

Aktenzeichen: 2 AZR 1091/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 23. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 138; BetrVG 1972 § 102

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 1091/78

8 Sa 661/78 Frankfurt am Main

Verkündet
am 23. April 1981

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Hammel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 8. September 1978 - 8 Sa 661/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 4. Juni 1954 geborene Kläger trat am 14. November 1977 als Maschinenschlosser mit einem Grundlohn von 9,20 DM brutto pro Stunde und einer Prämie bis zu 25 % des Zeitgrundlohnes in die Dienste der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen Anwendung.

Der Kläger brachte am 23. Januar 1978 eine Ausgabe der "Kommunistischen Volkszeitung" vom 22. Januar 1978 in den Betrieb, die auf Seite 3 der "Bezirksbeilage Wiesbaden" unter der Überschrift "L Den Tarifkampf mit der Vorbereitung der Betriebsratswahl verbinden!" einen die Beklagte betreffenden Bericht über den Ausgang des Kündigungsstreites eines Mitarbeiters der Beklagten namens M vor dem Arbeitsgericht enthielt. In dem Artikel wurde der Beklagten u.a. vorgeworfen, mit der Kündigung habe sie einen unliebsamen Mitarbeiter loswerden wollen, der "dem Kapitalisten bei seinen Maßnahmen zur Lohnsenkung und Verschärfung der Ausbeutung im Wege war". In der Gerichtsverhandlung sei bekannt geworden, daß die Geschäftsführung den Betriebsrat erpresse, nämlich entweder den Kollegen M zur Rücknahme der Klage zu bewegen oder eine Strafanzeige wegen Falschaussage hinzunehmen. In bezug auf den damaligen Tarifkampf wird in dem Bericht ferner ausgeführt, daß ein Warnstreik die richtige Antwort auf das Tarifangebot des Arbeitgebers sei.

Diese Beilage gelangte am 23. Januar 1978 in die Hände des Arbeitskollegen D , der damit zu einem weiteren Kollegen gegangen ist.

Am 24. Januar 1978 trat der Betriebsleiter G an den Betriebsrat heran und bat mit Schreiben gleichen Datums um Mitwirkung bei der beabsichtigten Kündigung des Klägers. Das Anhörungsschreiben lautet:

"Betr. Beabsichtigte Kündigung von Herrn Bernd K
Am 23. 1. 78 brachte Herr Bernd K die
Bezirksbeilage Wiesbaden Nr. 4/78 der Kommunistischen Volkszeitung mit in den Betrieb



und gab diese Zeitung mit einem Artikel über die Fa. L seinen Kollegen zu lesen. Wir sehen darin eine beabsichtigte Störung des Betriebsfriedens zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft und beabsichtigen deshalb fristgemäß zum 10. 2. 78 das Arbeitsverhältnis zu kündigen."

Der Betriebsrat gab keine Stellungnahme ab.

Mit einem am selben Tage zugegangenen Schreiben vom 2. Februar 1978 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 10. Februar 1978.

Mit seiner am 9. Februar 1978 beim Arbeitsgericht eingegangenen Feststellungsklage hat sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt und deren Unwirksamkeit geltend gemacht. Er habe an dem betreffenden Tage seine Zeitung, die "Kommunistische Volkszeitung", mit in den Betrieb genommen, neben seinen Arbeitsplatz gelegt und auf die Bitte eines Arbeitskollegen hin diesem die Zeitung überlassen. Von diesem Sachverhalt habe die Beklagte Kenntnis erhalten und daraufhin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung mit der Begründung beantragt, er habe die "Kommunistische Volkszeitung" an andere Arbeiter im Betrieb weitergegeben und damit den Betriebsfrieden gestört. In einem Gespräch mit dem Betriebsrat habe er den Sachverhalt sofort klargestellt und erklärt, daß er die "Kommunistische Volkszeitung" weder verteilt noch sonst im Betrieb weitergegeben habe. Es habe sich vielmehr um den ganz selbstverständlichen und üblichen Vorgang gehandelt, daß ein Kollege von einem anderen sich die Zeitung ausgeliehen habe, um hineinzuschauen und später wieder zurückzugeben. Gleichwohl habe die Beklagte die Kündigung ausgesprochen. Diese sei nur deshalb erfolgt, weil er Leser der "Kommunistischen Volkszeitung" sei. Die in jeder Hinsicht diskriminierende Kündigung verstoße damit sowohl gegen Art. 5 GG als auch gegen § 138 BGB. Im übrigen sei die Kündigung auch nach § 102 BetrVG unwirksam, da die Beklagte den Betriebsrat unrichtig über die Kündigungsgründe informiert habe.

