

Aktenzeichen: 2 ABR 83/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Beschluß vom 16. Mai 1991

- 2 ABR 83/90 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 30. Januar 1990

- 7 BV 151/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 08. August 1990

- 11 TaBV 34/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden

Gesetz:

BGB § 626; KSchG § 15; BetrVG § 103

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zustimmungsersetzungsverfahren wegen verbaler Entgleisungen
eines BR-Vorsitzenden



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 ABR 83/90

11 TaBV 34/90 Düsseldorf

Verkündet am
16. Mai 1991

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Mai 1991 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Ascheid und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Roeckl für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. August 1990 - 11 TaBV 34/90 - wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) betreibt eine Schuh-Einkaufsgenossenschaft für ca. 470 Einzelhändler; bei ihr sind ca. 110 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Antragsgegner ist der bei ihr gebildete Betriebsrat, dessen Vorsitzender der Beteiligte zu 3) ist. Er ist seit dem 1. August 1981 als Betriebsberater laut Anstellungsschreiben vom 24. Juli 1981 mit einem Jahreseinkommen von 71.557,-- DM bei der Antragstellerin beschäftigt. Diese erstrebt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3).

Am 14. Dezember 1989 fand eine Betriebsversammlung statt, in welcher der Beteiligte zu 3) einen schriftlichen Bericht verlas.

Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, der Beteiligte habe in seinem Bericht das Vorstandsmitglied Dr. P in unqualifizierter Art und Weise angegriffen. Dr. P habe die Vorwürfe zurückgewiesen und dann den Bericht des Vorstandes erstattet. Nach



Besprechung verschiedener innerbetrieblicher Angelegenheiten habe der Beteiligte zu 3) am Schluß der Betriebsversammlung in freier Rede sinngemäß geäußert:

"Es sei eine Schande, wie mit dem Geld umgegangen werde, es würden Mitgliedern Kredite gegeben, in einem Fall in Millionenhöhe, von denen der Vorstand von vornherein gewußt habe, daß sie nicht mehr zurückgezahlt würden. Diese Verschwendung solle andererseits in Relation gesetzt werden zum Personalaufwand für die Mitarbeiter und zu den Verbesserungen, die der Betriebsrat im sozialen Bereich fordere."

Aufgrund dieser Äußerungen beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3), die verweigert wurde. Die Arbeitgeberin sieht in den Äußerungen des Beteiligten eine Verleumdung, da dieser dem Vorstand Untreue vorgeworfen habe. Wörtlich habe der Beteiligte zu 3) hinsichtlich der vom Vorstand gegebenen Kredite erklärt, daß "von vornherein bekannt war, daß sie nicht zurückgezahlt werden, in einem Fall in Millionenhöhe". Durch die haltlose Beschuldigung des Vorstandes vor der versammelten Belegschaft sei dieser in seinem Ansehen diskreditiert und als in kriminelle Machenschaften verstrickt hingestellt worden. Wenn einzelne Mitglieder ihren Zahlungsverpflichtungen nicht nachgekommen und deshalb Verluste eingetreten seien, sei dies etwas ganz anderes. Die besondere Schwere der Anschuldigung werde deutlich, wenn man berücksichtige, daß sie eine Genossenschaft betreibe, die der Bankenaufsicht und der jährlichen Prüfung unterliege. Es könne den Beteiligten nicht entlasten, wenn er die Äußerung während einer Betriebsversammlung getan habe. Die Pflichtverletzung sei

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



auch nicht in einer betriebsratsspezifischen Konfliktsituation erfolgt.

Am 21. Dezember 1989 richtete die Arbeitgeberin einen weiteren Antrag an den Betriebsrat, der fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3) zuzustimmen. Hierzu hat sie vorgetragen, nach der Betriebsversammlung hätten etwa 50 % der Arbeitnehmer gegen das Verhalten des Beteiligten protestiert und eine von knapp 50 Mitarbeitern unterzeichnete Liste am schwarzen Brett ausgehängt, in der sie sich vom Ablauf der Betriebsversammlung distanzieren. Eine Kopie dieser Erklärung habe der Mitarbeiter Sch am 19. Dezember 1989 dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden R in dessen Büro übergeben. Der Beteiligte zu 3) habe zum selben Zeitpunkt den Raum betreten, die Erklärung gesehen und dann wörtlich gesagt:

"Ich habe gehört, es geht eine Arschkriecherliste in der A rum."

