

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

Gesetz: KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsatz: Hat ein Arbeitnehmer die nach Dienstschluß im Kollegenkreis (Caféhausrunde) geübte Kritik eines Kollegen an einem Vorgesetzten diesem Vorgesetzten hinterbracht und dort ebenfalls gefallene politisch anfechtbare Äußerungen eines anderen Kollegen dem Personalrat gemeldet, so vermag ein solches Verhalten die fristgemäße Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG zu rechtfertigen.

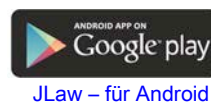
Aktenzeichen: 2 AZR 2/65

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1965

LAG Düsseldorf
(Köln)



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



2 AZR 2/65

3 Sa 376/64 Düsseldorf
(Köln)

131

Verkündet
am 21. Oktober 1965

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1965 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und von Lossau für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. November 1964 - 3 Sa 376/64 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 Kläger ist Ingenieur und war seit August 1963 im Dienste des verklagten Landes bei der Staatlichen Bauleitung für Behördenbauten tätig.

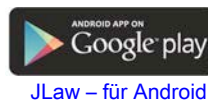
Im Mai 1964 saßen nach einer Dienstreise der Kläger, sein Kollege T, sein Vorgesetzter Regierungs-Baurat S, dessen Ehefrau und der bei einer Privatfirma tätige Heizungsingenieur C noch in einem Café zusammen. Dort kritisierte T unwidersprochen die Leistungen des Oberregierungs- und Baurates D, eines in der Aufsicht über die Behördenbauten tätigen Referenten der Bezirksregierung in A; er bezeichnete dessen Ansichten über die Architektur als unmodern und als überholte Blut- und Bodenauffassung. Dies Gespräch gab der Kläger, der mit T Meinungsverschiedenheiten hatte, in der Wohnung seines Arbeitskollegen Konrad P an dessen Onkel Elektroingenieur Georg P weiter, der Mitglied des Bezirkspersonalrats ist; dieser versprach dem Kläger, hiervon D zu unterrichten, damit dieser die Verhältnisse bei der Behörde des Klägers einmal überprüfe. Das tat P auch. D erklärte, er wolle sich den Vorgang vom Kläger selbst schildern lassen. Nachdem das in der Wohnung des Neffen P geschehen war, bat D den Kläger um eine schriftliche Wiedergabe jener damals im Café gefallenen Äußerungen des Bauingenieurs T. Noch am gleichen Tage übergab der Kläger ein sogenanntes Gedächtnisprotokoll. D ließ die zuständige Vorsitzende des Personalrats Frau J unterrichten; es kam zu zwei Besprechungen mit Frau J, an denen einmal der Kläger, einmal der Personalreferent der Bezirksregierung teilnahm; jedesmal wurde das sogenannte Gedächtnisprotokoll des Klägers besprochen.

D wandte sich weiter auch an Regierungs-Baurat S als den Vertreter des Amtes, auf dem der Kläger und T beschäftigt waren. S berief daraufhin

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am 21. Mai 1964 die Beschäftigten seiner Behörde zu einer Dienstbesprechung zusammen; in dieser erklärte er, der Kläger habe private Gespräche nach außen verbreitet. Acht Kollegen des Klägers baten daraufhin mit Schreiben vom 22. Mai 1964 den Amtsvorstand, eine Lösung zu suchen, die das durch den Kläger zerstörte Vertrauensverhältnis in der Dienststelle wieder herstelle.

Nach dieser Dienstbesprechung fertigte der Kläger ein weiteres sogenanntes Gedächtnisprotokoll über die damalige Unterhaltung im Café an. Nach diesem Protokoll soll Regierungs-Baurat S seine Verwunderung darüber ausgesprochen haben, daß der amerikanische Schriftsteller Hoggan, der Deutschlands Alleinschuld am zweiten Weltkrieg leugnet, in Deutschland bekämpft statt begrüßt werde, auch habe S Eichmanns Überführung von Argentinien nach Israel als bedenklich bezeichnet und von einem wieder aufkeimenden Antisemitismus gesprochen, an dem die Juden selbst schuld seien. Dieses Gedächtnisprotokoll übergab der Kläger dem Bezirkspersonalrat.

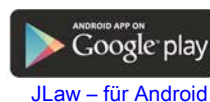
Danach wurde dem Kläger im Einvernehmen mit dem Bezirks- und dem Personalrat der Dienststelle eine Versetzung an das Staatshochbauamt nach D angeboten und dabei zugesichert, ihm die Fahrtkosten zu ersetzen. Das lehnte der Kläger ab.

Mit Schreiben vom 18. Juni 1964 kündigte das verklagte Land dem Kläger zum 31. Juli 1964 mit der Begründung, der Kläger habe durch unwahre Eingaben versucht, den Amtsvorstand und einen Mitarbeiter in Mißkredit zu bringen. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten sei so schwer verletzt, daß seine Weiterbeschäftigung der Behörde nicht mehr zugemutet werden könne.

Dieser Kündigung hat der Personalrat zugestimmt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.



