

Tatsachen gestützte Kritik an Vorgesetzten kann ein Verstoß gegen die Treue- und Friedenspflicht sein, wenn dadurch angebliche Unternehmensinteressen beeinträchtigt werden.<sup>44</sup>

Bezeichnend für die den Betriebsräten im Rahmen des Machtmechanismus der Monopole zugeordnete Rolle sind die Entscheidungen, die ihnen eine allgemeine politische Überwachungspflicht auf den Betriebsversammlungen übertragen. Dies bezieht sich nicht nur auf die dort auf tretenden Werk tätigen, sondern vor allem auch auf die die Auffassung der Gewerkschaften vertretenden Beauftragten von Gewerkschaftsleitungen. Den Mitgliedern der Betriebsräte wird dabei zugemutet, unmittelbar gegen ihre eigenen Klasseninteressen tätig zu werden. Dazu wird die Treuepflicht so weit gespannt, daß sie ausgenutzt werden kann, den Betriebsräten schrittweise ihre eigentliche Funktion zu nehmen und sie fest in das System der modernen kapitalistischen Unternehmensführung zu integrieren.

Emgeleitet wurden diese Bestrebungen durch den Beschluß des BAG vom 4. Mai 1955, der den Ausschluß des 1. und 2. Vorsitzenden sowie eines weiteren Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat sanktionierte, weil sie in der Betriebsversammlung die Diskussion und Beschlußfassung über eine Resolution gegen einen geplanten Aufmarsch des berüchtigten „Stahlhelm“ zugelassen hätten. Das BAG befand, es gehöre zu den „Amtspflichten“ der Betriebsratsmitglieder, „alle politischen Meinungsverschiedenheiten, die in keiner unmittelbaren Beziehung zum Betrieb stehen, zur Erhaltung des Betriebsfriedens aus dem Betrieb fernzuhalten“<sup>45</sup>. Es scheute sich dabei bereits zum damaligen Zeitpunkt nicht, sich bei der Verurteilung des Verhaltens der beteiligten Betriebsratsmitglieder ausdrücklich über die eindeutige Regelung des westdeutschen Grundgesetzes hinwegzusetzen, das im Art. 26 alle das friedliche Zusammenleben der Völker störenden und insbesondere kriegsvorbereitenden Handlungen für verfassungswidrig und verboten erklärt.

In der Folgezeit erstreckten Arbeitsrechtsprechung und arbeitsrechtliche Lehre die Treue- und Friedenspflicht des Betriebsrates auf eine weitgehende Einschränkung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften. Hierin offenbart sich die Erkenntnis, daß eine erfolgreiche Betriebsratstätigkeit bei der Vertretung der Klasseninteressen der Arbeiter wesentlich von einem engen Zusammenwirken mit den jeweiligen Gewerkschaftsleitungen und von ihrer Unterstützung für die Betriebsräte, insbesondere bei der Vermittlung fortgeschrittener Kampferfahrungen, abhängt. Der systematischen Behinderung einer gemeinsamen Tätigkeit dienen nicht nur die Begründung eines sogenannten Hausrechts der Unternehmer, kraft dessen Gewerkschaftsvertretern das Betreten des Betriebsgeländes verwehrt werden kann, sondern auch eine Reihe von Entscheidungen, die die Rechte der Betriebsräte beim Erfahrungs- und Informationsaustausch drastisch beschränken und ihren Aus-

Volksbefragung über den Beitritt Westdeutschlands zur EVG teilgenommen hatte, damit, daß dieser als Mitglied der KPD — obwohl ein offizielles Verbot der KPD zur Zeit des Urteils noch gar nicht bestand! — sich schon dadurch „außerhalb der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik“ gestellt habe (Urteil des BAG vom 13.1.1956, in: AP, 1956, H. 3, Bl. 136, Nr. 4 zu §13 KSchG). Mit dieser Entscheidung hatte die Gesinnungsjustiz endgültig auch in der Arbeitsrechtsprechung Einzug gehalten.

44 vgl. Urteil des BAG vom 22. 10. 1964, in: AP, 1965, H. 9/10, Bl. 440 (Nr. 4 zu § 1 KSchG), durch das die Kündigung eines Arbeiters bestätigt wurde, der anläßlich einer Betriebsversammlung einen Abteilungsleiter kritisiert hatte, weil er die ihm unterstellten Werk tätigen unwürdig behandelt hatte.

45 Beschluß des BAG vom 4. 5. 1955, a. a. O.