Darüber seien Herr Sch und die Unterzeichner der Liste empört gewesen. Durch die Beleidigung der Mitarbeiter sei die Kluft vertieft und der Betriebsfrieden erneut empfindlich gestört worden. Auch dieser Vorfall rechtfertige eine fristlose Kündigung. Der Beteiligte zu 3) müsse auch Herrn Sch gesehen haben, da sich beide im selben Raum befunden hätten.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung des Be-



etriebsratsvorsitzenden
ersetzen.

D

zu

Der Betriebsrat hat um Zurückweisung dieses Antrages gebeten und den Wortlaut eines Berichtes vorgelegt mit der Behauptung, dieser sei vom Beteiligten zu 3) in der Betriebsversammlung so erstattet worden. Aus keiner Passage des Berichtes ergebe sich, daß Dr. P in unqualifizierter Weise angegriffen worden sei. Der Beteiligte zu 3) habe sich auch weder wörtlich noch inhaltlich in Bezug auf den Vorstand so geäußert, wie es die Arbeitgeberin darstelle. Nachdem Dr. P über die Wirtschaftslage des Unternehmens berichtet und dabei auf sinkende Umsatzzahlen bei gleichbleibenden Kosten verwiesen und ferner mitgeteilt habe, Rationalisierungsmaßnahmen seien in Zukunft möglicherweise nicht zu verhindern, habe der Beteiligte in direkter Gegenrede erwidert, der Vorstand solle doch einmal aufhören, immer nur vom Geld zu reden, wenn andererseits für Mitglieder Geld rausgeschmissen würde, was in die Hunderttausende, in einem Falle sogar in Millionenhöhe gehen würde, wobei allen klar sei, daß die Gelder meist nicht zurückgezahlt würden. Mit dem Ausdruck "allen ist klar" habe der Beteiligte die Betriebsöffentlichkeit gemeint, in der es die "Spatzen von den Dächern pfiffen", daß beispielsweise ein Mitglied Kredite von 2 - 3 Millionen DM bekommen habe. Es könne deshalb keine Rede davon sein, daß der Beteiligte der Arbeitgeberin Untreue vorgeworfen habe. Auch von Beleidigung und Verleumdung könne nicht die Rede sein, jedenfalls handele es sich nicht um eine bewußte und gewollte Ehrenkränkung aus gehässigen Motiven. Vielmehr liege eine in einer teilweise turbulenten Betriebsversammlung für jeden erkennbare Reaktion auf die vom Vor-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



stand angesprochenen Rationalisierungsmaßnahmen vor. Insofern habe eine betriebsratsspezifische Situation vorgelegen.

Im übrigen sei die Behauptung der Arbeitgeberin unzutreffend, knapp 50 % der Arbeitnehmer hätten gegen das Verhalten des Beteiligten zu 3) protestiert. Der Wortlaut der Erklärung richte sich keineswegs gegen diesen. Nachdem bereits am 15. Dezember 1989 Gerüchte über eine Liste kursiert hätten, habe der Beteiligte am Morgen des 19. Dezember 1989 hiervon konkret erfahren. Als er das Büro der Mitarbeiterin H betreten habe, das direkt neben dem gemeinsamen Büro des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters liege, habe er vom Eingang des Büros Herrn R gesehen und diesen mehr oder weniger wörtlich gefragt:

"Du, St , ich habe gehört, es geht eine
Arschkriecherliste in der A rum".

Herrn Sch habe der Beteiligte zu 3) nicht sehen können; er sei vielmehr davon ausgegangen, er und Herr R seien alleine in den Büroräumen. Von einer Beleidigung könne demnach keine Rede sein.