- 4 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das verklagte Land hat dem Kläger, nachdem er eine Versetzung an eine andere Behörde abgelehnt hatte, am 18. Juni zum 31. Juli 1964 mit Zustimmung des Personalrates fristgemäß gekündigt.

Der Kläger, der nach Lebensalter, Beschäftigungsdauer (§ 1 Abs. 1 KSchG) und Umfang der Beschäftigungsbehörde (§ 21 Abs. 1 KSchG) den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießt, hält die gegen ihn ausgesprochene Kündigung für unwirksam.

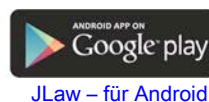
Die fristgemäße Kündigung, die einem unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Arbeitnehmer zugeht, ist gemäß § 1 KSchG unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist.

Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber erheblich geringere Anforderungen an die Wirksamkeit einer ordentlichen fristgemäßen Kündigung gestellt, als sie für die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung bestehen. Während für eine fristlose Kündigung (§§ 626 BGB, 70 HGB, 124 a, 133 GewO) ein Grund vorliegen muß, der dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht mehr zumutbar macht, genügen für die ordentliche fristgemäße Kündigung bereits solche Umstände, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragspartei und des Betriebes die Kündigung als billigenwert und angemessen erscheinen lassen (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 und AP Nr. 21 zu § 1 KSchG).

- 5 -



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



Solche Umstände liegen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hier vor.

Fest steht, daß der Kläger eine während einer Caféhausrunde gefallene abfällige Äußerung eines Kollegen über einen höhergestellten Kollegen zu dessen Kenntnis gebracht hat. Bei dieser Äußerung hatte es sich um eine Kritik an Baustil und Baugesinnung gehandelt, wie sie unter Kollegen nicht unüblich ist. Wenn ein Anhänger der modernen Bauweise einen Anhänger der althergebrachten Bauweise in dessen Abwesenheit im Kreise von Kollegen bei einem Caféhausgespräch als "Blut- und Bodenarchitekten" bezeichnet, so mußte das durchaus nicht dem so Kritisierten hinterbracht werden. Es entschuldigt den Kläger auch nicht, daß er von dem in dieser Weise kritisierten Oberregierungs- und Baurat D zu schriftlicher Fixierung aufgefordert worden ist. Denn ohne den Kläger wäre diese Rederei des Ingenieurs T dem Oberregierungs- und Baurat D überhaupt nicht bekannt geworden. Der hier dem Kläger zu machende Vorwurf liegt weniger darin, daß er der Bitte von D auf schriftliche Festlegung entsprach, als daß er zuvor diese Redewendung seines Kollegen T über D diesem durch Neffen und Onkel P gezielt zukommen ließ..

Schon das hätte, wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, ausgereicht, um die hier ausgesprochene fristgemäße Kündigung als verhaltensbedingte Kündigung angemessen und billigenswert erscheinen zu lassen.

Das hat das Landesarbeitsgericht offen gelassen, weil es das weitere Verhalten des Klägers - Unterrichtung des Bezirkspersonalrats über Meinungsäußerungen des Regierungsbaurats S - als einen die ordentliche Kündigung rechtfertigenden Grund angesehen hat.

Auch dieser zweite Fall rechtfertigt die ordentliche Kündigung, und erst recht eine Gesamtbetrachtung beider Fälle.

In beiden Fällen hat der Kläger eine im Kollegenkreis nach Abschluß des Dienstgeschäftes geführte Caféhausunter-



- 6 -

haltung weitergegeben. Bei der bekannten Neigung aller Menschen zu Kritik an ihren Mitmenschen und an den politischen Geschehnissen wird erfahrungsgemäß oft im Kollegenkreise und vornehmlich in gemütlicher Runde nach Dienstschluß über diesen oder jenen Kollegen gelästert und diese oder jene politische Äußerung getan, vielfach auch in einer übertriebenen oder in einer vom geschichtlichen und politischen Irrtum getragenen, jedenfalls anfechtbaren Weise. Solche anfechtbaren oder doch jedenfalls unvorsichtigen Äußerungen werden im Kreise der Kollegen in der sicheren Erwartung getan, daß sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen. Der Ort, seinen gegenteiligen Standpunkt zu vertreten, ist die Gesprächsrunde selbst. Wem Thema und Ton des Gesprächs nicht passen, kann sie verlassen. Wer aber an ihr bis zum Schluß teilnimmt, unterwirft sich damit den stillschweigenden Regeln menschlicher Gemeinschaften, die Äußerungen der Gesprächsrunde nicht an andere Stellen weiterzugeben, mögen diese auch an sich legitimiert sein, Anzeigen und Beschwerden entgegenzunehmen. Wer diese Regeln, auf denen sich ein gutes Betriebsklima und ein gedeihlicher Arbeitsfriede aufbaut, nicht einhält und solche im privaten Kreis gefallene Äußerungen von Kollegen weitergibt, gefährdet den Betriebsfrieden. Er hat es sich selbst zuzuschreiben, wenn die Kollegen ihm die Weitergabe ihrer Äußerungen, die sie im vertrauten Kreise gemacht haben, verargen, nun nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten wollen und demgemäß die Personalvertretung der Kündigung zustimmt...

Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn es sich um einen Fall echter Pflichtenkollision gehandelt hätte, wenn etwa ein Kollege von den Plänen eines anderen Kollegen, die Verfassung zu untergraben, durch Gespräche im privaten Kreis erfahren hätte, also um einen Fall, wie er hier keineswegs gegeben ist.

Bereits der hiernach festgestellte objektive Sachverhalt würde nach Ansicht des Senats das angefochtene Urteil

- 7 -



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



rechtfertigen, so daß es einer Feststellung der inneren Willensrichtung gar nicht mehr bedurft hätte.

Aber auch die zusätzlichen Feststellungen und Erwägungen des Landesarbeitsgerichts halten einer Nachprüfung stand.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben den Kläger jeweils persönliche Gründe zu seinen Weitergaben bewogen. Zwischen dem Kläger und T , dessen Kritik über D der Kläger an D weiterleitete, bestanden Meinungsverschiedenheiten; D sollte veranlaßt werden, die Dienststelle des Klägers einer Überprüfung zu unterziehen. Gegenüber dem Baurat S hat sich der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, von Rachsucht leiten lassen.

Der Kläger sieht in dieser Feststellung seines inneren Willens eine fehlerhafte Unterstellung des Landesarbeitsgerichts. Entgegen diesen Angriffen der Revision ist diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts rechtlich nicht zu beanstanden.

Rache als Motiv des Handelns ist gegeben, wenn jemandem von einem anderen ein Übel zugefügt worden ist und er diesem anderen nun seinerseits ein Übel zufügen will.

Die Behandlung, die der Kläger bei der Dienstbesprechung durch Baurat S erfahren hatte, hat er als ein ihm angetanes Übel empfunden. In seiner Reaktion hierauf, nämlich dem Anfertigen und Absenden des zweiten Gedächtnisprotokolls, hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seinen Willen betätigt, nun seinerseits dem Baurat S ein Übel zuzufügen.

Der Kläger behauptet in seiner Revisionsbegründung, er habe das zweite Gedächtnisprotokoll alsbald nach dem ersten gefertigt und deshalb nicht aus Rache gegen die ihm erst später zuteil gewordene Behandlung am 21. Mai 1964. Mit dieser Behauptung kann der Kläger jetzt nicht mehr gehört werden. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils ist festgestellt, daß der Kläger das zweite Gedächtnisprotokoll erst nach der Dienstbesprechung vom 21. Mai 1964 gefertigt hat. Dieser Satz



des Tatbestandes ist nicht mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung angegriffen worden; also ist er vom Revisionsgericht für feststehend anzusehen (§ 314 ZPO). Im übrigen übersieht der Kläger bei diesem Angriff auch, daß ihm doch weniger das Anfertigen als vielmehr das Weitergeben des zweiten Gedächtnisprotokolls zur Last gelegt wird.

Das Landesarbeitsgericht hat bei der Feststellung der inneren Beweggründe, die den Kläger zur Weitergabe der Caféhausunterhaltung bewogen haben, auch in Betracht gezogen, daß der Kläger sich damals bei dem Gespräch selbst nicht von S distanziert habe. Der Kläger verweist demgegenüber auf sein Gedächtnisprotokoll, in dem er sich bescheinigt hat, daß er jenen Äußerungen von S widersprochen habe. Auch wenn er das getan hat, so hat er sich doch jedenfalls nicht im Zeichen der Empörung erhoben und die Tischrunde verlassen. Außerdem hat der Kläger, worauf das Landesarbeitsgericht weiter bei der Feststellung der inneren Willensrichtung verweist, zunächst nur den vergleichbar unerheblichen Teil der Unterhaltung, nämlich die Kritik seines Kollegen T am Baustil des Oberregierungs- und Baurats D , für mitteilenswert gehalten, den an sich doch gewichtigeren Teil der Caféhausunterhaltung, nämlich die politischen Äußerungen des Regierungsbaurates S , zunächst noch nicht. Das hat er erst getan, nachdem S ihn in der Dienstbesprechung vom 21. Mai 1964 vor den Mitgliedern der Dienststelle als ^{einen} Störer des Betriebsfriedens hingestellt hatte. Daß der Kläger wußte oder jedenfalls wissen mußte, er werde durch seine Weitergabe möglicherweise dem Baurat S Unannehmlichkeiten bereiten, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß angenommen. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe aus Rachsucht gehandelt, ist somit rechtsfehlerfrei getroffen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat es auch an einer zusammenfassenden Würdigung der beiderseitigen Interessenlage nicht fehlen lassen und hat dabei auch zu Recht in Betracht ge-



zogen, daß das beklagte Land dem Kläger gar nicht gleich gekündigt, sondern zunächst eine gleichwertige Stelle auswärts und den Ersatz der Fahrtkosten angeboten hat, was dieser aber abgelehnt hat.

Unter Berücksichtigung aller Umstände hat damit ohne Rechtsverstoß das Landesarbeitsgericht die fristgemäße Kündigung des beklagten Landes als durch das Verhalten des Klägers geboten angesehen.

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

H. Krebs

von Lossau

