

Ulf Berger-Delhey

## Scientology und öffentlicher Dienst

### I. Das Problem

Nach der privaten Wirtschaft sieht sich auch der öffentliche Dienst mit dem Problem „Scientology“ konfrontiert. Zwar hat das BAG mit Beschluß vom 22. 3. 1995 – 5 AZB 21/94 –<sup>1)</sup> verneint, daß es sich bei dieser Organisation um eine verfassungsrechtlich durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG geschützte Religionsgemeinschaft handelt. Erklärtes Ziel der Organisation sei es nämlich, ihr Vermögen mit allen Mitteln zu mehren. Weltanschauung und Religion seien lediglich vorgeschoben; jedenfalls sei kein Bezug zum Verkauf angebotener Waren und Dienstleistungen festzustellen. – So eindeutig diese Feststellungen sein mögen, so wenig lösen sie für den öffentlichen Arbeitgeber die Frage, was er bei Scientology-Mitgliedschaft Beschäftigter tun kann<sup>2)</sup>.

### II. Fragerecht

Jeder öffentliche Arbeitgeber hat grundsätzlich Interesse, Bewerber nach ihren persönlichen Verhältnissen zu befragen. Seine Grenzen findet das freilich dort, wo das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Bewerbers dessen Privatsphäre schützt. Als Ergebnis der insoweit vorzunehmenden Abwägung stimmen Rechtslehre und Rechtsprechung weitgehend darin überein, daß nur mit Arbeitsplatz und/oder zu leistender Arbeit in Zusammenhang stehende Fragen zulässig sind: Private und öffentliche Arbeitgeber durften – nur die Daten erheben, die zur arbeitsbezogenen Beurteilung der Bewerber notwendig seien, um eine objektive Auswahl – treffen zu können<sup>3)</sup>.

Für Scientologyzugehörigkeit folgt daraus, daß Fragen danach immer dann zulässig sind, wenn sich daraus objektive Anhaltspunkte für mangelnde Eignung für die zu besetzende Stelle ableiten lassen. Mit Blick auf Weltanschauung und freiheitlich-demokratische Grundordnung ist das sicherlich der Fall bei religiös und parteipolitisch geprägten Arbeitsverhältnissen. Ob angesichts des vom BAG festgestellten Selbstverständnisses der Scientologen, Menschen in ihrer Umgebung zu indoktrinieren und Mitglieder, die sich von der Sekte lösen wollen, unter Druck zu setzen, das Fragen nach Mitgliedschaft auch im „Normalfall“ legitimiert, ist zweifelhaft. Immerhin kann beides am Arbeitsplatz erheblichen Unfrieden stiften, denn die Einflußmöglichkeiten dort sind groß.

Im öffentlichen Dienst fällt zudem die besondere Bedeutung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung ins Gewicht, was für die Zulässigkeit solcher Fragen bei Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses dort spricht. Immerhin wurde kürzlich entschieden<sup>4)</sup>, daß derartige Auskunftspflichten des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben auch im laufenden Arbeitsverhältnis bestehen können, wenn nämlich der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Antwort gerade im bestehenden Arbeitsverhältnis hat und die Auskunft den Arbeitnehmer nicht übermäßig belastet. Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß Scientologen nach ihrem Wertekodex auf direkte Frage „Sind Sie Scientologe?“ hin ihre Mitgliedschaft scheinen abstreiten zu dürfen, während bei Fragen nach Anwendung von Technologien des Sektengründers L. Ron Hubbard oder nach Mitgliedschaft in der International Association of Scientologists (IAS) eine Pflicht zu wahrheitsgemäßer Antwort zu bestehen scheint<sup>5)</sup>.

### III. Vertragsstrafe

Die Vereinbarung von Vertragsstrafen in Arbeitsverträgen ist grundsätzlich statthaft, und zwar auch dann, wenn es sich um Formularverträge handelt<sup>6)</sup>. Vor diesem Hintergrund dürfte im Hinblick auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht freilich zweifelhaft sein, ob Vertragsstrafen in jedem Falle schon allein wegen Mitgliedschaft bei Scientology vereinbart werden können, sieht man von Ausnahmen wie z. B. religiös geprägten Arbeitsverhältnissen ab. Demgegenüber sollten keine Bedenken bestehen, spezifischen Pflichtverletzungen auf diesem Wege vorzubeugen. Aktiver Scientologen-Werbung mit entsprechender Störung des dienstbetrieblichen bzw. Dienstfriedens dürfte daher durch Vereinbarung von Vertragsstrafen entgegengewirkt werden können. Entsprechendes gilt selbstverständlich für schriftliche Erklärungen im Arbeitsvertrag, mit denen Beschäftigte versichern, einer Sekte nicht anzugehören und auch nicht beitreten zu wollen.

1) NJW 1996, S. 143.

2) Allg. dazu Christ/Goldner, Scientology im Management, 2. Aufl. 1996.

3) Schaub, Arbeitsrechts-Hb., 8. Aufl. 1996, § 26 III 2; ebenso Münch-Hb. ArbR, § 38 Rn. 33.

4) BAG vom 7. 9. 1995 – 8 AZR 828/93 – ZTR 1996, 372; NZA 1996, S. 637.

5) So Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Rd.-Schr. II/134 vom 18. 9. 1997.

6) BAG vom 23. 5. 1984 – AP Nr. 9 zu § 339 BGB.

#### IV. Kündigung

Solange Scientology als Organisation nicht verboten ist, rechtfertigt bloße Mitgliedschaft dort nicht die Kündigung eines Arbeitnehmers. Insoweit bedarf es vielmehr eines konkreten Vorfalls, z. B. Werbung für Scientology während der Dienst- bzw. Arbeitszeit oder Versuche, andere Beschäftigte zu beeinflussen. In derartigen Fällen kommt eine verhaltensbedingte Kündigung nach Abmahnung in Betracht, wenn der Frieden im Betrieb bzw. in der Dienststelle durch derartige Aktionen konkret gestört wird<sup>7)</sup>. Insofern ähnelt die Situation der Behandlung politischer Betätigung Beschäftigter in Dienststelle und Betrieb. Problematisch ist freilich

auch, wenn und soweit sich Beschäftigte während der Arbeitszeit gewerblich für Scientology betätigen. Immerhin stuft das BAG die Organisation als Verein mit wirtschaftlicher Zwecksetzung ein<sup>8)</sup>. Deshalb kann derartiges eine Kündigung rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung dadurch konkret beeinträchtigt wird oder eine Form verbotener Konkurrenztaetigkeit vorliegt<sup>9)</sup>.

7) Vgl. – Kündigung eines Betriebsratsmitglieds – ArbG Ludwigshafen, DB 1994, S. 944; bestätigt durch LAG RhPf. vom 12. 7. 1995 – 9 Sa 880/93 n. v.

8) BAG, a. a. O. (Fn. 1), S. 143/151.

9) Münch-Hb. ArbR, a. a. O. (Fn. 3), § 38 Rn. 33.