Der Beteiligte zu 3) hat sich den Ausführungen des Beteiligten zu 2) angeschlossen.

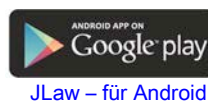
Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Ersetzungsantrag weiter, um dessen Zurückweisung der Betriebsrat bittet.



II. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Auch unter Zugrundelegung des Vortrags der Arbeitgeberin sei eine außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt, so daß der Antrag nach § 103 Abs. 2 BetrVG vom Arbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen worden sei. Es sei zu differenzieren, ob dem Betriebsratsmitglied eine reine Verletzung der Arbeitspflicht oder eine Pflichtverletzung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Betriebsrat vorgeworfen werde. Bei Verletzung einer Amtspflicht sei die Kündigung unzulässig; sie komme nur in Betracht, wenn zugleich eine schwere Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorliege, wobei ein strenger Maßstab anzulegen sei als bei einem Arbeitnehmer, der dem Betriebsrat nicht angehöre. Zwar habe die Äußerung des Beteiligten zu 3) in der Betriebsversammlung vom 14. Dezember 1989 - so wie die Arbeitgeberin sie darstelle - zu einer Belastung des Arbeitsverhältnisses geführt, diese könne aber unter Berücksichtigung aller Umstände nicht als so schwerwiegend angesehen werden, daß der Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten wäre. Die Äußerung könne nicht isoliert und unabhängig vom Ablauf der Betriebsversammlung und den dort behandelten Themen beurteilt werden. Unstreitig habe Herr Dr. P auf sinkende Umsatzzahlen bei gleichbleibenden Kosten und auf die Möglichkeit von Rationalisierungsmaßnahmen hingewiesen. Daß ein Betriebsrat eine Aussage dieses Inhalts nicht widerspruchslös hinnehme, folge schon aus der Lebenserfahrung. Die strittige Äußerung knüpfe nach ihrem Sinngehalt auch offensichtlich an die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Aussage von Dr. P an; jedenfalls sei ein anderer Bezugspunkt nicht ersichtlich. Eine gewisse Polemik müsse man dem Beteiligten zu 3) jedoch zubilligen, wenn er einen Bezug zwischen Einsparungen im Personalbereich und der Hergabe von Krediten, bei deren Rückzahlung Schwierigkeiten eingetreten seien, hergestellt habe. Es gehe daher im wesentlichen um die Form der Äußerung, wobei einem Betriebsratsvorsitzenden, der eine Betriebsversammlung zu leiten habe, ein hohes Maß an Konzentration abverlangt werde, so daß nicht erwartet werden dürfe, daß jedes gesprochene Wort sorgfältig abgewogen sei. Die Äußerung müsse deshalb im Licht einer solchen Auseinandersetzung gesehen werden, ohne daß man von einer groben Beleidigung des Vorstandes sprechen könne. Von einer wohlüberlegten und bewußt diffamierenden Behauptung im Hinblick auf die Bemerkung über die Kredithergabe könne nicht die Rede sein. Die überspitzte und polemische Äußerung sei jedenfalls im Zusammenhang mit der Betriebsversammlung gefallen.

Auch die weitere Äußerung am 19. Dezember 1989 rechtfertige keine außerordentliche Kündigung, selbst wenn der Beteiligte zu 3) Herrn Sch bereits wahrgenommen haben sollte. Dieser habe sich gegen die Beleidigung verwahrt und sich beim Vorstand beschwert. Inwiefern dadurch eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens eingetreten sei, habe die Arbeitgeberin nicht näher vorgetragen. Allein aus der Beschwerde des Herrn Sch könne dies nicht geschlossen werden. Der Vortrag, Teile der Belegschaft seien bereits gegen den Betriebsratsvorsitzenden eingestellt gewesen, und diese Spannung sei durch die Erklärung bezüglich der "Arschkriecherliste" so intensiviert worden, daß von einer Stö-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



rung des Betriebsfriedens gesprochen werden müsse, sei unsubstantiiert.

