

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

22. OKT 1969

Gesetz: KSchG § 13; BetrVG § 23; GewO § 133 b; BGB § 626

Leitsatz:

Verletzt ein Betriebsratsmitglied seine Amtspflicht,
so kann eine fristlose Kündigung nur dann berechtigt
sein, wenn durch das Verhalten des Betriebsrats-
mitglieds das konkrete Arbeitsverhältnis unmittelbar
berührt wird.

Aktenzeichen: 2 AZR 127/69

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1969

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 127/69
2 Sa 54/68 Bremen

136

Verkündet am
23. Oktober 1969

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Hauenschild für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 13. Dezember 1968 - 2 Sa 54/68 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der 1930 geborene Kläger war seit dem 1. März 1960 bei der Beklagten als Vermessungstechniker beschäftigt. Er erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 1.385,-- DM brutto. Seit 1963 war der Kläger Mitglied des Betriebsrats und zuletzt dessen stellvertretender Vorsitzender. Er war von der Arbeit im Betrieb freigestellt. Im Jahre 1964 erteilte die Beklagte dem Kläger zwei Verweise wegen Verletzung der einem Betriebsratsmitglied obliegenden Friedenspflicht und wegen beleidigender Äußerungen über leitende Angestellte der Beklagten.

Für den 28. Mai 1968 plante der Deutsche Gewerkschaftsbund in Bremen eine Kundgebung gegen die Verabschiedung der Notstandsgesetze auf dem Domshof in Bremen. Die Teilnehmer sollten um 16.30 Uhr von verschiedenen Sammelplätzen zum Kundgebungsort marschieren. Am 24. Mai 1968 verhandelten der Kläger und der Betriebsratsvorsitzende P mit dem Arbeitsdirektor der Beklagten D und anschließend mit dem gesamten Direktorium der Beklagten darüber, ob Arbeitnehmern der Beklagten durch die Erlaubnis zur vorzeitigen Beendigung der Arbeit die Teilnahme an der Kundgebung ermöglicht werden könne. Das Ergebnis war, daß eine Erlaubnis erteilt werden sollte. Über deren Voraussetzungen, Umfang und Dauer besteht zwischen den Parteien Streit.

Am 25. Mai 1968 berichteten zwei Bremer Tageszeitungen auf Grund einer Information des Klägers über die zwischen dem Betriebsrat und dem Direktorium der Beklagten getroffene Vereinbarung. In diesen Berichten hieß es u.a., die rund 1200 Angestellten der Beklagten würden am Dienstag, dem 28. Mai 1968, bereits um 15.30 Uhr Arbeitsschluß haben, um an der Protestversammlung teilnehmen zu können; auch die Lohnempfänger der Tag- und Spätschicht könnten an der Demonstration teilnehmen. Am 27. Mai 1968 rief das Direktorium der Beklagten den Betriebsratsvorsitzenden P und den Kläger zu sich. Dabei wurde folgende Niederschrift über die Besprechung, die zwischen den gleichen Beteiligten am 24. Mai 1968 stattgefunden hatte, von dem Direktorium und

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

den Vertretern des Betriebsrats, darunter auch dem Kläger, unterschrieben:

"Um den Belegschaftsmitgliedern, die an der für Dienstag, 28. Mai 1968, um 16.30 Uhr beginnenden Protestkundgebung gegen die Notstandsgesetzesvorlage teilnehmen wollen, die Möglichkeit zu geben, an diesem Tage die Arbeit vorzeitig zu beenden, wurde folgende Regelung getroffen:

Sofern keine betrieblichen Belange gegen eine Teilnahme einzelner Belegschaftsmitglieder sprechen, können die Angestellten und Tagschichtler ihre Arbeit um 15.45 Uhr beenden, wenn sie vorher (möglichst bereits am Montag) ihre Abteilungsleiter oder Betriebschefs unterrichtet haben und letztere die Zustimmung erteilt haben. Die Lehrlinge können ihre Arbeit um 16.00 Uhr beenden."

Bei der gleichen Besprechung wurde der Kläger vom Direktorium der Beklagten gefragt, ob er am 24. Mai 1968 die Presse über die geschlossene Vereinbarung informiert habe. Der Kläger verneinte die Frage.

