

Meinungsfreiheit oder Bankgesellschaft: Der lange Kampf um Grundrechte

Obwohl die Grundrechte, nach höchstrichterlicher Ansicht, den eigentlichen Kern der sog. „freiheitlich-demokratischen Ordnung“ bilden sollen (vgl. z.B. BVerfGE 31, 73), kann deren Inanspruchnahme durchaus zu einem nervenaufreibenden langjährigen Rechtsstreit werden. Diese Erfahrung musste und muss das Betriebsratsmitglied der Bankgesellschaft Berlin AG, Heiko Barten, machen.

Als er – was teilweise etwas unmodern geworden ist (vgl. DGB-Vorstand, Betriebsräte bei Commerzbank und VW) – zu konsequent für die Interessen seiner Kollegen eintrat, wurde er gefeuert.

Am 24. November wird nun in Erfurt das Bundesarbeitsgericht einen über zwei Jahre andauernden juristischen Zickzack-Kurs letztinstanzlich entscheiden.

Armin Kammrad, 17.10.2005 (für diesen Beitrag verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Der „Grund“:

Eigentlich ein simpler und heute sicher nicht (mehr) so überraschender Vorgang: Ein Unternehmen plant Massenentlassungen, legt dafür ein bestimmtes Verfahren fest, die Mehrheit der gewählten Interessenvertreter im Betrieb stimmen „trotz Bedenken“ zu und fertig ist der Personalabbau „zum Wohl des Unternehmens“ (und der Beschäftigten, wie es so schön im Gesetz heißt).

In diesem Fall heißt das Existenz gefährdende sowie die Sozialkassen belastende und die Rendite der Geldanleger entlastende Unternehmen „Bankgesellschaft Berlin AG“ – ein im Mehrheitsbesitz des hochverschuldeten Landes Berlin befindliches, faktisches „Staatsunternehmen“. Das Verfahren, was eingesetzt wurde, heißt euphemistisch „Trennungsgespräche“. Mit 4.000 Beschäftigten (Mitarbeiterkapazitäten) sollte, nach Vorstellung des Vorstandes, über ihre Entlassung ein „Gespräch“ geführt werden, d.h. möglichst solange gesprochen werden bis mensch endlich bereit ist „freiwillig“ zu gehen. Und da, wie die meisten Arbeitenden durch Rot-Grün wohl heute gelernt haben, Entlassungen zum Wohl des Betriebes, also zum Wohl der deutschen Wirtschaft, also letztlich zum Wohl aller – auch der arbeitslos gemachten Beschäftigten – sind, sollte die Arbeitnehmervertretung natürlich zustimmen. Heiko war damit allerdings nicht einverstanden. Nicht nur er befürchtete wohl Mobbing in Reinkultur.

Zum Verhängnis wurde Heiko Barten allerdings nicht seine Opposition zu den geplanten Entlassungsanbahnungen durch im psychologischen Druck geschulte Trennungsspezialisten, sondern seine künstlerische Ader sowie sein Interesse an Menschenrechten und Demokratie.

Für die Internetseite seiner – übrigens durch die Koalitionsfreiheit grundgesetzlich geschützte - Arbeitnehmerinitiative „FrischerWind!“ www.frischerwind-online.de gestaltete Heiko eine Kollage aus 20 unterschiedlichen Motiven, welche in unglaublich rasanter Folge wechselten. Das reichte den Verantwortlichen der Bankgesellschaft nach Beratung mit deren Rechtsanwälten – Heiko wurde fristlos gekündigt.

Justitia für fristlose Kündigung von Betriebsräten?

