

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja)
Für die amtliche Sammlung! Ja) auszugsweise Abschnitt IX

Gesetz: BGB § 626; KSchG §§ 9, 15; PersVG Saar §§ 27, 28, 71, 73;
Gesetz über die Veranstaltung von Rundfunksendungen im
Saarland (GVRS) i.d.F. v. 1. August 1968 (Amtsbl. des
Saarlandes S. 558) §§ 10, 61; MTV für den Saarl. Rundfunk
vom 1.1.1964 § 15

Leitsatz:

Wird ein Betriebsangehöriger, der gegen seinen Arbeitgeber einen Kündigungsschutzprozeß führt, in dem der beklagte Arbeitgeber den Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG gestellt hat, zum Mitglied des Personalrats gewählt, so kann das Gericht dem Auflösungsantrag, der auf einen Sachverhalt gestützt wird, welcher nach der Wahl des Betriebsangehörigen zum Mitglied des Personalrats entstanden ist, nur dann stattgeben, wenn dieser Sachverhalt geeignet ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 BGB abzugeben.

Aktenzeichen: 2 AZR 235/72

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1972

LAC Saarland



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos! [\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

2 AZR 235/72

2 Sa 119/71 Saarland

Verkündet am
7. Dezember 1972

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1972 durch den Vorsitzenden Richter Dr. König, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Jung für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 11. Februar 1972 - 2 Sa 119/71 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Beklagte.

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

- 2 -



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos (mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist beim Beklagten seit 1966 beschäftigt. Ab 1. November 1967 war er Leiter der Literaturabteilung und erhielt eine Vergütung nach der Gruppe X 4 der Vergütungsordnung des Beklagten. Im Anhang zum Dienstvertrage und in dem für den Kläger geltenden Manteltarifvertrag für den Saarländischen Rundfunk vom 1. Januar 1964 (MTV) ist besonders die Geheimhaltungspflicht des Klägers hervorgehoben. Am 21. Juni 1971 kündigte der Beklagte dem Kläger fristlos aus folgenden Gründen:

1. In einem Artikel der "Frankfurter Rundschau" vom 8. Juni 1971 "Rundfunkfreiheit nur für den Herrn Intendanten?" von W D sei das Schreiben des Intendanten an den Programmdirektor Dr. Z in Sachen Dichterlesung von P W auszugsweise wörtlich zitiert. Für die Weitergabe dieses Schreibens komme nach den angestellten Ermittlungen nur der Kläger infrage.
2. Der Kläger habe in der Jugendstrafanstalt O ehrenamtlich Dichterlesungen und literarische Gruppenarbeit mit den Gefangenen durchgeführt. Dafür habe er nicht die Genehmigung des Beklagten eingeholt und auch diese Nebentätigkeit dem Beklagten nicht angezeigt. Damit habe er gegen seine Pflichten aus dem Dienst- und Tarifvertrag verstoßen.
3. Der Kläger habe in einer CDU-Wahlversammlung vom 7. September 1969 ein Verhalten gezeigt, das der Beklagte ausdrücklich mit einer Mißbilligung gerügt habe.

Im Schriftsatz vom 13. Juli 1971 hat der Beklagte die fristlose Kündigung vom 21. Juni 1971 auch auf die Tätigkeit des Klägers in der Jugendstrafanstalt O und auf die aus der Versagung der Genehmigung hierzu von der Landesregierung aufgeführten Sachverhalte gestützt.

Am 22. Dezember 1971 hat der Beklagte dem Kläger wegen der Veröffentlichung eines Epigrammes "Auto-Mobilmachung"

- 3 -

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



erneut fristlos gekündigt. Der Kläger hat auch gegen diese Kündigung die Kündigungsschutzklage erhoben. Das Arbeitsgericht Saarbrücken hat gemäß § 148 ZPO wegen Vorgefährlichkeit der Entscheidung des vor dem Bundesarbeitsgericht anhängigen Rechtsstreits die Verhandlung bis zur Erledigung des vor dem Bundesarbeitsgericht schwebenden Rechtsstreits ausgesetzt.