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



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 2. Februar 1978 nicht aufgelöst ist und den Kläger weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die vor Eintritt des Kündigungsschutzes ausgesprochene befristete Kündigung sei auch ohne Angabe von Gründen wirksam. Der Kläger habe den fraglichen Artikel zumindest an einen Arbeitskollegen weitergegeben und damit gebilligt, daß sie - die Beklagte - im Ansehen ihrer Mitarbeiter durch die hierin enthaltenen wahrheitswidrigen, verleumderischen Angriffe herabgesetzt worden sei. Aufgrund dieses Artikels habe sie unterstellen können und müssen, daß ein Arbeitnehmer, der einen solchen Artikel im Betrieb weitergebe, es darauf anlege, den Betriebsfrieden zu stören und rechtswidrige Arbeitsniederlegungen zu provozieren.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Zeugen D , S und G der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte ergänzend vorgetragen, die Kündigung sei nicht ausgesprochen worden, weil der Kläger eine Zeitung in den Betrieb mitgebracht habe, auch nicht deshalb, weil er einen die Beklagte diffamierenden Artikel gelesen oder weitergegeben habe, sondern deshalb, weil der Kläger während der Arbeitszeit alles daran gesetzt habe, seinen Arbeitskollegen zum Lesen und zur Weitergabe des diffamierenden Artikels zu bewegen. Die Kündigung sei nicht aus Rachsucht oder Vergeltungssucht ausgesprochen worden.

Der Kläger hat erwidert, vor Weitergabe der Zeitung habe er den beanstandeten Artikel "über den M -Prozeß hinaus" noch nicht gelesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei weder wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG noch wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB unwirksam. Der Kündigungsanlaß könne nicht allein auf die bloße formale Weitergabe des Zeitungsartikels reduziert und danach beurteilt werden. In die Würdigung sei vielmehr der Inhalt des Zeitungsartikels mit einzubeziehen. Nach dem unstreitigen Sachverhalt und dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe aus der Sicht der Beklagten der objektive Anlaß für die Kündigung darin bestanden, daß der Kläger einem Arbeitskollegen einen Aufsatz in der "Kommunistischen Volkszeitung" zugänglich gemacht habe, in dem die Beklagte objektiv eindeutig herabgesetzt werde. Wenn sich die Beklagte hiergegen mit einer ordentlichen Kündigung wehre, so könne ihr dies nach § 138 BGB nicht verübelt werden. Der Kläger müsse sich den Inhalt des Artikels auch zurechnen lassen, da er als Käufer und Leser der "Kommunistischen Volkszeitung" mit einer die Beklagte herabsetzenden Tendenz schon aufgrund der Überschrift und des Prozeßberichtes im Falle M habe rechnen müssen. Auf die subjektiven Vorbehalte, die der Beklagten insoweit auch gar nicht erkennbar gewesen seien, komme es bei diesem objektiven Anlaß nicht an. Gegen den Kläger falle auch ins Gewicht, daß der Zeuge D, seiner glaubhaften Aussage zufolge, noch während der Arbeitszeit auf den Inhalt des für die Beklagte ehrenrührigen Artikels durch den Kläger regelrecht "scharf gemacht" worden sei. Schon aus diesen Gründen könne die Sittenwidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung nicht festgestellt werden, da der festgestellte, objektiv dem Kläger zurechenbare Anlaß der Weitergabe des ehrenrührigen Artikels über die Beklagte deren Reaktion herausgefordert habe, die hier auch in einer Kündigung bestehen können. Ein Motiv der reinen Rachsucht durch die Beklagte sei demnach nicht ersichtlich.