So sah es zumindest das Landesarbeitsgericht Berlin August 2004. Heiko sollte doch bitte darauf „Rücksichtnehmen“ (1), wenn Unternehmen Tausende entlassen wollen. Nun, Heiko nahm darauf zumindest in einem Punkt eindeutig keine Rücksicht: Er betrachtete die Praxis der in Deutschland geführten Trennungsgespräche negativ. So erschienen in seiner Computer-Animation in Folge Bilder, welche nicht gerade positive Gefühle im Sinne eines „Du bist entlassen – Du bist Deutschland“ auslösten (vgl. die zurzeit laufende milliardenschwere, von der Bertelsmann-Stiftung initiierte Kampagne unter dem Motto „Du bist Deutschland“, in der übrigens auch das Berliner Stelenfeld – also ein Mahn und Denkmal wie in Heiko's Collage - für die ermordeten Juden zu sehen ist), sondern wohl eher die persönliche Katastrophenstimmung Betroffener widerspiegelten.

Die für die Kündigung von Heiko Verantwortlichen vertieften sich im Laufe des Rechtstreites geradezu in mutmaßliche Deutungen von Heikos Animation, die fast schon an archäologische Deutungsversuche altägyptischer Symbolik erinnern. Was in Heikos Animation „entdeckt“ wurde, ging allerdings immer in dieselbe (ausschließlich kündigungsrelevante) Richtung: Heiko hätte angeblich mit seiner Animation die für Trennungsgespräche Verantwortlichen der Bankgesellschaft „verletzt“. Juristisch ausgedrückt: Sich einer „Ehrverletzung“ schuldig gemacht (die Bankgesellschaft sprach vor Gericht sogar von einem „Straftatbestand“). Außerdem glaubte die Bankgesellschaft in der Animation auch noch eine „Volksverhetzung“ von Nazi-Opfern entdeckt zu haben. Wer so etwas macht, darf natürlich auch als „unkündbarer“ Betriebsrat fristlos vor die Tür gesetzt werden. Das glaubt und hofft zumindest die Rechtsabteilung der Bankgesellschaft.....

Mit der juristischen Verkleidung in eine schwerwiegende „Ehrverletzung“ machten die Verantwortlichen der Bankgesellschaft die fristlose Kündigung des Betriebsrates Heiko Barten jedoch erst zu einer auch verfassungsrechtlich interessanten Angelegenheit. Muss man der Grundrechtsverletzung „Kündigung“ nur eine weitere Konstruktion als Begründung einfach nachschieben, um im rücksichtslosen Kampf für hohe Renditen bzw. Subventionen erfolgreich vor deutschen Gerichten zu sein?

Schließlich basiert diese ganze eingebildete „Ehrverletzung“ nicht darauf, dass Heiko in seiner Animation irgendwo die Bankgesellschaft oder deren Personal in Wort oder Bild schmähte. Den Bezug zur Bankgesellschaft stellte diese selbst her: Sie meint, da in dieser Animation der Begriff „Trennungsgespräche“ eingeblendet wurde, kann ja wohl nur sie gemeint sein. Außerdem erschienen da alle möglichen dunklen Bilder, wie *„eine Guillotine, ein Sensenmann, ein Atompilz, ein Leichenberg, das Tor zum Konzentrationslager mit der Aufschrift 'Arbeit macht frei', die Selektion an der Rampe aus der national-sozialistischen Zeit, ein Blitzschlag, ein in einem Boot sitzender Teddybär sowie das geöffnete Maul eines Krokodils“* (2).

Wer hätte gedacht, dass sich die für Trennungsgespräche Verantwortlichen in Heikos Animation so eindeutig wiedererkennen? Völlig abstrus wurde das Ganze jedoch dadurch, dass die für Trennungsgespräche Verantwortlichen Heiko die Schuld dafür gaben, was sie bei seiner Animation angeblich empfanden. Meinungsfreiheit beinhaltet ja nicht, dass man den mit der anderen Meinung einfach vor die Tür setzt. Vielmehr sollte mensch das tun, wozu Heiko ausdrücklich am Schluss seiner Animation – mit einem Link auf das „Schwarze Brett der Webseite“ aufforderte: „Hier ist die Meinungsfreiheit“. Die Verantwortlichen der Bankgesellschaft witterten allerdings eine Riesenchance: Sie zogen eine fristlose Entlassung einem freien Meinungs austausch vor.