Beide Tatsacheninstanzen haben der Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen vom 21. Juni 1971 und vom 13. Juli 1971 stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die fristlose Kündigung vom 21. Juni 1971 in eine ordentliche Kündigung umgedeutet, diese aber als unbegründet angesehen. Es ist weiter der Ansicht, die Umdeutung der vorsorglich am 13. Juli 1971 ausgesprochenen fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung scheitere daran, daß der Kläger unstreitig seit dem 1. Juli 1971 zum Mitglied des Personalrats gewählt worden sei, der seine Amtsgeschäfte ab 13. Juli 1971 aufgenommen habe, so daß dem Kläger ab diesem Tage als Personalratsmitglied gemäß § 15 KSchG in Verbindung mit § 626 BGB nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte. Den Auflösungsantrag des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen, weil die Pressekampagne gegen die Entlassung des Klägers sich ohne Zutun des Klägers entwickelt habe und das Epigramm "Auto-Mobilmachung" den Auflösungsantrag des Beklagten nur dann rechtfertigen könnte, wenn in dieser Veröffentlichung, die während der Mitgliedschaft des Klägers zum Personalrat des Beklagten im Dezember 1971 erfolgte, ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung für den Beklagten gelegen hätte. Das hat das Landesarbeitsgericht verneint.

Entscheidungsgründe:

I. Das angefochtene Urteil geht mit Recht davon aus, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der durch Tatsachen objektiv begründete dringende Verdacht einer ihrer Art nach schweren Verfehlung gegen einen bestimmten Arbeitnehmer ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber dem konkret verdächtigten Arbeitnehmer sein kann (BAG 2, 1 = AP Nr. 1

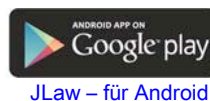
- 4 -

zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; 2, 333 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB; 11, 6 = AP Nr. 9 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Das angefochtene Urteil hat als Instanzgericht im Rahmen seiner Zuständigkeit durch die Würdigung der Aussagen der von ihm vernommenen Zeugen festgestellt, daß der Brief des Intendanten des Beklagten vom 13. August 1970, dessen Weitergabe an den Redakteur D der Frankfurter Rundschau der Kläger durch den Beklagten verdächtigt wird, von der Zeugin S geschrieben wurde und als "hausinterne programmliche Mitteilung" nicht als "vertraulich" bezeichnet und -entgegen der Darlegung des Beklagten- in einem unverschlossenen Briefumschlag an den Empfänger Dr. Z weitergegeben wurde. Einen Durchschlag dieses Briefes hat die Zeugin in einem unverschlossenen Schrank abgelegt. Der Zeuge Dr. Z hat den Brief an den Mitarbeiter des Klägers, Nestor X weitergegeben und dem Kläger selbst offen zugehen lassen. Da der Kläger in Urlaub war, hat er seinem Vorzimmer lediglich die Weisung gegeben, den Brief dem Kläger zuzuleiten. Der Kläger hat den Brief offen auf seinem Schreibtisch vorgefunden, als er vom Urlaub zurückkam. Das Landesarbeitsgericht hat diesen von ihm festgestellten Sachverhalt, ohne ersichtlichen Rechtsfehler und deshalb für den erkennenden Senat bindend, dahin gewürdigt, dem Kläger habe jeder objektive Anhaltspunkt dafür gefehlt, daß der Inhalt des Schreibens unter den Anhang zum Dienstvertrag vom 4. Januar 1967 oder unter § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 14. August 1967 falle. Es hat daraus gefolgert, es könne keine Rede davon sein, der Kläger sei eines schweren Verstoßes gegen die ihm obliegende Schweigepflicht verdächtig. Darüber hinaus aber fehlt es, wie beide Instanzgerichte übereinstimmend mit Recht aus dem festgestellten Sachverhalt gefolgert haben, daran, daß der Verdacht, den Brief an den Zeugen D weitergegeben zu haben, durch Tatsachen begründet sei und sich gerade auf die Person des Klägers kon-