II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist, jedenfalls im Ergebnis, beizutreten.

1. Im Zeitpunkt der Kündigung war der Kläger noch nicht länger als sechs Monate im Betrieb der Beklagten beschäftigt, so daß das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet (§ 1 Abs. 1 KSchG). Das Landesarbeitsgericht ist daher zutreffend davon ausgegangen, daß vorliegend der Grundsatz der Kündigungsfreiheit Platz greift und die Beklagte vorbehaltlich der durch die §§ 134, 138 BGB gezogenen Grenzen nicht gehindert war, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Wege der ordentlichen Kündigung zu beenden (BAG vom 12. 12. 1957 - 2 AZR 574/55 - BAG 5, 182 = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsschluß; KR-Becker § 1 KSchG Rz 70 ff.; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 23 a).

2. Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigung nicht schon wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG unwirksam ist. Auch wenn der Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gem. § 102 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung anzuhören und ihm die für die Kündigungsabsicht maßgebenden Gründe mitzuteilen, und zwar grundsätzlich so, daß dieser ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Gründe überprüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig werden kann (BAG vom 13. 7. 1978 - 2 AZR 717/76 - BAG 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972; BAG vom 13. 7. 1978 - 2 AZR 798/77 - BAG 31, 1 = AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972; BAG vom 28. 9. 1978 - 2 AZR 2/77 - BAG 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972; KR-Etzel § 102 BetrVG Rz 62; Hueck, aaO, Einl. Rz. 102 b; abweichend Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 102 Rz. 38; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 102 Anm. 56 u. 57). Diesen an die Unterrichtung des Betriebsrates zu stellenden Anforderungen ist die Beklagte mit dem Anhörungsschreiben vom 24. Januar 1978 nachgekommen. Da der Betriebsrat nicht innerhalb der Wochenfrist gem. § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG schriftlich Stellung genommen hat und damit nach § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Zustimmung zur Kündigung als erteilt gilt,



ist demnach die von der Beklagten mit Schreiben vom 2. Februar 1978 ausgesprochene Kündigung nicht wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats unwirksam.

a) Die Beklagte hat die Kündigung deswegen ausgesprochen, weil der Kläger die "Kommunistische Volkszeitung" vom 23. Januar 1978 mit der Bezirksbeilage Nr. 4/78 an seinen Arbeitskollegen weitergegeben habe und diese Zeitung einen Artikel enthielt, der wahrheitswidrige, verleumderische Angriffe gegen die Beklagte und die Aufforderung zu rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen enthielt. Ein Arbeitnehmer, der einen solchen Aufsatz im Betrieb weitergebe, lege es darauf an, den Betriebsfrieden zu stören und rechtswidrige Arbeitsniederlegungen zu provozieren.

Über diesen maßgebenden Kündigungssachverhalt ist der Betriebsrat mit dem Anhörungsschreiben vom 24. Januar 1978 ausreichend informiert worden. Aufgrund dieser Information ist der Betriebsrat auch in der Lage gewesen, sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein verlässliches Bild zu machen. In dem Anhörungsschreiben sind - wenn auch nicht wortgleich und in der Ausführlichkeit - die Tatsachen und die Kündigungsgründe genannt, die die Beklagte zur Kündigung veranlaßt haben und auf die sich die Kündigung stützt. Daß der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben und die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat verstreichen lassen, steht dem nicht entgegen. Auch soweit die Beklagte in der Berufungsinstanz ergänzend vorgebracht hat, die Kündigung sei erfolgt, weil der Kläger während der Arbeitszeit den Zeugen D veranlaßt habe, den diffamierenden Artikel zu lesen, liegt darin keine Änderung des Kündigungssachverhaltes, bezüglich dessen es an einer vorherigen Anhörung des Betriebsrates fehlt. Denn abgesehen davon, daß die Beklagte - wie sich aus dem Gesamtzusammenhang zwingend ergibt - damit nicht ihre bisherige und die Kündigung auch rechtfertigende Begründung für die Kündigung aufgeben wollte, hat die Beklagte auf der Grundlage des gegebenen Kündigungssachverhaltes lediglich ein weiteres Motiv zur Stützung der Kündigung vorgetragen. Insoweit handelt es sich also nicht um ein unzulässiges Nachschieben



von Kündigungsgründen, sondern allenfalls um eine zulässige nähere Erläuterung der dem Betriebsrat bereits mitgeteilten und bekannten Kündigungsgründe (vgl. das zum Abdruck in der Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 18. 12. 1980 - 2 AZR 1006/78 - EzA § 102 BetrVG Nr. 44 = DB 1981, 1624).