Ein solches Verständnis von „Demokratie“ muss allerdings Angst machen. Erst das Verhalten der Bankgesellschaft gab so der negativen Sichtweise Heikos über Trennungsgespräche einen tieferen und zugleich auch anschaulichen Sinn. Was man in der Vorstandsetage unter „Trennung“ versteht, wurde der Öffentlichkeit am Beispiel Heiko äußerst anschaulich vorgeführt. Wer die demokratische Gesinnung bezüglich Trennungsgesprächen in Frage stellt, handelt deshalb sicher nicht grob fahrlässig. Der Umgang mit Heiko stellt eine Gefahr für die Demokratie dar – es sei denn, die unabhängige Justiz stoppt doch noch in letzter Instanz rechtswidrige Angriffe auf die Grundrechte eines legal gewählten Arbeitnehmervertreters (übrigens zum Zeitpunkt seiner Entlassung in Kenntnis der Animation und der Vorwürfe gewählter Betriebsratsvorsitzender).

Der steinige Weg durch die Instanzen

Bis mensch hier in Deutschland Recht bekommt, kann dauern. Heiko kämpft seit über zwei Jahren um sein Recht. Das Arbeitsgericht Berlin, als 1. Instanz, stufte die mittlerweile zwei Kündigungen (es gab noch eine „vorsorgliche“, falls Heiko die Kündigungsschutzklage gewinnt) von Heiko als rechtswidrig ein. Besonders sah das Gericht es als erwiesen an, dass diese ganze von der Bankgesellschaft behauptete „Ehrverletzung“ ziemlich konstruiert ist. Solche Rechtsprechung passte den Verantwortlichen der Bankgesellschaft natürlich überhaupt nicht. Sie legten Berufung ein.

Beim LAG Berlin, als 2. Instanz, fand die Bankgesellschaft dann ein offenes Ohr für ihre behauptete und mit Dokumentbergen ihrer Anwälte vorgetragene „Ehrverletzung“. Das Gericht war angeblich von Heikos Animation *„fassungslös“* (3). Natürlich hätte Heiko ein Recht auf freie Meinung und künstlerische Darstellung - doch nicht so. Was Heiko tat, sei *„absolut verfehlt, inakzeptabel und überschreite die Meinungs- und Kunstfreiheit“* (1). Wo denn hier die Grenzen bestehen sollen, sagte und schrieb das Gericht allerdings nicht. Lieber ergriff es einseitig Partei für die *„Umsetzung des erforderlichen Personalabbaus“* (1) nach den Vorstandsbeschlüssen der Bankgesellschaft, wie gesagt ein Landesunternehmen...

Dass Heiko vor dem Landesarbeitsgericht Berlin nicht Recht bekam, lässt sich vereinfacht mit dessen Parteilichkeit für die Seite des vom Land Berlin mit milliardenschwerer „Risikoabschirmung“ unterstützten Vorstands der Bankgesellschaft erklären. Entsprechend verschwand Heiko mit seinen Grundrechten auch völlig aus der juristischen Wertung. Das LAG verwehrte sogar in einer der beiden Kündigungen die Revision. Abenteuerlich, denn das Gericht erkannte doch selbst die unzulässige „Doppelkündigung“. Der Haken: Heiko hätte in der anderen Kündigungsschutzklage selbst in Erfurt gewinnen können, doch mangels Anfechtbarkeit wäre das zweite Urteil „rechtskräftig“ geworden. Auf Deutsch: Heiko wäre juristisch abserviert, gekündigt. Ein Schelm, der dabei Böses denkt...

Allerdings ließ das Bundesarbeitsgericht die von Heiko daraufhin beantragte Revision auf dessen Nichtzulassungsbeschwerde zu, was ungefähr 5 Richtige mit Zusatzzahl im Lotto entspricht (Ein Promillesatz wird nur zugelassen). Mit Blick auf das Urteil des LAG Berlin jedoch eigentlich keine Überraschung. Etwas mehr Grundrechtsschutz als vom LAG Berlin praktiziert, sollte mensch von einem demokratischen Rechtsstaat wohl noch erwarten dürfen.