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



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



zentriere. Der Verdacht bestand nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgericht gegen eine Vielzahl von Mitarbeitern des Beklagten und von Dritten. Denn beim Beklagten waren an der Beförderung des Briefes im Hause selbst und an dessen Weiterbeförderung innerhalb des Hauses mehrere Mitarbeiter beteiligt. Der offen weiterbeförderte Brief konnte während des Beförderungsganges und vor allem während er auf dem Schreibtisch des Klägers offen lag, von einer Vielzahl von Interessenten eingesehen und in dieser oder jener Form an den Zeugen D weitergegeben werden, zumal auch Putzfrauen und Besucher an den Brief gelangen konnten. Bei dieser festgestellten Möglichkeit, daß der Brief leicht zugänglich war für jeden Interessenten, kommt es auf die Aussage der Zeugen und weiterer Zeugen darüber, daß sie die Weitergabe des Briefes verneint haben, nicht an. Ebensowenig kommt es auf den Beweisantritt darüber, daß andere Personen des Hauses für die Weitergabe des Briefes an den Zeugen D nicht in Betracht kommen, an. Denn durch derartige Zeugenaussagen kann an dem feststehenden Ergebnis nichts geändert werden, daß der Brief unschwer einer Vielzahl von Menschen, die ihn weitergegeben haben könnten, zugänglich war. Die unter Beweis gestellten Sachverhalte sind nicht schlüssig, um den dringenden Tatverdacht auf den Kläger zu lenken.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht in seiner Würdigung auch die Aussagen des Zeugen D und die eidliche Aussage des Klägers (§ 448 ZPO) berücksichtigt. Dabei ist ihm ein Rechtsfehler nicht unterlaufen. Das Landesarbeitsgericht gibt dem Beklagten zwar zu, daß die Aussage des Zeugen D die Frage offen lasse, ob der Kläger eine der Stationen gewesen ist, über die der Brief gegangen sein könnte. Dazu stellt aber das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum weiter fest, daß die Bekundung des Zeugen D für die vom Beklagten zu beweisende Behauptung, es bestehe gegen den Kläger ein durch Tatsachen begründeter dringender Verdacht, den Brief an D weitergegeben zu haben, nichts hergibt.



Zu Recht ist auch das angefochtene Urteil mit dem Arbeitsgericht der Meinung gewesen, daß von der Möglichkeit, den Kläger gemäß § 448 ZPO als Partei zu vernehmen, Gebrauch zu machen sei. Denn nicht zuletzt durch die Vernehmung des Zeugen D war ein Anhaltspunkt dafür gegeben, daß der Kläger für die Weitergabe des Briefes an den Zeugen D nicht in Frage kam. Das Landesarbeitsgericht hat ohne ersichtlichen Rechtsfehler die eidliche Parteiaussage des Klägers (§ 448 ZPO) als völlig eindeutig unter Berücksichtigung des als entscheidenden Entlassungsgrund dem Kläger gegenüber vom Beklagten erhobenen Vorwurfs der Weitergabe des Briefes an den Zeugen D gewürdigt. Die Aussage mag die Möglichkeit offen lassen, daß der Kläger eine der Stationen gewesen sein könnte, über die der Brief an den Zeugen D gelangt ist. Dazu ist, wie das Landesarbeitsgericht aber festgestellt hat, vom Beklagten nichts konkretes vorgetragen worden. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Aussage des Klägers, er habe weder direkt noch indirekt, weder mündlich noch schriftlich dazu beigetragen, daß der Inhalt des Briefes des Intendanten in der Presse, insbesondere in der Frankfurter Rundschau, veröffentlicht wurde, ohne ersichtlichen Rechtsfehler dahin gewürdigt, diese Aussage schließe aus, daß der Kläger etwa den Brief an andere Personen einer Kette, die schließlich zu dem Zeugen D führe, gegeben hat. Gegen diese Würdigung spricht auch nicht, daß nach der unter Beweis gestellten Behauptung des Beklagten der Kläger im Sühnetermin gesagt haben soll, es könne von ihm nicht verlangt werden, einen Arbeitskollegen zu belasten. Das Landesarbeitsgericht durfte diesen Beweisantritt unberücksichtigt lassen, weil es nicht darauf ankommt, ob der Kläger dieses im Sühnetermin gesagt hat; denn der Kläger ist nicht verpflichtet, einen Arbeitskollegen zu belasten. Er ist verpflichtet, im Rahmen seiner Parteivernehmung zu der zu erweisenden Tatsache, die behauptet und bestritten sein muß, wahrheitsgemäß auszusagen.

Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, soweit sie

- 7 -

Rügen gegen die Vernehmung des Zeugen S und die Verwertung seiner Aussage durch das Landesarbeitsgericht erhebt. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Vorschriften des § 394 Abs. 1 ZPO, daß jeder Zeuge einzeln und in Abwesenheit der später anzuhörenden Zeugen zu vernehmen ist und daß der Zeuge vor der Vernehmung zur Wahrheit ermahnt werden muß (§ 395 ZPO), als Ordnungsvorschriften angesehen, deren Verletzung prozessual nicht gerügt werden kann. Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, soweit sie sich gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts richtet, eine Beeinflussung des Zeugen S, der die Aussage des Zeugen Dr. Z und der anderen vor ihm vernommenen Zeugen mitangehört hatte, durch diese Aussagen könne ausgeschlossen werden, weil die Behauptung, zu der der Zeuge S vernommen worden sei, nämlich, daß der Inhalt des Briefes des Intendanten vom 13. August 1970 bereits vor seiner Veröffentlichung innerhalb des Saarländischen Rundfunks bekannt gewesen sei, während der Sitzung nach der Vernehmung der übrigen Zeugen überhaupt erst aufgestellt worden sei; denn der Zeuge Dr. Z war über die ganz andere Frage der leichten Zugänglichkeit zu dem Briefe des Intendanten vom 13. August 1970 vernommen worden, hatte allerdings nebenbei gesagt, er könne nicht ausschließen, daß sich in einem so großen Hause wie dem Saarländischen Rundfunk viele Dinge herumsprächen. Damit wird lediglich indirekt und nicht konkret das Beweisthema, zu dem der Zeuge S vernommen wurde, andeutungsweise berührt. Das Landesarbeitsgericht hat daher mit Recht ausgeführt, daß eine Beeinflussung des Zeugen S ausgeschlossen sei.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch den Vortrag des Beklagten, der Kläger sei der Weitergabe des Briefes vom 13. August 1970 verdächtig, weil er die geplante Sendung mit dem Autor W mit persönlichem Engagement betrieben habe und sich durch den Brief des Intendanten vom 13. August 1970 zu tiefst getroffen habe fühlen müssen, dahin gewürdigt, der wesentliche Inhalt des Briefes sei die grundsätzliche Genehmigung der Sendung gewesen, so daß für den Kläger kein Anlaß bestanden habe, sich besonders tief betroffen zu fühlen.

- 8 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Demnach hat das angefochtene Urteil ohne ersichtlichen Rechtsfehler den gesamten Inhalt der Verhandlungen und das Ergebnis der Beweisaufnahme für den erkennenden Senat bindend dahin gewürdigt, daß gegen den Kläger kein durch Tatsachen begründeter dringender Verdacht besteht, den Brief des Intendanten vom 13. August 1970 an den Redakteur D weitergegeben zu haben. Damit hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß der vom Beklagten bezüglich des Verdachts der Weitergabe des Briefes vorgetragene Sachverhalt schon als solcher geeignet ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben, weil eben eine Vielzahl von Mitarbeitern und Dritten außer dem Kläger selbst leichten Zugang zu dem offen weitergegebenen und schließlich in der Abwesenheit des Klägers offen auf dessen Schreibtisch liegenden Brief hatte und jede dieser Personen für die Weitergabe des Briefes an den Redakteur D in Frage kommen konnte. Es fehlte an einem konkret sich gegen den Kläger richtenden durch Tatsachen begründeten Verdacht.