Am 28. Mai 1968 gab der Betriebsrat unter Mitwirkung des Klägers eine vom 27. Mai 1968 datierte Mitteilung folgenden Inhalts an die Vertrauensleute in den einzelnen Betrieben heraus:

"Mitteilung des Betriebsrates an die Vertrauensleute

Um den Belegschaftsmitgliedern der Hütte die Teilnahme an der Notstandskundgebung am Dienstag, dem 28. Mai 1968, zu ermöglichen, haben wir mit dem Direktorium folgendes vereinbart:

Am Dienstag, dem 28.5.68, können die Kollegen um 15.45 Uhr ihre Arbeit beenden.

Die Vertrauensleute haben über den Teilnehmerkreis nach Möglichkeit noch heute am Montag mit den Abteilungsleitern die Einzelheiten festzulegen. Wir haben dem Direktorium zugesagt, daß die Vertrauensleute bei ihren Absprachen mit dem Abteilungsleiter auf betriebliche Belange Rücksicht nehmen.

Die ausfallende Arbeitszeit von 45 Minuten wird bei dem Gehalt nicht in Abzug gebracht."

Am 28. Mai 1968 versuchte der Kläger zahlreiche Arbeitnehmer der Beklagten in den verschiedenen Abteilungen zur Teilnahme an der Kundgebung zu bewegen. In einigen Abteilungen rief er den Angestellten nur zu: "Um 15.45 Uhr ist Feierabend !"

- 4 -



- 4 -

Am 4. Juni 1968 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Sie übergab ihm dabei ein Schreiben folgenden Inhalts:

"Schr geehrter Herr S !

Am 24. Mai 1968 haben wir mit dem Betriebsratsvorsitzenden, Herrn P , und Ihnen im Hinblick auf die für den 28. Mai 1968 beabsichtigte Kundgebung des DGB gegen die Notstandsgesetze folgende Regelung getroffen:

Sofern keine betrieblichen Belange gegen die Teilnahme einzelner Belegschaftsmitglieder sprechen, können die Angestellten und Tagschichtler ihre Arbeit um 15.45 Uhr beenden, wenn sie vorher (möglichst bereits am Montag) ihre Abteilungsleiter oder Betriebschefs unterrichtet haben und letztere die Zustimmung erteilt haben. Die Lehrlinge können ihre Arbeit um 16.00 Uhr beenden.

Nach dieser Sitzung haben Sie die bremische Presse über diese Regelung irreführend unterrichtet. Aufgrund Ihrer unrichtigen Informationen hat der "Weser-Kurier" in seiner Ausgabe vom 25. Mai 1968 berichtet, daß die 1.200 Angestellten der K am Dienstag schon um 15.30 Uhr, eine Stunde früher als gewöhnlich, ihre Arbeit beenden können, um am Sternmarsch des DGB zum Domshof teilnehmen zu können.

Der "Weser-Kurier" hat weiter berichtet, daß die K Busse bereitstelle, die die Teilnehmer zu den Sammelplätzen für den Marsch bringe.

In den "Bremer-Nachrichten" vom 25. Mai 1968 erschien eine ähnliche Notiz.

Bei einer Besprechung am 27. Mai 1968 haben Sie dem Direktorium auf die Frage, ob Sie die bremische Tagespresse entsprechend unterrichtet hätten, der Wahrheit zuwider erklärt, daß diese Information durch Sie nicht erteilt worden sei.

Am 28. Mai 1968 haben Sie in bewußter Abweichung von der am 24. Mai 1968 getroffenen Regelung unsere Belegschaftsmitglieder aufgefordert, die Arbeit in jedem Fall um 15.45 Uhr einzustellen, und zwar auch dann, wenn an der Demonstration nicht teilgenommen würde. Durch dieses Verhalten haben Sie die Ihnen obliegenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag gröblichst verletzt. Zu Ihrer Rechtfertigung können Sie sich nicht auf Ihre Eigenschaft als Betriebsratsmitglied berufen. Wir sehen uns daher gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

Der Ordnung halber weisen wir abschließend darauf hin, daß Sie mit Ablauf der Arbeitszeit, d.h. ab heute 16.30 Uhr, das Werksgelände nicht mehr betreten dürfen."

