräfte mit einer derartigen politischen Einstellung zu beschäftigen.

In ähnlicher Weise bestätigte das BAG bereits in einem Urteil vom 13. Januar 1956 — 1 AZR 167/55 —² die fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes „wegen parteipolitischer Agitation außerhalb des Betriebes“ (!).

Alle diese Urteile, die sich auf § 51 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)⁶ stützen, laufen darauf hinaus, aktive Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsräte aus dem Betrieb zu entfernen.

Die gleiche Tendenz spricht auch aus folgendem Beispiel: Eine Bezirksleitung der westdeutschen IG Metall nahm in einem Flugblatt zur Lohn- und Preissituation Stellung. Dieses Flugblatt wurde von einem Betriebsratsvorsitzenden während der Mittagspause an die Arbeiter im Betrieb verteilt. Der Unternehmer beantragte daraufhin gem. § 23 Abs. 1 BetrVG⁴ den Ausschluß des Vorsitzenden aus dem Betrieb. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht entschieden antragsgemäß. Vor dem BAG kam es zwar zu einem „Vergleich“, in dem der Betriebsratsvorsitzende aber anerkennen mußte, daß die Verteilung gewerkschaftlicher Flugblätter im Betrieb verboten sei, um nicht aus dem Betriebsrat ausgeschlossen zu werden!*

Das LAG Bayern bestätigte in der Sache Sa 563/59 III als Berufungsinstanz die fristlose Entlassung eines Betriebsrates, weil er die Grenzen „zulässiger gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb überschritten“ habe, indem er im Betrieb ein Nachrichtenblatt der Gewerkschaft verteilt hatte.

Immer häufiger gehen die Unternehmer dazu über, sog. Verdachtskündigungen auszusprechen. Darunter ist die „Kündigung wegen Verdachts einer strafbaren Handlung“ zu verstehen.

i. Der dringende Verdacht, daß ein Arbeiter oder Angestellter eine schwerwiegende strafbare Handlung begangen hat, kann nach einer Entscheidung des BAG im Einzelfall bereits ausreichen für die Entlassung. „ist der „Deutschen Gewerkschafts-Zeitung“ 1956, Nr. 12, zu entnehmen. Und im Urteil des BAG vom 23. September 1958 - 3 AZR 33/56 - (AP 1959 Bl. 236) heißt es: „Auch wenn der entlassene Angestellte oder Arbeiter im Strafprozeß wegen Mangels an Beweisen freigesprochen wird, kann die Entlassung aufrechterhalten werden, wenn der dringende Tatverdacht fortbesteht.“

Mit Urteil vom 23. Februar 1961 — 2 AZR 187/59 — (AP 1961 Bl. 656 -, NJW 1961 S. 1133) ergänzte das BAG diese Rechtsprechung dahin, daß der Verdacht einer strafbaren Handlung wichtiger Kündigungsgrund und damit Grund zur fristlosen Entlassung sein könne, „wenn die strafbare Handlung, deren der Arbeitnehmer verdächtig ist, ihrer Art nach die Interessen des Arbeitgebers derart berührt, daß ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann“.

Dabei handelt es sich in erster Linie keineswegs um strafbare Handlungen im Sinne echter krimineller Delikte. Vielmehr wird mit dieser juristischen Konstruk-

tion ein hinterhältiges Zusammenspiel zwischen Verfassungsschutz, politischer Sonderjustiz und Arbeitsgerichtsbarkeit praktiziert, in dessen Netzen sich aktive Gewerkschaftler unter allen Umständen fangen sollen. So wurde der Betriebsrat der Zeche „Hugo“ in Gelsenkirchen, Dietzel, fristlos wegen angeblicher „Ostkontakte“ entlassen. Das Arbeitsgericht Buer wies diese Behauptung als „nicht rechtserheblich“ ab. Am nächsten Tag wurde Dietzel mit der gleichen Behauptung festgenommen. Dieser „Verdacht einer strafbaren Handlung“ führte dann später auch zu der gewünschten Sanktionierung der Entlassung durch die Arbeitsgerichte⁶.