Da aber das Landesarbeitsgericht schon grundsätzlich den dem Kläger vom Beklagten angelasteten Verdacht der Weitergabe des Briefes an den Zeugen D mit Recht für nicht geeignet gehalten hat, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben, weil einfach nichts vorliegt, was dem Kläger in Bezug auf die Weitergabe des Briefes an den Zeugen D angelastet werden könnte, brauchte das Landesarbeitsgericht keine Zumutbarkeitserwägungen anzustellen, wie die Revision meint und auch nicht darauf einzugehen, daß der Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts besondere Aufgaben zu erfüllen hat und der Kläger als Abteilungsleiter für Literatur eine besondere Vertrauensstellung beim Beklagten bekleidete.

II. Der Beklagte hat die fristlose Kündigung vom 21. Juni 1970 weiter darauf gestützt, der Kläger habe in der Jugendstrafanstalt Dichterlesungen abgehalten, ohne dafür die Genehmigung des Beklagten dazu erhalten oder dem Beklagten eine entsprechende Mitteilung gemacht zu haben. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis gelangt,

daß dem Kläger insoweit ein Fehlverhalten nicht vorgeworfen werden kann, der Kläger sich vielmehr absolut korrekt verhalten habe. Dem ist beizutreten. Es steht durch die Auskunft des Ministers der Justiz vom 8. Februar 1972 fest, daß der Kläger seitens der Justizverwaltung keinerlei Vergütungen irgendwelcher Art für seine Tätigkeit in O erhalten hat. Deshalb ist auf die Tätigkeit des Klägers in O nicht § 15 Abs. 1 MTV anzuwenden, weil diese Vorschrift nur vorschreibt, daß eine nebenberufliche Tätigkeit gegen Entgelt durch Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Saarländischen Rundfunks ausgeübt werden darf. Das Landesarbeitsgericht hat die auf den Kläger anwendbare Vorschrift des § 15 Abs. 5 MTV, nach der Arbeitnehmer, die sich auf ihrem Fachgebiet ehrenamtlich betätigen, oder ein öffentliches Ehrenamt übernehmen, den Saarländischen Rundfunk davon unterrichten sollen, rechtsfehlerfrei dahin ausgelegt, daß der Kläger durch die Unterrichtung seines unmittelbaren Vorgesetzten, des Programmdirektors Dr. Z, über seine Tätigkeit in O den Anforderungen des § 15 Abs. 5 MTV genügt hat. Da Dr. Z dem Kläger sogar die Anregung gegeben hat, eine Sendung über seine Tätigkeit in O auszuarbeiten, steht die Unterrichtung des Dr. Z durch den Kläger über die Tätigkeit in O fest. § 15 Abs. 5 MTV schreibt weder eine Form noch den Zeitpunkt für die Unterrichtung des Saarländischen Rundfunks vor. Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei diese Vorschrift dahin ausgelegt, daß der Saarländische Rundfunk und nicht der Intendant persönlich zu unterrichten ist. Dazu genüge die Unterrichtung des Vorgesetzten Dr. Z. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung des Beklagten zurückgewiesen, § 15 Abs. 5 MTV solle als Appell an die Aufrichtigkeit der Arbeitnehmer verstanden werden. Diese Auffassung sei sachlich aus der Formulierung nicht zu rechtfertigen. Deshalb hat sich der Kläger korrekt verhalten, soweit ihm vorgeworfen wurde, er habe dem Beklagten keine dem § 15 Abs. 5 MTV entsprechende Anzeige von seiner Tätigkeit in O gemacht.