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Zugleich informierte die Beklagte den Betriebsrat von der Kündigung.

Mit Klage vom 11. Juni 1968, der Beklagten zugestellt am 18. Juni 1968, hat der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung begehrt. Er hat sich darauf berufen, ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung liege nicht vor. Im übrigen sei die Kündigung schon deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht zuvor gehört worden sei. Der Kläger hat behauptet, der Betriebsrat habe sich gegen die Kündigung ausgesprochen; wäre der Betriebsrat vorher gehört worden, dann wäre es zur Kündigung überhaupt nicht gekommen, weil dann der Sachverhalt zugunsten des Klägers klargestellt worden wäre.

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der
Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom
4. Juni 1968 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung hat sich die Beklagte auf folgende Vorfälle berufen: Der Kläger sei nicht berechtigt gewesen, die Bremer Tageszeitungen über die am 24. Mai 1968 getroffene Vereinbarung zu informieren. Außerdem habe der Kläger die Presse bewußt falsch informiert. Ferner habe der Kläger die ihm gegenüber der Beklagten obliegende Wahrheitspflicht verletzt, indem er die Frage, ob er die Presse informiert habe, fälschlicherweise verneint habe. Der Kläger sei auf Grund der getroffenen Vereinbarung vom 24. Mai 1968 nicht berechtigt gewesen, selbständig Angestellte und andere Arbeitnehmer der Beklagten zur Teilnahme an der Protestveranstaltung aufzufordern. Bei seinem Rundgang durch die Betriebsabteilungen sei es mehrfach zu Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und Angestellten über die Notstandsgesetze und über die Zulässigkeit des Verhaltens des Klägers gekommen und dadurch der Betriebsfriede gestört worden. Schließlich habe der Kläger entgegen der getroffenen Vereinbarung auch solche Angestellte, die nicht an der

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

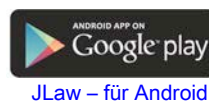
Kundgebung hätten teilnehmen wollen, aufgefordert, ebenfalls um 15.45 Uhr Feierabend zu machen, um nach Hause zu gehen oder auch ein Glas Bier oder eine Tasse Kaffee zu trinken. Es komme nur darauf an, daß möglichst viele Belegschaftsmitglieder ihre Arbeitsplätze verließen und die Büroräume leer seien.

Der Kläger hat demgegenüber behauptet, die Presseberichte seien zutreffend gewesen. Von einer bewußt falschen Information könne keine Rede sein. Eine Einigung über die vorzeitige Freistellung von Arbeitnehmern sei am 24. Mai 1968 zunächst mit dem Arbeitsdirektor D zustande gekommen. Als er D gefragt habe, ob alles so klar sei, daß die Presse informiert werden könne, habe dieser dann auf einer Besprechung mit dem gesamten Direktorium bestanden. Obwohl seine Absicht, die Presse zu unterrichten, der eigentliche Anlaß für die Besprechung mit dem gesamten Direktorium gewesen sei, sei er bei dieser Gelegenheit nicht aufgefordert worden, die Presse nicht zu informieren. Dem Direktorium sei vor Beginn der Besprechung vom 27. Mai 1968 auch schon bekannt gewesen, daß er jedenfalls den "Weser-Kurier" unterrichtet habe. Die am 27. Mai 1968 von den Beteiligten unterschriebene Niederschrift über die Sitzung vom 24. Mai 1968 entspreche nicht der tatsächlich mündlich getroffenen Vereinbarung. Er habe am 27. Mai 1968 zunächst gegen den Inhalt dieser Niederschrift Protest erhoben. Nachdem ihm jedoch vom Direktorium der Beklagten versichert worden sei, es handele sich bei der Niederschrift nur um eine Formalie, mit der die Presse und die Belegschaft unterrichtet werden sollten, habe er sich schließlich zur Unterschrift unter den unveränderten Text bereitgefunden. Beim Rundgang durch mehrere Betriebsabteilungen am 28. Mai 1968 habe er im Rahmen seines Amtes als Betriebsratsmitglied gehandelt. Der Rundgang sei dadurch veranlaßt worden, daß er von den Vertrauensleuten erfahren habe, verschiedene Abteilungsleiter verlangten von den Angestellten eine persönliche Abmeldung. Dieses der getroffenen Vereinbarung