b) Soweit die Revision geltend macht, die Anhörung des Betriebsrates sei zu einem anderen Sachverhalt erfolgt, weil im Anhörungsschreiben stehe, der Kläger habe die Zeitung "seinen Kollegen", also mehreren Kollegen zum Lesen gegeben, in Wirklichkeit aber nur ein Zeitungsexemplar an einen Arbeitskollegen weitergegeben habe, ist diese Rüge nicht begründet. Auch wenn das Anhörungsschreiben die Auslegung nahelegt, daß der Kläger die Bezirksbeilage Wiesbaden Nr. 4/78 der "Kommunistischen Volkszeitung" einer Mehrheit von Arbeitskollegen zum Lesen gegeben habe, ist dies unschädlich, weil sich dadurch die Zielrichtung des dem Kläger von der Beklagten gemachten Vorwurfes nicht ändert. Dem Kläger wird in erster Linie die Weitergabe der Zeitung, die den diffamierenden Artikel über die Beklagte enthält, zum Vorwurf gemacht. Ob dies gegenüber mehreren Arbeitskollegen oder nur gegenüber einem Arbeitskollegen geschehen ist, ist hierbei von untergeordneter Bedeutung. An die Ordnungsmäßigkeit der Betriebsratsanhörung dürfen nicht übertrieben strenge Anforderungen gestellt werden (BAG vom 13. 7. 1978 - 2 AZR 798/77 - BAG 31, 1 = AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972; BAG vom 28. 9. 1978 - 2 AZR 2/77 - BAG 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972). Es ist nicht erforderlich, daß dem Betriebsrat sämtliche Einzelheiten zur Kenntnis gebracht werden; es genügt die Mitteilung des für die Kündigung maßgebenden Sachverhalts. Das ist vorliegend aber geschehen. Der Betriebsrat ist über den eigentlichen Kündigungsanlaß, nämlich über die Weitergabe der Zeitung im Betrieb und den sich daraus für die Beklagte ergebenden Schlußfolgerungen ordnungsgemäß von der Beklagten unterrichtet worden. Es ist deshalb unerheblich, ob der Kläger noch vor Ausspruch der Kündigung selbst gegenüber dem Betriebsrat klargestellt hat, den Artikel nur an einen Kollegen weitergegeben zu haben. Auf die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Verfahrensrüge kommt es insoweit nicht an.



3. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht den Begriff der Sittenwidrigkeit verkannt. Die Kündigung verstößt nicht gegen § 138 BGB; sie ist auch nicht wegen Verletzung des Rechts auf freie Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG oder des Diskriminierungsverbotes nach Art. 3 Abs. 3 GG unwirksam.

