



## Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (267)

# Deutsch-deutsche Altlasten

Nach dem Fall der Berliner Mauer im November 1989 hatte es nicht einmal ein Jahr gedauert, bis die DDR offiziell der BRD beigetreten war. Zur Feier der Deutschen Einheit war am 3. Oktober 1990 um Mitternacht die Fahne der Einheit an einem großen Fahnenmast vor dem Reichstag gehisst worden. Mit einem bloßen Hochziehen der Bundesflagge war es mit der Wiedervereinigung aber natürlich nicht getan. So bedurfte es einige Zeit, um gegenseitige Vorbehalte abzubauen bzw. Altlasten aufzuarbeiten. Zu Letztgenannten gehörte unter anderem auch das Ministerium für Staatssicherheit (MfS), das über Jahrzehnte ein flächendeckendes Überwachungssystem betrieben hatte. Dass die im Volksmund genannte Stasi tiefe Wunden hinterlassen hat, beweist der Umstand, dass der einstige Bespitzelungsapparat Erich Mielkes noch heute – 21 Jahre nach der Wiedervereinigung – die Justiz beschäftigt.

Das scheint nicht unbedingt verwunderlich, da die einschlägige Behörde beim Mauerfall über 250.000 hauptamtliche und inoffizielle Mitarbeiter beschäftigt hatte. Wer früher auf der Gehaltsliste der Stasi stand, hat im wiedervereinten Deutschland bei der Jobsuche – außer vielleicht im Sicherheitsbereich – nicht unbedingt die besten Chancen. Dies musste eine Dame erfahren, die vor der Wende als Sekretärin bei der Staatsicherheit beschäftigt gewesen war. Die Betreffende wurde zunächst als Leiharbeiterin im Sekretariat einer Kassenärztlichen Vereinigung in Berlin eingesetzt. Das Unternehmen beabsichtigte zunächst, die Bürokratie zu übernehmen. Hiervon nahm es aber Abstand und beendete den Einsatz der Leiharbeiterin, als es wegen der früheren MfS-Tätigkeit zwischen der Besagten und einer langjährig Beschäftigten zu einem Eklat gekommen war. Die Betreffende sah in der verweigerten Festanstellung eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und verlangte von der Vereinigung eine finanzielle Entschädigung. Ihrer Argumentation zufolge sei sie letztlich wegen ihrer früheren Tätigkeit als Ausfluss ihrer damaligen Weltanschauung des Marxismus-Leninismus, die sich in ihrer Tätigkeit für den MfS manifestiert habe, nicht übernommen worden. Es liege somit eine regelwidrige Zurücksetzung ihrer Person vor, die zu einem Regress führe. Diese Begründung überzeugte das Arbeitsgericht Berlin aber nicht, welches die Klage abwies. Zwar könne durchaus die politische Überzeugung des Marxismus-Leninismus unter den Begriff der Weltanschauung fallen, jedoch

stelle nach richterlicher Überzeugung die Ablehnung eines Bewerbers, der für die Stasi tätig gewesen, aus Gründen des Betriebsfriedens vorliegend keine unzulässige Benachteiligung dar.

Da das MfS ein zentraler Bestandteil des totalitären Machtapparats der Deutschen Demokratischen Republik war, der unter anderem dazu diente, politisch anders Denkende zu überwachen oder auszuschalten, sollte man entsprechende Vergleiche gegenüber dem Chef tunlichst vermeiden. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen können derartige ansonsten arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Das soll insbesondere bei einem öffentlichen Arbeitgeber gelten. Sollten dem Vorgesetzten Stasi-Methoden vorgeworfen werden, wird die angesprochene Person in ihrer Ehre zutiefst verletzt. Ganz ähnlich argumentierte auch das LAG Düsseldorf. Diesem zufolge können vergleichende Stilblüten geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu begründen. Vorliegend hatte sich ein Arbeitnehmer in Anwesenheit einer Kollegin über den gemeinsamen Chef in Rage geredet. Der Angestellte sprach von einer „Scheiß Stasimentalität“ und hatte damit den im Gebiet der ehemaligen DDR geborenen und dort lebenden Vorgesetzten gemeint. Diese Aussage war auch der Kammer des Guten ein wenig zu viel, die über die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber befinden musste. Denn mit dem Hinweis auf eine „Stasimentalität“ werde eine nicht hinnehmbare Verbindung zu den menschenverachtenden Methoden des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR hergestellt. Der betroffene Vorgesetzte werde – so die Entscheidung weiter – mit diesem Wort ganz erheblich in seiner Ehre beeinträchtigt. Obwohl eine grobe Ehrverletzung angenommen wurde, lehnte das Gericht dennoch unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien eine Wirksamkeit der Kündigung ab. Bei den Umständen des Einzelfalles sei zum einen zu berücksichtigen, dass der Mitarbeiter dazu neige, seine Beherrschung zu verlieren und herumzubrüllen. Zum anderen – so die Kammer abschließend – habe die Kollegin dem Vorfall keine besondere Bedeutung beigemessen.

Auch wenn dem unbeherrschten „Schreihals“ im Rahmen der Kündigungsschutzklage Recht gegeben wurde, kann man festhalten: Wenn Du die Beherrschung verlierst, bist Du im Unrecht!

Rechtsanwalt  
Thomas Lauinger

## Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht  
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de