- 7 -



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



- 7 -

widersprechende Verhalten sei auf eine unrichtige Unter-
richtung der Abteilungsleiter durch das Direktorium zurück-
zuführen gewesen. Bei seinem Rundgang durch die Abteilungen
habe er mit mehreren Abteilungsleitern Absprachen getroffen,
die er dann den Angestellten mitgeteilt habe. Zu einer
Störung des Betriebsfriedens sei es nicht gekommen.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Betriebs-
ratsvorsitzenden P als Zeugen der Klage stattgegeben.
Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten
zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen
Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag
weiter und rügt die Verletzung formellen und materiellen
Rechts.

Entscheidungsgründe:

I.

Die fristlose Kündigung der Beklagten ist nicht, wie
das Landesarbeitsgericht meint, schon deswegen unwirksam,
weil die Beklagte der Bestimmung des § 66 Abs. 1 BetrVG
zuwider den Betriebsrat zuvor nicht gehört hat. Soweit die
Revision die Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG rügt, wird
auf die Ausführungen des erkennenden Senats in dem zur Ver-
öffentlichung bestimmten Urteil vom 27. März 1969 - 2 AZR
421/66 - und im Urteil vom 18. Januar 1968 - 2 AZR 45/67 -
= AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG verwiesen.

II.

Dem angefochtenen Urteil ist insoweit beizutreten, als
es bei der Prüfung der materiell-rechtlichen Berechtigung
der von der Beklagten dem Kläger gegenüber ausgesprochenen
fristlosen Kündigung davon ausgeht, daß dem Kläger als Be-
triebsratsmitglied gemäß § 13 Abs. 1 KSchG in Verbindung
mit § 133 b GewO fristlos gekündigt werden konnte, wenn
dafür ein wichtiger Grund vorlag. Die Annahme eines solchen
wichtigen Grundes zur fristlosen Kündigung eines Betriebs-
ratsmitglieds setzt voraus, daß das dem Betriebsratsmitglied

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

vorgeworfene Verhalten unmittelbare Rückwirkungen auf das zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsratsmitglied auch nach der Wahl zum Betriebsratsmitglied weiterbestehende Arbeitsverhältnis hat. Liegt in dem Verhalten des Betriebsratsmitglieds nur eine Amtspflichtverletzung, so ist der normale Weg, einen solchen Verstoß zu ahnden, ein Antrag auf Ausschluß aus dem Betriebsrat nach § 23 Abs. 1 BetrVG (BAG 1, 185 = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; 2, 138 [141] = AP Nr. 3 zu § 13 KSchG; 2, 266 = AP Nr. 4 zu § 13 KSchG; 12, 141 = AP Nr. 16 zu § 13 KSchG; AP Nr. 21 zu § 66 BetrVG; AP Nr. 57 zu § 626 BGB). Wenn aber das Arbeitsverhältnis von dem Verhalten des Betriebsratsmitglieds unmittelbar berührt wird, ist weiter zu prüfen, ob das Verhalten des Betriebsratsmitglieds durch sein Amt als Betriebsratsmitglied gedeckt wird. Wenn letzteres nicht der Fall ist, muß weiter geprüft werden, ob in einem solchen Verhalten, wie es dem Betriebsratsmitglied vorgeworfen wird, ein schwerer Verstoß gegen Pflichten aus dem zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber weiterbestehenden konkreten Arbeitsverhältnis liegt, der als wichtiger Grund im Sinne des § 133 b GewO zur fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds führen kann (§ 13 KSchG). Dabei ist, um die freie Betätigung des Betriebsratsmitgliedes in seinem Amte nicht zu beeinträchtigen, an die Annahme einer schweren Verletzung des Arbeitsvertrages durch das Betriebsratsmitglied ein strenger Maßstab anzulegen (BAG 12, 141 = AP Nr. 16 zu § 13 KSchG). Bei einem von der betrieblichen Arbeit freigestellten Betriebsratsmitglied ist eine Störung im Leistungsbereich im wesentlichen ausgeschlossen. Aber es gibt im Arbeitsvertrag auch den Vertrauensbereich mit den ihm eigenen wichtigen Nebenpflichten, der durch einen schweren Verstoß auch von einem freigestellten Betriebsratsmitglied gestört werden kann.