III. Der Beklagte hat mit Schriftsatz vom 13. Juli 1971 als

- 10 -

weiteren Grund zur Stützung der fristlosen Kündigung vom 21. Juni 1971 den Grund nachgeschoben, der Kläger habe die Erlaubnis, einer Gruppe von Gefangenen bei der Führung der Tagebücher behilflich zu sein, dazu mißbraucht, die Gefangenen zur Kritik an den Verhältnissen, Arbeitsweisen und Arbeitsmethoden der Anstalt und am Strafvollzug schlechthin zu ermuntern und mehrere Abmahnungen der Anstalt mit dem Hinweis, daß dieses Verhalten der Zielsetzung des Strafvollzuges zuwiderlaufe und die Ordnung in der Anstalt gefährde, unbeachtet gelassen. Das mit Zuchthaus überschriebene Zitat des Klägers in Nr. 1 der Gefangenenzeitung vom 25. September 1970 und weitere Verse in der Nr. 2 dieser Zeitung hätten Zweifel an der Eignung des Klägers bei der Resozialisierung Jugendlicher behilflich sein zu können, bestärkt. Die Regierung sei nicht bereit, eine Fortsetzung der Tätigkeit des Klägers zu ermöglichen. Der Beklagte sieht hierdurch sein Ansehen als besonders schwer geschädigt an.

Der aus der Antwort der Regierung entnommene Sachverhalt über das Verhalten des Klägers in O konnte als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nachgeschoben werden. Das dem Kläger als weiterer wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung angelastete Verhalten in der Jugendstrafanstalt O liegt vor der fristlosen Kündigung vom 21. Juni 1971. Denn der Kläger begann mit seinen Dichterlesungen in O nach dem festgestellten Tatbestand des angefochtenen Urteils (Bl. 5 U.A.) ab April 1970. Später leitete er einen "Arbeitskreis für schreibende Strafgefangene". Auch aus der Tatsache, daß über die Arbeit des Klägers in O der Beklagte in seinem Donnerstagsstudio Literatur am 25. März 1971 eine Sendung mit dem Titel "O Texte" (Bl. 6 U.A.) brachte, ergibt sich, daß die Tätigkeit des Klägers in O vor der fristlosen Kündigung vom 21. Juni 1971 lag. Gründe aber, die zur Zeit des Ausspruchs der fristlosen Kündigung bereits vorhanden waren, können grundsätzlich nachgeschoben werden (BGH AP Nr. 26 zu § 626 BGB;

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Über 100.000 Urteile

BAG 14, 65 = AP Nr. 50 zu § 626 BGB). Aus der Neufassung des § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB läßt sich keine Beschränkung des Nachschiebens von Gründen herleiten. Die nachgeschobenen Gründe müssen auch nicht nach der Neufassung des § 626 Abs. 2 BGB spätestens innerhalb von zwei Wochen nach ihrem Bekanntwerden zur Begründung der Kündigung vorgetragen werden. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob der Beklagte den Kündigungsgrund: Verhalten des Klägers in O erst durch die Beantwortung der Kleinen Anfrage des Abgeordneten Läßle (SPD) vom 9. Juni 1971 (Landtagsdrucksache VI/391) am 30. Juni 1971 durch die Regierung des Saarlandes kennengelernt hat (Bl. 8, 38 unter 3. U.A.). Der Beklagte konnte den Kündigungsgrund danach nachschieben. Denn nur im Einzelfall kann sich aus Treu und Glauben eine Beschränkung für das Nachschieben ergeben. Für eine solche Beschränkung aus Treu und Glauben gibt der Sachverhalt aber nichts her. Nicht nachgeschoben werden können im übrigen nur Gründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind (BAG 14, 65 = AP Nr. 50 zu § 626 BGB). Dort ist ebenfalls nochmals hervorgehoben, daß zur Begründung einer außerordentlichen Kündigung in der Regel Gründe "nachgeschoben" werden können, die vor dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung bekannt geworden sind.

Das angefochtene Urteil hat das gesamte Verhalten des Klägers in der Resozialisierungsarbeit der Jugendstrafanstalt O als ehrenamtliche und außerdienstliche Betätigung angesehen, das keinen Anlaß zur berechtigten außerordentlichen Kündigung gegeben habe (Bl. 39/40 U.A.).

