

Oktober 2010

Meinungskleid

Die fortschrittliche Uni Greifswald verbietet Studenten und Mitarbeitern das Tragen einer Kleidungsmarke allein deshalb, weil diese von Rechtsgerichteten geschätzt wird. Verboten ist jede Bekleidungsäußerung, die zu „Mißverständnissen Anlaß geben“ kann. Daß jene „Universität“ Kopftücher oder linksradikal mißverstehbare T-Hemden unterbünde, ist nicht bekannt.

Das Arbeitsrecht ist freiheitlicher: Ein Arbeitnehmer darf im kommunikativen Raum des Betriebes seiner individuellen Meinung auch mit Kleidungsstücken und anderen Zeichen (Button) Ausdruck geben. Verbieten kann der Arbeitgeber weder empfundene Geschmacklosigkeiten wie Kurzhosen nebst behaartem Männerbein oder weiße Socken, noch das vermeintlich muslimische Kopftuch oder Kleidung mit umwelt-, sozial- oder allgemeinpolitischen Parolen inklusive Anstecknadeln und dergleichen. Die Meinungsäußerung als solche kann nur unterbunden werden, wenn sie von ihrem Inhalt her – eindeutig – rechtswidrig ist oder wenn sie den Betriebsfrieden oder Betriebsabläufe stört. Für Letzteres sind zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) exemplarisch: 2002 hat das BAG das Kopftuchverbot für eine Kassiererin kassiert, weil der Arbeitgeber gar nicht dargelegt hatte, daß sich Kaufhauskunden an diesem erheblich störten (Az.: 2 AZR 472/01). Dagegen wurde eine „zu große“ Anti-Strauß-Plakette eines DKP-Aktivisten wegen parteipolitischer Agitation 1982 noch für unzulässig gehalten – ohne daß konkrete Betriebsstörungen vorgelegen hätten (Az.: 2 AZR 620/80).

Nun ist es eine Frage der Zeit, bis Betriebe ihre Volkserziehungsfunktion entdecken, insbesondere „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ bekämpfen. Das gehört inzwischen zu den Betriebsratsaufgaben, § 80 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz. Könnte das Tragen eines „Sarrazin hat recht“-Button ebenso untersagt werden wie verdächtige Kleidermarken? Vorbild ist die DDR, deren Betriebe einen gesetzlichen Erziehungsauftrag hatten: den zu „sozialistischer Moral“, um die „sozialistische Persönlichkeit und Lebensweise“ zu entwickeln. Freilich: Das Betriebsverfassungsgesetz schützt die „freie Entfaltung der Persönlichkeit“ (ohne Attribut) und muß die Meinungsfreiheit des Artikel 5 Grundgesetz achten. Betriebliche Umerziehung ist verfassungswidrig. Universitäre auch.