- 9 -



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



III.

Das angefochtene Urteil hat zusammenfassend die von der Beklagten zur Rechtfertigung ihrer fristlosen Kündigung im wesentlichen vorgetragenen vier Gründe herausgearbeitet:

- a) Information der Presse
- b) falsche Beantwortung der Frage danach
- c) Überredung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an der Kundgebung
- d) Aufforderung von Arbeitnehmern, ihre Arbeitsplätze auch dann zu verlassen, wenn sie an der Kundgebung nicht teilnehmen wollten.

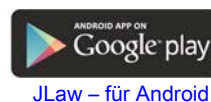
a) Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Information des Klägers an die Presse als solche eine unmittelbare Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis haben sollte. Die Presseinformation hat ihre Wurzel in der Tätigkeit des Klägers als Mitglied des Betriebsrats. Nur weil der Kläger als stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats an dem Abschluß der Betriebsvereinbarung über die Beteiligungsmöglichkeit von Angehörigen der Beklagten an dem Sternmarsch des DGB beteiligt war, konnte er die Presse darüber informieren. Die Information der Presse verstößt nicht gegen § 55 Abs. 1 BetrVG; denn danach sind die Mitglieder des Betriebsrats nur verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen zu bewahren. Hier handelt es sich nicht um vertrauliche Angaben und noch weniger um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, so daß aus § 55 BetrVG eine Schweigepflicht nicht hergeleitet werden kann. Dementsprechend wird überwiegend in Rechtsprechung und Literatur eine über § 55 BetrVG hinausgehende Schweigepflicht verneint (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 23 BetrVG). Das zitierte Urteil des Bundesarbeitsgerichts setzt sich eingehend mit der Gegenmeinung auseinander. Der Senat sieht keine Veranlassung, von der Meinung dieses Urteils abzuweichen.



Anders ist allerdings die unrichtige Information der Presse zu beurteilen, wenn sie bewußt und vorsätzlich gegeben ist, um etwa dadurch längere Freizeiten zu erzielen. Denn dann konnte in der bewußt vorsätzlich unrichtigen Information eine schwere Verletzung der Pflicht des Klägers zur Verwirklichung von Treu und Glauben in seinem konkreten Arbeitsverhältnis liegen, weil aus der Tatsache der bewußten Fälschung einer bedeutsamen Erklärung sich die charakterliche Unzuverlässigkeit der Person des Klägers oder auch eine Störung des Betriebsfriedens ergeben könnte. Ob und inwieweit der Ausdruck charakterlicher Unzuverlässigkeit das konkrete Arbeitsverhältnis als Zeichner entscheidend berührt, ist dann eine weitere Frage. Da es auf den Streit über die vorsätzlich oder nur fahrlässig falsche bzw. - wie der Kläger behauptet - sogar richtige Information der Presse durch den Kläger cvtl. ankommt, kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben. Das Landesarbeitsgericht muß noch einmal prüfen, ob eine vorsätzlich ~~cha~~unrichtige Information der Presse durch den Kläger vorliegt, und dann würdigen, ob diese bewußt vorsätzlich falsche Information der Presse auf die für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensgrundlage unmittelbar zurückwirkt.

b) Dem angefochtenen Urteil kann auch nicht gefolgt werden, soweit es meint, der Kläger habe lediglich als Betriebsratsmitglied die bewußt wahrheitswidrige Antwort auf die Frage des Direktoriums der Beklagten, ob er die Presse informiert habe, gegeben.