2. Die Entscheidung des Beschwerdegerichts beruht weitgehend auf einer tatrichterlichen Würdigung der als richtig unterstellten Umstände, die die Rechtsbeschwerde lediglich anders gewertet wissen will.

a) Die Beschwerdeentscheidung des Landesarbeitsgerichts zu §§ 103 BetrVG, 626 BGB unterliegt nur einer beschränkten Nachprüfung. Bei der Frage, ob eine außerordentliche Kündigung durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt ist, geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die nur einer eingeschränkten Nachprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht dahin unterliegt, ob der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt hat - dies wird von der Rechtsbeschwerde nicht einmal gerügt - und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles dahin überprüft worden sind, ob es dem Arbeitgeber unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Bewertung der für und gegen die Unzumutbarkeit sprechenden Umstände liegt weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Hält sich das Beschwerdegericht in diesem Rahmen, kann das Rechtsbeschwerdegericht die angegriffene Würdigung nicht durch eine eigene ersetzen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 22. Juni 1960 - 2 AZR 91/58 - AP Nr. 42 zu § 626 BGB, zu III 2 der Gründe; Beschluß vom 26. Februar 1991 - 2 ABR 64/90 - n. v., zu II 2 c der Gründe).



b) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand.

aa) Soweit die Rechtsbeschwerde den vom Landesarbeitsgericht bejahten Zusammenhang zwischen dem Bericht des Vorstandsmitgliedes Dr. P und der Reaktion des Betriebsratsvorsitzenden insofern in Zweifel zieht, als von Personalreduzierungen in dem Vorstandsbericht nicht die Rede gewesen sei, hat die Arbeitgeberin eine Berichtigung der tatsächlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts (§§ 319 ff. ZPO) nicht beantragt. Das Landesarbeitsgericht ist nach den für den Senat bindenden Feststellungen (§ 561 ZPO) davon ausgegangen, nach dem insoweit nicht bestrittenen Vortrag des Betriebsrats habe Dr. P auf Rationalisierungsmaßnahmen hingewiesen, die nach dem Vortrag des Betriebsrats in Personalreduzierungen bestehen würden. Selbst wenn Dr. P diesen Zusammenhang in seinem Bericht nicht hergestellt hat, liegt es noch im Rahmen einer Bewertung des wechselseitigen Tatsachenvorbringens, wenn das Beschwerdegericht angenommen hat, der Betriebsrat habe Personalreduzierungen als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen als möglich angesehen und werde dies nicht widerspruchslös hinnehmen. Es ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Beschwerdegericht dem Beteiligten zu 3) eine solche Verknüpfung zugute gehalten hat. Denn es liegt noch im Bereich tatsächlicher Möglichkeiten, daß der Beteiligte zu 3) den Bericht des Vorstandes in dieser Weise gedeutet hat. Deshalb ist dem Landesarbeitsgericht eine Verletzung der Denkgesetze nicht vorzuwerfen; insbesondere kann ihm nicht unterstellt werden, eine von dem Betei-



ligten zu 3) lediglich aufgestellte Vermutung als Tatsache gewürdigt zu haben.

bb) Auch die weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht von einem Zusammenhang zwischen der Äußerung des Beteiligten und dem Bericht Dr. P ausgegangen, greift nicht durch. Erstmalig bestreitet die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerde, Dr. P habe nicht einmal von Einsparungen im Personalbereich gesprochen. Vom Gegenteil geht das Landesarbeitsgericht nach den für den Senat bindenden Feststellungen (§ 561 ZPO) in seinen Entscheidungsgründen aus, ohne daß die Arbeitgeberin gegenüber dieser tatsächlichen Feststellung Tatbestandsberichtigung beantragt hat. Demnach ist der vom Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegte sachliche Bezug zwischen den wechselseitigen Äußerungen nicht sachfremd; insbesondere liegt keine falsche Tatsachenwürdigung vor.