Schließlich sei als Beispiel genannt, wie die Kündigung zur Unterdrückung von Arbeitskämpfen ausgenutzt wird. Das BAG wies mit dem Urteil 1 AZR 233/58 die Klage von zehn Arbeitern einer chemisch m Fabrik aus Rheinland-Pfalz ab, die während eines Streiks entlassen worden waren. Das BAG entschied, daß bei einem Streik jeder Beschäftigte „ohne Rücksicht auf den Kündigungsschutz“ entlassen werden könne^{7 8 9}.

Diese Ausnutzung des Kündigungsrechts durch die Unternehmer wird wesentlich durch zwei Faktoren gefördert: Einmal ist nach herrschender Lehre im westdeutschen Arbeitsrecht die Angabe eines Kündigungsgrundes grundsätzlich für die Wirksamkeit der Kündigung nicht erforderlich¹⁰. Zum anderen soll der Betriebsrat bei Kündigungen vorher „gehört“ werden, aber auch hier entschied das BAG mit einem Grundsatzzurteil vom 15. September 1954 (AP 1954 Bl. 154) zu § 66 BetrVG⁸, daß die vorherige „Anhörung“ des Betriebsrates keine Voraussetzung der Wirksamkeit der Kündigung sei.

In der gleichen Richtung wie die Sanktionierung willkürlicher Entlassungen durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wegen „politischer Gesinnung“ iäes Werkstätigen, „parteipolitischer Betätigung“, wegen „Gewerkschaftspropaganda“ im Betrieb, wegen „Verdachts strafbarer Handlungen“ und als „Abwehrmaßnahme“ des Unternehmers bei Streikaktionen wirken alle jenen Urteile westdeutscher Arbeitsgerichte, die darauf abzielen, die geringen demokratischen Rechte der Werkstätigen im Betrieb zu zerstören und insbesondere den Betriebsrat seines Charakters als eines betrieblichen Organs zur Interessenvertretung der Arbeiterklasse zu entkleiden.

Grundlage für diese Rechtsprechung ist das Betriebsverfassungsgesetz, wobei allerdings immer mehr die Tendenz festzustellen ist, die Rechte der Betriebsräte noch über das BetrVG hinaus durch extensive Auslegung und juristische Konstruktionen einzuschränken. Im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz von 1920, das im Betriebsrat noch das Organ der Belegschaft zur Vertretung ihrer Interessen gegenüber der Betriebsleitung sah, kommt Dietz, einer der maßgeblichen Kommentatoren des Betriebsverfassungsgesetzes, zu der Feststellung, daß prinzipielle Gegensätzlichkeit zwischen Belegschaft und Unternehmer der Vergangenheit angehöre, an ihre Stelle die Zusammenarbeit getreten sei und das Eintreten des Betriebsrates für die Interessen der Belegschaft „in Unterordnung unter die Förderung des Betriebes“ zu erfolgen“ habe. Vor allem folge daraus die unmittelbare Pflicht des Betriebsrates, den sog. Arbeitsfrieden zu wahren, d. h. das ausdrückliche Verbot des Arbeitskampfes¹⁰. Entsprechend lauten dann die Urteile und Beschlüsse der Arbeitsgerichte. So entschied das LAG München in seinem Beschluß vom 14. Januar 1955:

6 Entnommen aus „Die Diskussion an Rhein und Ruhr“ Nr. 48 vom 1. Juli 1960.

7 Vgl. Neues Deutschland vom 17. Oktober 1960.

8 Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Berlin-Frankfurt 1955, Bd. I, 6. Aufl., S. 498.

9 § 66 Abs. 1 BetrVG lautet: „Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören.“

10 M. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, München 1960, S. 434 f. und 438 ff.

2 Hueck/Nipperdey/Dietz, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts — Arbeitsrechtliche Praxis — (AP) 1956, Bl. 136. — Auch die folgenden zitierten Entscheidungen des BAG sind in diesem Nachschlagewerk veröffentlicht.

3 § 51 BetrVG lautet: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden; insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.“

* § 23 Abs. 1 BetrVG lautet: „Auf Antrag von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.“

5 Vgl. „Die Quelle“, Deutscher Gewerkschafts-Bund, 1959, Nr. 1.