Es ist rechtsfehlerhaft, die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach der Presseinformation nur als Amtspflichtverletzung zu werten, ohne überhaupt zu prüfen, ob nicht in der Verneinung dieser Frage eine selbständige Störung im Vertrauensbereich des konkreten Arbeitsverhältnisses liegt, die im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geeignet sein könnte, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben (BAG 1, 185 = AP Nr. 2



zu § 13 KSchG; BAG 2, 266 = AP Nr. 4 zu § 13 KSchG; BAG 12, 141 = AP Nr. 16 zu § 13 KSchG; AP Nr. 21 zu § 66 BetrVG). Dabei hätte das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob eine solche einmalige Unwahrheit gegenüber dem Direktorium schon bei einem als Vermessungstechniker verwendeten Angestellten oder erst bei Angestellten in höherer Vertrauensstellung zur fristlosen Kündigung führen könnte. In diesem Zusammenhang könnte es auch notwendig werden, der Behauptung des Klägers nachzugehen, dem Direktorium sei schon vor der Fragestellung bekannt gewesen, daß er, der Kläger, jedenfalls den "Weser-Kurier" unterrichtet habe (S. 12 unten IAG-Urteil). Denn wenn festgestellt werden sollte, daß das Direktorium in dem Augenblick, in dem es an den Kläger die Frage stellte, ob er die Presse informiert habe, schon genau wußte, daß dieses der Fall war, kann dieses für die Beurteilung der Unwahrheit wesentlich sein; denn es würden die sonst mit dieser Unwahrheit verbundenen Verdächtigungen anderer Personen und etwaige verhängnisvolle Fehldispositionen von vornherein ausgeschlossen sein, so daß die Unwahrheit nicht das ihr sonst eigene Gewicht gehabt hätte. Die Frage des Direktoriums erscheint dann als reine Fangfrage, die gar nicht mehr dazu diente, den Sachverhalt aufzuklären, weil er bereits feststand, sondern nur dazu, dem Kläger mit der erwarteten unwahren Beantwortung der Frage belasten zu können. Ein solches Verhalten wäre mit Treu und Glauben nicht zu vereinbaren. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung muß das Landesarbeitsgericht unter diesen Gesichtspunkten die unwahre Beantwortung der an den Kläger gerichteten Frage über die Information der Presse prüfen und danach entscheiden, ob in der bewußt unrichtigen Beantwortung dieser Frage eine so erhebliche Störung des Vertrauensverhältnisses auch mit Rücksicht auf das konkrete Arbeitsverhältnis als Zeichner liegt, daß sie als ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers angesehen werden muß.



c) Im Ergebnis ist dem angefochtenen Urteil dahin beizutreten, daß die Werbung von Arbeitnehmern durch den Kläger zur Teilnahme an der Demonstration keine unmittelbare Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten hat und aus diesem Grunde auch nicht geeignet ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses abzugeben. Wenn nämlich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung erlaubt hat und verlautbaren läßt, daß die Betriebsangehörigen an einer Demonstration teilnehmen dürfen, so liegt bei dieser grundsätzlich erteilten Erlaubnis zur Teilnahme in der Unterhaltung des einzelnen Arbeitnehmers mit anderen, ob sie teilnehmen wollen und in der nach der Lebenserfahrung davon nicht trennbaren Aufforderung, doch mitzukommen, keine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten. Was aber für jeden einzelnen Arbeitnehmer gilt, gilt auch für den Kläger als Betriebsratsmitglied. Eine andere Beurteilung ist auch nicht etwa deswegen möglich, weil der Kläger von der Arbeit freigestellt und deshalb bei der Werbung nicht an den Arbeitsplatz gebunden war.