Wenn nun am 24. November das BAG in Erfurt im Sitzungssaal 1 ab 11.30 Uhr Recht spricht, ist anzunehmen, dass der Hauptgegenstand des Verfahrens „fristlose Kündigung des Betriebsrates Heiko Barten“ im Mittelpunkt der juristischen Wertung stehen wird. Von der Sache her geht es jedoch um mehr: Die Verantwortlichen der Bankgesellschaft verbanden ihren Angriff gegen einen offensichtlich unbequemen bzw. unbeugsamen Betriebsrat mit einem Angriff auf dessen persönliche Grundrechte aus Artikel 5 Grundgesetz. Deshalb stellen sich in diesem Zusammenhang auch die folgenden wichtigen Fragen:

1. Beschränkt das Betriebsverfassungsgesetz die Rechte eines Betriebsrates auf freie Meinung und Kunstausübung im Privatbereich?
2. Wie weit reicht die repressive Macht der Konzerne gegen ihre Mitarbeiter? Soll Gesellschaftskritik außerhalb des Arbeitsprozesses künftig tabu sein?

3. Wie weit reicht der angeblich gewährleistete Grundrechtsschutz, wenn die (selbst künstlerisch) geäußerte Aufforderung zur Diskussion geläufiger Entlassungspraktiken zu existenziell gefährdenden Repressalien führt?
4. Welche Rolle nimmt hier die, der Verfassung verpflichtete, unabhängige Justiz ein?

Fazit

Besonders die letzte Frage, verweist auf ein eklatantes Missverhältnis beim Grundrechtsschutz. Wer genug finanzielle Mittel hat, kann es ja einfach probieren. Einfach einmal zunächst unerwünschte Beschäftigte fristlos kündigen. Hat dies, wie im Fall von Heiko, keinen Erfolg, dann legt man eben Berufung ein. Schließlich hat man ja durch entsprechende Sparmaßnahmen, wozu auch Entlassungen gehören, genug Mittel für teure und langwierige Gerichtsverfahren. Selbst wenn man letztinstanzlich dann nicht Recht bekommt, bestand die Chance, dass der von Repressalien betroffene Beschäftigte vorher aufgibt, z.B. weil er sich den Rechtsstreit als dann Erwerbsloser schlicht nicht leisten kann. Als Einschüchterung der im Betrieb befindlichen Mitarbeiter und Betriebsräte dürfte sich das übrigens auch noch „rechnen“.

Die Gegenseite, die von den großen Konzernen gegängelten Arbeiter und Angestellten, hat in der Regel weder die Kohle noch die Nerven ihren Kampf um Gerechtigkeit über zwei, drei Jahre durch bis zu drei Instanzen zu führen. Hier liegt auch ein unschätzbare Verdienst von Heiko: Er hat es getan. Er hat nicht aufgegeben, obwohl dieses konsequente Durchhalten manchmal sicher sehr schwierig war.

Dabei gewinnt Heiko auch dann nur bedingt, wenn er nun vor dem BAG gewinnt. Denn sein Name ist jetzt bekannt. Jedes Unternehmen weiß nun, dass gerade „dieser Mann“ ihnen evtl. Schwierigkeiten bereiten kann. Sein Arbeitgeber wird die Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses postulieren – eine Zerrüttung die er selbst betrieben hat...

Heiko ist gewissermaßen nun „gekennzeichnet“, auf dem Arbeitsmarkt „verbrannt“. Er ist anders als die große Masse, die bisher immer noch lieber den Kopf einzieht anstatt zu kämpfen. Nicht zuletzt aus dem Grund, dass heute immer noch meist die Angst über die Solidarität siegt, ist unweigerlich jeder Erfolg im Kampf gegen asoziale und unmenschliche Wirtschaftspolitik immer auch ein mehr oder weniger großer Leidensweg.