Bei der Tätigkeit des Klägers in der Jugendstrafanstalt O handelt es sich zunächst um eine rein private außerdienstliche ehrenamtliche Betätigung des Klägers, die unstreitig mit Genehmigung der Anstaltsleitung vorgenommen und dann eingestellt worden ist, als die Anstaltsleitung diese Genehmigung nicht mehr erteilte. Die Revision macht allerdings Ausführungen darüber, daß diese außerdienstliche Tätigkeit des Klägers in O eng mit seiner dienstlichen Tätigkeit zusammenhing und durch die Sendung "O Texte" vom 25. März 1971 in ein

- 12 -

dienstliches Verhalten übergegangen sei. Dienstlich ist nur die Erarbeitung und die Ausstrahlung der Sendung. Die Tätigkeit des Klägers im Rahmen der Resozialisierung der jugendlichen Strafgefangenen ist und bleibt private Angelegenheit. Es kann der Revision nicht gefolgt werden, wenn sie mit dem Vortrag des sachlich engen Zusammenhanges der außerdienstlichen Tätigkeit mit der dienstlichen Tätigkeit in diesem Fall dartun will, daß auch das persönliche Verhalten des Klägers in O , also sein außerdienstliches Verhalten, als welches der Beklagte dieses Verhalten in der Revisionsschrift selbst ansieht, in einer so engen Beziehung zu seinem dienstlichen Verhalten stehe, daß das Verhalten des Klägers in der Öffentlichkeit dem Beklagten zugerechnet und angelastet werde. Die Resozialisierungsarbeit des Klägers in O hat das Ziel, die Jugendlichen, nachdem sie straffällig geworden sind und in einem Gefängnis einsitzen, in die soziale Gemeinschaft zurückzuführen. Sie will nicht zuletzt während der Gefängniszeit der Jugendlichen der Gefahr begegnen, daß der Jugendliche in den Untergrund der Berufsverbrecher abgleitet, positiv ausgedrückt, daß er die Kraft findet, zu dem Entschluß, nach Abbüßung der Straftat ein neues ordentliches Leben zu beginnen und sich für einen ordentlichen Beruf und eine der Gemeinschaft dienende Arbeit der Gesellschaft, in die er nach Entlassung aus dem Gefängnis zurückkehrt, zu entscheiden. Diese sehr wertvolle Zielsetzung der Resozialisierung verfolgt der Kläger zunächst durch seine Dichterlesungen aus seinen eigenen Werken. Als er bei den Jugendlichen nicht in dem erstrebten Sinne ankam, versuchte der Kläger mit Genehmigung der Anstaltsleitung, die Jugendlichen durch Anregung und Formulierungshilfe bei eigenen Dichtungen zu kritischem Denken mit eigenem Engagement zu führen. Dabei kommt es auf den persönlichen Kontakt des Klägers als Sozialpädagogen schwerpunktmäßig an, also auf pädagogische Fähigkeiten speziell im Umgang mit jungen Strafgefangenen. Wenn man diese Art der Arbeit mit der Arbeit eines Leiters der Literaturabteilung bei dem Beklagten