d) Dem angefochtenen Urteil ist dahin beizutreten, daß die von der Beklagten behaupteten Versuche des Klägers, auch nichtdemonstrationswillige Arbeitnehmer zum Verlassen ihrer Arbeitsplätze zu veranlassen, als vorsätzlicher Vertrauensbruch im Rahmen des konkreten Arbeitsverhältnisses angesehen werden muß. Waren aber die Pflichten des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis durch die Aufforderung von Arbeitnehmern, ihre Arbeitsplätze selbst dann zu verlassen, wenn sie an der Kundgebung nicht teilnehmen wollten, unmittelbar berührt, so hätte das angefochtene Urteil prüfen müssen, ob dieses Verhalten des Klägers durch legitime Betriebsrats-tätigkeit gedeckt war. Das ist zu verneinen, weil das Betriebsratsamt dem Kläger nicht das Recht gab, Betriebsangehörige, die nicht demonstrationswillig waren, zur Niederlegung ihrer Arbeit im Betrieb und damit zum Bruch des zwischen ihnen und dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses zu verleiten. Das Gegenteil ergibt sich aus der



Pflicht des Betriebsrats zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls (§ 49 Abs. 1 BetrVG), wobei der Betriebsrat alles zu unterlassen hat, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden.

Dem angefochtenen Urteil kann aber nicht ohne weiteres gefolgt werden, wenn es zu dem Ergebnis kommt, es sei kein wichtiger Grund im Sinne des § 133 b GewO für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, vielmehr sei eine Abmahnung mit der Androhung der fristlosen Kündigung für den Wiederholungsfall das adäquate Mittel (S. 66, 67 LAG-Urteil). Denn die Gründe, die das angefochtene Urteil zur Rechtfertigung des Klägers in diesem Zusammenhang anführt (S. 64 bis 66 LAG-Urteil), mögen für die Werbung von Teilnehmern an der Kundgebung gelten (Punkt c), betreffen aber überhaupt nicht die Aufforderung des Klägers an nichtdemonstrationswillige Arbeitnehmer, ihre Arbeitsplätze auf jeden Fall und auch dann zu verlassen, wenn sie nicht demonstrieren wollten.

Es paßt nicht zueinander, wenn das Landesarbeitsgericht die Verletzung des Vertrauensverhältnisses durch den Kläger, die in der Aufforderung zum Vertrauensbruch gegenüber den Demonstrationsunwilligen liegt, durch den Hinweis auf die vorhergehende Diskussion der Notstandsgesetze im Betriebe in Anwesenheit von Direktoriumsmitgliedern, auf die Duldung der Verteilung von DGB-Flugblättern im Betriebe während der Arbeitszeit und die wohlwollende Behandlung der Möglichkeit der Teilnahme von Arbeitnehmern an der Demonstration durch die Betriebsvereinbarung, die großzügig durchgeführt werden sollte, entschuldigen will. Diese Großzügigkeit bezog sich nur auf die Teilnahmemöglichkeit für die Arbeitnehmer der Beklagten, die am Protestmarsch teilnehmen wollten oder sich dafür gewinnen ließen, sie bezog sich aber in keiner Weise auf die Arbeitnehmer, die nicht demonstrationswillig waren und auf ihren Arbeitsplätzen weiterarbeiten wollten. Vorzuwerfen wäre dem Kläger nicht das Verhalten, das dazu diente, die Belegschaft des Betriebes für den



Protest gegen die Notstandsgesetze zu gewinnen, sondern der Bruch des Vertrauensverhältnisses zur Beklagten durch die vom angefochtenen Urteil unterstellte Aufforderung an die Nichtdemonstrationswilligen, den Arbeitsplatz auch dann zu verlassen, wenn nicht die Absicht zur Teilnahme an der Kundgebung bestand, nur damit der Betrieb möglichst leerstand. Das angefochtene Urteil kann auch aus diesen Gründen keinen Bestand haben. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht die Beweise darüber erheben, ob der Kläger auch nichtdemonstrationswillige Arbeitnehmer – was er bestreitet – zum Verlassen ihrer Arbeitsplätze aufgefordert hat und in welcher Weise er es getan hat. Es wird dann im Rahmen des eigenen Beurteilungsspielraums prüfen müssen, ob hierin ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers liegt. Ebenso wird es im Rahmen des eigenen Beurteilungsspielraumes erforderlichenfalls prüfen müssen, ob nicht das Verhalten des Klägers in seiner Gesamtheit (Punkte a, b und d) einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers abgibt.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
 von Lossau K. Hauenschild



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)