Dies müsste nicht sein, wenn von gewerkschaftlicher Seite mehr an konsequenter Unterstützung käme. Doch die Gewerkschaftsführung tut sich offenbar mit konsequenter Interessenvertretung sehr schwer. So ist es ein Trauerspiel, wenn die DGB-Führung mit den Unternehmerverbänden verhandelt, ohne das die Positionen der Arbeiter und Angestellten dadurch verbessert werden würden (vgl. „Der Spiegel“ 40/2005) So erklärte sich der DGB-Vorsitzende Sommer bereit, unter Führung der arbeitnehmerfeindlich eingestellten Frau Merkel mit den Kapital zu verhandeln, anstatt den gewerkschaftlichen Kampf gegen eine Regierungspolitik des großen Geldes und der Zerstörung des Sozialstaates zu führen (vg. „Der Spiegel“ 41/2005). In den letzten Jahren feiert man immer mehr Niederlagen als Erfolg. Doch das Motto „es hätte ja noch schlimmer kommen können“, ist für eine gewerkschaftliche Zielsetzung zu wenig. Meist kommt es nämlich dann doch noch viel schlimmer.

Die Schwäche der gewerkschaftlichen Interessenvertretung ermuntert die Gegenseite regelrecht dazu, konsequente Arbeitnehmervertreter – wie auch Heiko – juristisch „abzuschießen“. Konsequenz im Zeitalter schlechter Kompromisse erscheint unpassend, obwohl sie gerade gebraucht wird. Eine Führung, die ihren Mitgliedern immer wieder aufs Neue vormacht, dass mensch im Arbeitskampf nur verlieren kann, schafft ein Klima der Angst, des Zurücksteckens, des Verzichts auf Solidarität. Das, was eigentlich die gewerkschaftliche Organisation tun sollte, legt sie so in die Hände einiger Weniger, die sich – wie Heiko – nur noch mit ihren letzten Reserven an Kraft und Idealismus behaupten und durchsetzen können.

Wesentlich wäre natürlich auch eine wirklich an einer gleichberechtigten Gewährleistung von Grundrechten interessierte Politik. Gerichte können Gesetze bestenfalls interpretieren und evtl. auch sehr weitreichend auslegen (im positiven wie im negativen Sinne übrigens). Verabschiedet werden Gesetze jedoch von der Politik. Und eine den Beschäftigten und Arbeitslosen feindliche Politik, wird keine Gesetze machen, welche Grundrechtsgarantie unabhängig vom Geldbeutel macht. Zwar tummeln sich in der herrschenden Politik jede Menge Juristen, sie wenden ihre Kenntnisse jedoch oft nur dazu, Angriffe auf Grundrechte des arbeitenden und arbeitslos gemachten Teils der Gesellschaft so hinzudrehen, dass sie formal als verfassungskonform erscheinen.

Grundrechtsverletzungen, wie bei Heiko, sind letztlich nur deshalb möglich, weil es zurzeit keinen Gesetzesgeber gibt, welcher sich die Verteidigung der Grundrechte auch von konsequenten Betriebsräten zum Ziel gesetzt hat. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch der Kündigungsschutz und schon gar nicht das Tarifrecht wird zu Gunsten der Beschäftigten und zu Ungunsten der mächtigen Wirtschaftseliten gesetzlich weiter entwickelt.

Doch genau daran fehlt es. Heikos Kampf beweist indirekt, welche Politik zurzeit in Deutschland (und darüber hinaus) den Ton angibt.

Heikos Kampf widerlegt allerdings auch ein weit verbreitetes Vorurteil: Nicht jeder ist bestechlich.

Nicht jeder ist so, wie die herrschende Wirtschaftspolitik die arbeitenden Menschen gern hätte: Egoistisch und ohne Gefühl für das Soziale und Menschliche.

1. vgl. Urteil 4 Sa 961/04 LAG Berlin vom 11.08.2004
2. vgl. Urteil 28 Ca 32904/03 Arbeitsgericht Berlin vom 13.02.2004
3. [vgl. Bericht von der Berufungsverhandlung](#)