a) Obwohl die Kündigung als eine auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Willenserklärung ihrem Inhalt nach wertfrei ist, kann sie mit Rücksicht auf ihr Motiv oder ihren Zweck gleichwohl sittenwidrig sein. Auch der Gesetzgeber hat dies mit seiner Regelung in § 13 Abs. 2 Satz 1 KSchG ausdrücklich anerkannt (KR-Friedrich § 13 KSchG Rz 111 ff., 116; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 13 Rz. 38 ff.). An die Sittenwidrigkeit einer Kündigung sind jedoch strenge Anforderungen zu stellen (Auffarth/Müller, KSchG, § 11 Anm. 22; KR-Friedrich aaO Rz 120; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, § 13 Anm. 8, jeweils mit Rechtsprechungsnachweisen). Nicht jede Kündigung, die im Falle der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes im Sinne des § 1 KSchG als nicht sozial gerechtfertigt beurteilt werden müßte, ist deshalb schon sittenwidrig. Das trifft selbst für eine willkürliche, d.h. für eine ohne erkennbaren sinnvollen Grund ausgesprochene Kündigung zu. Auch eine Kündigung, die offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers ausgesprochen wird, ist nur sozialwidrig i.S. des § 1 KSchG, nicht aber sittenwidrig. Sittenwidrig ist eine Kündigung vielmehr erst dann, wenn sie unter Berücksichtigung der gesamten Umstände auf einem ausgesprochen verwerflichen Motiv beruht, insbesondere aus Rachsucht und zur Vergeltung erklärt worden ist und damit dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht (BAG vom 29. 5. 1956 - 3 AZR 454/54 - AP Nr. 2 zu § 184 BGB; BAG vom 28. 12. 1956 - 2 AZR 207/56 - BAG 3, 197 [199] = AP Nr. 1 zu § 22 KSchG; BAG vom 30. 11. 1960 - 3 AZR 480/58 - BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung; BAG vom 14. 5. 1964 - 2 AZR 244/63 - BAG 16, 21 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung; BAG vom 25. 6. 1964 - 2 AZR 135/63 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Auskunftspflicht; BAG vom 23. 11. 1961 - 2 AZR 301/61 - BAG 12, 60 = AP Nr. 22 zu § 138 BGB; BAG vom 19. 7. 1973 - 2 AZR 464/72 - AP Nr. 32 zu § 138 BGB; BAG vom 7. 11. 1968 - 2 AZR 307/67 - AP Nr. 7 zu § 66 HGB;



BAG vom 8. 6. 1972 - 2 AZR 285/71 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969; Galperin, BB 1966, 1458 [1461]; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Band, S. 558; Gerhard Müller, DB 1960, 1037 [1041]; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Band, S. 705 f.; Röhlsler, DB 1969, 1147; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 123 VII 1 [S. 653]; Gustav Schmidt, AR-Blattei, "Kündigungsschutz VIII" unter C; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., Vorbem. 76 zu § 620; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 63). Darlegungs- und beweispflichtig für die Sittenwidrigkeit der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung ist der Arbeitnehmer (BAG aaO; KR-Friedrich § 13 KSchG Rz 127).

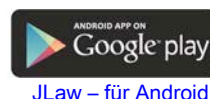
b) In Anlehnung an die im wirtschaftlichen Bereich vordringende Auffassung, wonach es nicht auf den Verstoß gegen eine "herrschende Moral" ankomme, sondern darauf, ob das Rechtsgeschäft mit den Voraussetzungen, von denen her Privatautonomie ihre Aufgabe in unserer Wirtschaftsordnung erfüllen kann, unvereinbar ist (Esser, ZHR 135, 320, 336; Hadding, StudK BGB § 138 Anm. II 1) fehlt es allerdings nicht an Versuchen, den Begriff der guten Sitten auch im Bereich des Kündigungsrechts zu objektivieren und die Kündigung wegen Sittenwidrigkeit nicht ausschließlich von erkennbaren und damit beweisbaren verwerflichen Motiven des Kündigenden abhängig zu machen (vgl. dazu Schwerdtner, Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht, 1976, S. 128; derselbe, aber anders im Münchner Kommentar vor § 620 BGB RdNr. 118, wonach Fälle von sittenwidrigen Kündigungen kaum denkbar sein sollen). Es soll genügen, wenn diejenigen Umstände bekannt und nachgewiesen werden, aus denen sich bei Anlegung eines objektiven Wertungsmaßstabes die Sittenwidrigkeit ergibt (vgl. dazu etwa Soergel/Siebert/Hefermehl, BGB, 10. Aufl., § 138 Rz 6 ff.; Staudinger/Dilchert, BGB, 12. Aufl., § 138 Rz 12 ff.; MünchKomm- Mayer - Maly, § 138 BGB RdNr. 13 ff. jeweils mit zahlreichen weiteren Nachweisen. Vom Vorliegen bzw. Nachweis einer verwerflichen Gesinnung soll überhaupt abgesehen und das Rechtsgeschäft als sittenwidrig angesehen werden können, wenn das Rechtsgeschäft einen Zustand herbeiführt, den die Rechtsordnung nicht zulassen kann (vgl. Mayer-Maly, aaO, RdNr. 103 unter Hinweis auf RGZ 99, 107, 109). Vorliegend kann dahingestellt bleiben, welcher Auffassung zu folgen ist, da die



von der Beklagten mit Schreiben vom 2. Februar 1978 fristgerecht zum 10. Februar 1978 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger auch bei Berücksichtigung und Zugrundelegung objektiver Beurteilungsmaßstäbe nicht sittenwidrig i.S. von § 138 BGB ist.