Im übrigen hat das Beschwerdegericht die Äußerung des Beteiligten zu 3) hinsichtlich der Kreditvergabe nicht beschönigt, sondern als überzogen und polemisch gewürdigt, aber unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums dahin gewertet, daß der Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dadurch nicht unzumutbar geworden sei. Es hat in ihr im Lichte der Situation einer erregten Auseinandersetzung keine schwere, grobe Beleidigung des Vorstandes gesehen. Diese Annahme ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Auch die Rechtsbeschwerde hat nicht deutlich gemacht, inwiefern die Äußerung des Beteiligten zu 3) hinsichtlich der Kreditvergabe als bewußte und



persönliche Ehrenkränkung des Vorstandsmitglieds Dr. P abge-
geben worden sei.

c) Der Hinweis der Rechtsbeschwerde auf eine angeblich fehlende Würdigung im Zuhörerkreis der Äußerung führt insofern ebenfalls nicht weiter. Denn das Landesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungsgründen (auf S. 15 oben) berücksichtigt, daß die Äußerung im Verlauf der Betriebsversammlung und im Zusammenhang mit den dort behandelten Themen zu sehen ist. Das schließt auch die Berücksichtigung von Auswirkungen auf die Zuhörer und deren Reaktion mit ein. Das Beschwerdegericht hat also keine wesentlichen Umstände außer Acht gelassen.

d) Es liegt schließlich auch im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters, wenn das Beschwerdegericht angesichts der Äußerungen anlässlich der Betriebsversammlung davon ausgegangen ist, damit habe ein Bezug zur Betriebsratsarbeit vorgelegen. Es ist nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Beschwerdegericht aufgrund "erregter Auseinandersetzungen" eine Konfliktsituation angenommen hat, mag diese auch anders ausgefallen sein als in dem der Entscheidung des erkennenden Senats vom 2. April 1987 (- 2 AZR 418/86 - AP Nr. 96 zu § 626 BGB) zugrundeliegenden Fall. Daß eine "gespannte Atmosphäre" vorgelegen habe, will offensichtlich auch die Rechtsbeschwerde nicht bestreiten. Im Hinblick hierauf hat es aber der Senat in der genannten Entscheidung als entlastend angesehen, wenn ein Betriebsratsmitglied in diesem Zusammenhang im Verlauf erregter Auseinandersetzungen spontane Äußerungen von sich gebe, die deshalb nicht auf die "Goldwaage" gelegt werden dürften. In Anlehnung an diese Rechtsprechung durfte das Landes-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



arbeitsgericht davon ausgehen, daß auch vorliegend ein "besonders strenger Maßstab" als Ausdruck einer besonderen Situationsgerechtigkeit zugrunde zu legen sei.

b) Soweit die Rechtsbeschwerde letztlich kritisiert, das Beschwerdegericht habe auch bezüglich des Vorfalls vom 19. Dezember 1989 zu Unrecht einen Verstoß gegen den Betriebsfrieden verneint, indem es ihren Sachvortrag als nicht substantiiert bewertet habe, liegt keine ausreichende formelle Rüge vor, was das Landesarbeitsgericht konkret nicht gewürdigt habe (§§ 139, 186 ZPO), insbesondere, inwiefern durch Gegenüberstellung des bisherigen Sachvortrags der Arbeitgeberin und der Würdigung des Beschwerdegerichts dieses zu einer Bewertung hätte kommen müssen. Wird die Entscheidung nur verkürzt wiedergegeben, wie den Entscheidungsgründen des Beschwerdegerichts (S. 18 Mitte) zu entnehmen ist, ist es tatsächlich doch von einer Störung des Betriebsfriedens ausgegangen; es hat lediglich eine nachhaltige Störung durch die Äußerung des Beteiligten zu 3) bezüglich der "Arschkriecherliste" vermißt. Dies ist unter tatrichterlicher Würdigung des Gesamtzusammenhanges geschehen, ohne daß dabei ein Rechtsfehler ersichtlich ist. Jedenfalls kann der Senat nicht eine eigene Würdigung dieser Äußerung an die Stelle derer des Beschwerdegerichts setzen.

Hillebrecht

Dr. Ascheid

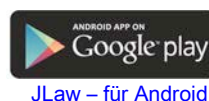
Bitter

Baerbaum

Dr. Roeckl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)