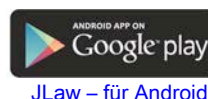
c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger unstreitig am 23. Januar 1978 die "Kommunistische Volkszeitung" mit der Bezirksbeilage Wiesbaden, die einen diskriminierenden Artikel über die Beklagte enthielt, mit in den Betrieb gebracht und an seinen Arbeitskollegen, den Zeugen D , weitergegeben. Dies war für die Beklagte der objektive Anlaß für die Kündigung; sie ist davon ausgegangen, der Kläger habe in Kenntnis der Vorwürfe den Artikel bewußt im Betrieb weitergegeben, um den Betriebsfrieden zu stören.

Grundsätzlich steht es als Teil der grundgesetzlich geschützten individuellen Privatsphäre nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 (letzter Halbsatz) GG im Belieben des Arbeitnehmers, aus welchen Quellen er sein Informationsbedürfnis bezieht. Der Arbeitnehmer ist nicht gehindert, seine Zeitungslektüre mit in den Betrieb zu bringen, Artikel mit verleumderischen Inhalt über seinen Arbeitgeber selbst zu lesen und gegebenenfalls hierüber sogar mit seinen Arbeitskollegen zu diskutieren. Das in Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Grundrecht der freien Meinungsäußerung findet nach Art. 5 Abs. 2 GG aber in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze und in dem Recht der persönlichen Ehre seine Grenze. So hat das Bundesarbeitsgericht schon wiederholt entschieden, daß das Recht der freien Meinungsäußerung im Bereich des Arbeitsrechts seine Schranke in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis findet (BAG vom 3. 12. 1954 - 1 AZR 150/54 - BAG 1, 185 = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; BAG vom 23. 2. 1959 - 3 AZR 583/57 - BAG 7, 256 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Meinungsfreiheit; BAG vom 28. 9. 1971 - 2 AZR 469/71 - BAG 24, 438 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB). Sein Recht auf freie Meinungsäußerung darf der Arbeitnehmer nicht unter Verletzung oder Mißachtung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten ausüben; insbesondere darf der Arbeitnehmer nicht den



Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln und Handlungen vornehmen, die das Arbeitsverhältnis konkret nachteilig beeinflussen (vgl. dazu auch Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 53 [S. 229 ff.] mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zu Recht ausgeführt, daß der Kündigungsanlaß deshalb nicht allein auf die bloße Weitergabe des Zeitungsartikels reduziert werden könne, sondern auch der Inhalt des Zeitungsartikels in die Würdigung der Gesamtumstände mit einbezogen werden muß. Sofern sich der Kläger mit dem Inhalt des Artikels identifiziert und ihn bewußt seinem Arbeitskollegen D zugespielt und eine konkrete Störung des Betriebsfriedens geplant haben sollte, wäre die Kündigung daher schon wegen der darin liegenden Treuepflichtverletzung nicht sittenwidrig. Der Kläger könnte sich dann auch nicht auf eine Verletzung des Art. 3 Abs. 3 GG berufen, weil nicht seine politische Einstellung, sondern die mit einer bestimmten Absicht erfolgte Weitergabe des Artikels im Betrieb der eigentliche Anlaß für die Kündigung gewesen ist (vgl. das Urteil des Senats vom 28. 9. 1972 - 2 AZR 469/71 - BAG 24, 438 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB).

d) Das Landesarbeitsgericht hat es allerdings offen gelassen, ob es zutrifft, daß der Kläger - wie von ihm behauptet - den Artikel über die Beklagte vor seiner Weitergabe an den Zeugen D selbst noch nicht gelesen hatte. Immerhin hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Zeugen D noch während der Arbeitszeit unter Hinweis auf den Arbeitsgerichtsprozeß M auf den besagten Artikel aufmerksam gemacht, dessen Interesse hieran geweckt (das Landesarbeitsgericht spricht in diesem Zusammenhang von "scharf gemacht"), ihn veranlaßt, die Zeitung an sich zu nehmen und diesen Artikel zu lesen. Aus diesem Bestreben und daraus, daß der Kläger als Leser der "Kommunistischen Volkszeitung" mit der herabsetzenden Tendenz des Artikels habe rechnen müssen, hat das Landesarbeitsgericht abgeleitet, der Kläger müsse sich bei der Bewertung des objektiven Anlasses für die Kündigung den Inhalt des Aufsatzes zurechnen lassen.



e) Es kann dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht mit dieser Würdigung eine vom Kläger tatsächlich begangene Pflichtverletzung begründen wollte. Es kommt auch nicht auf die von der Revision gegen die Würdigung der Aussagen des Zeugen D erhobenen Verfahrensrügen an. Entscheidend ist vielmehr allein, daß die Beklagte von einer vom Kläger begangenen Treuepflichtverletzung im oben erörterten Sinne ausgegangen ist und diese Beurteilung des Verhaltens des Klägers nicht abwegig war; aufgrund der vom Landesarbeitsgericht dargelegten Umstände erscheint sie jedenfalls als vertretbar. Sowohl bei objektiver Wertung des Kündigungsanlasses als auch bei Berücksichtigung der Motive der Beklagten für die Kündigung fehlt es damit am Merkmal der Sittenwidrigkeit. Denn eine Kündigung ist auch bei Zugrundelegung eines objektiven Beurteilungsmaßstabes dann nicht sittenwidrig, wenn sie ohne Rücksicht auf die Nachweisbarkeit auf einen nicht nur vorgeschobenen Grund gestützt wird, der an sich geeignet ist, eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (vgl. BAG vom 23. 11. 1961 - 2 AZR 301/61 BAG 12, 60 = AP Nr. 22 zu § 138 BGB; BAG vom 19. 7. 1973 - 2 AZR 464/72 - AP Nr. 32 zu § 138 BGB; BAG vom 29. 5. 1956 - 3 AZR 454/54 - AP Nr. 2 zu § 184 BGB; BAG vom 25. 6. 1964 - 2 AZR 135/63 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Auskunftspflicht; BAG vom 8. 6. 1972 - 2 AZR 285/71 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969; BAG vom 20. 2. 1975 - 2 AZR 534/73 - JZ 1975, 737 [738]). Das ist vorliegend der Fall. Der von der Beklagten angenommene Grund ist an sich geeignet, die Kündigung zu rechtfertigen. Nur bei einer nach § 1 KSchG zu überprüfenden Kündigung wäre von Bedeutung, daß nach der Auffassung der Revision dem Kläger keine Kenntnis von dem Inhalt des gegen die Beklagte gerichteten Artikels zu unterstellen ist und die für eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 KSchG erforderliche konkrete Störung des Betriebsfriedens in der Tat nicht nachgewiesen ist. Die hier nicht erforderliche fehlende soziale Rechtfertigung macht die vom Kläger angegriffene Kündigung noch nicht zur sittenwidrigen Kündigung.



- 14 -

Nach der in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vertretenen subjektiven Theorie, die entscheidend auf das Urteil des Kündigenden abstellt, ist die Kündigung im übrigen schon deswegen nicht sittenwidrig, weil weder Rachsucht noch Vergeltung die Beklagte zur Kündigung veranlaßt haben. Der Beklagten kann allenfalls angelastet werden, dem Kläger gekündigt zu haben, weil er ihr unbequem geworden ist (vgl. BAG vom 25. 6. 1964 - 2 AZR 135/63 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Auskunftspflicht).

III. Aus den dargelegten Gründen war daher die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Röhsler

Triebfürst

zugleich für den durch Urlaub
verhinderten Vorsitzenden
Richter Hillebrecht

Fritz Zeilinger

H. Hammel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)