- 13 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

vergleicht, so liegt doch der Schwerpunkt der Arbeit des Klägers als Leiter der Literaturabteilung in der Ausarbeitung von guten Sendungen der Literatur, die ausgestrahlt werden. Die Thematik wird aus dem aktuellen Leben herausgesucht, orientiert am Geschmack und Abwechslungsbedürfnis des Publikums. Wenn der Programmdirektor Dr. Z ,der Vorgesetzte des Klägers, beim Kläger anregte, aus seiner privaten Tätigkeit im Jugendgefängnis O eine solche Sendung für den Saarländischen Rundfunk auszuarbeiten, so zeigt sich, daß diese Sendung selbst dort, wo sie aus Originalteilen der in der Strafanstalt aufgenommenen Tonbänder besteht, in eine absolut andere Richtung geht als die in der Strafanstalt an den Jugendlichen geleistete Resozialisierungsarbeit des Klägers; denn die Sendung des Beklagten richtet sich an das gesamte deutsche Publikum und darüber hinaus und will dieses über die Resozialisierung unterrichten, während die Resozialisierung sich ganz konkret und intensiv im persönlichen Gespräch ausschließlich an den einzelnen jugendlichen Strafgefangenen richtet und ihn positiv im Sinne der Gesellschaft, in die der Strafgefangene nach Abbüßung der Straftat zurückkehrt, zu beeinflussen sucht. Die Resozialisierung ist etwas vollständig anderes als die literarische Vorbereitung einer Sendung für die Ausstrahlung für den Beklagten. Beide Arbeitsgebiete sind grundverschieden, setzen verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse des Menschen voraus, an die man sich jeweils mit völlig anderen Absichten und Vorstellungen wendet. Man kann von engen Beziehungen dieser Tätigkeit des Klägers in O und seiner Aufgabe als Abteilungsleiter der Literatur nicht sprechen. Ein Versagen des Klägers, wie es die Regierungsdarstellung über die Tätigkeit des Klägers in O festhält, berührt lediglich die Fähigkeit des Klägers, im Rahmen einer Resozialisierung tätig zu sein. Sie hat aber nichts mit der Fähigkeit des Klägers zu tun, seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen, nämlich ein gutes Literaturprogramm vorzubereiten und zur Sendung zu bringen. Das außerdienstliche Versagen des Klägers in O und sein von der Regierung gerühtes und vom Beklagten unter Beweis gestelltes Verhalten dabei berühren das Arbeitsverhältnis des Klä-



gers zum Beklagten nicht. Deshalb zieht auch die Rüge der Revision nicht, das Landesarbeitsgericht habe den Beweisantritt als unzulässig übergangen. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht ausgeführt: Außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers vermöge u.U. eine Kündigung zu rechtfertigen, und zwar vor allem dann, wenn der Arbeitnehmer sich durch ein bestimmtes außerdienstliches Verhalten schuldhaft außer Stand gesetzt habe, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen (so bezüglich einer ordentlichen Kündigung: BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG; Hueck, KSchG 7. Aufl., Anm. 57 zu § 1). Dabei sind an das außerdienstliche Verhalten von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst zwar besondere Anforderungen zu stellen (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; Hueck, aaO), dennoch sind die Rechtsverhältnisse nichtbeamteter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ihrem Wesen nach grundsätzlich privatrechtlich zu beurteilen und deshalb auch nach dem allgemeinen Arbeitsrecht zu entscheiden (BAG AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG).

Wenn der Kläger bei seinen Resozialisierungsversuchen untaugliche Mittel einsetzte und einen falschen Weg eingeschlagen haben sollte, so ändert dies - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat - nichts an der aner kennenswerten Zielsetzung seiner außerdienstlichen ehrenamtlichen Betätigung. Eine Schädigung des Ansehens des Beklagten in der Öffentlichkeit kann dem Kläger nicht angelastet werden, weil die völlig unterschiedliche Aufgabe des Klägers bei dem Beklagten und die davon verschiedene Zielsetzung der Resozialisierung im Rahmen einer sozialen ehrenamtlichen Nebentätigkeit nichts miteinander zu tun haben. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht die Ausführungen des Beklagten über die literarische Arbeit und eine eventuell negative Auswirkung der Epigramme des Klägers hinsichtlich einer Resozialisierung der jugendlichen Strafgefangenen als unwesentlich bezeichnet (Bl. 41 U.-A.). Das außerdienstliche Verhalten des Klägers in der Strafanstalt berührt das Dienstverhältnis zum Beklagten nicht. Es kann dem Kläger nicht als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung angelastet werden.

Es kann der Revision nicht gefolgt werden, wenn sie gegenüber den überzeugenden Ausführungen des Berufungsurteils (Bl. 42) die Auffassung vertritt, eine Schädigung des Ansehens des Beklagten in der Öffentlichkeit könne durch den Einsatz untauglicher Mittel oder durch das Einschlagen eines falschen Weges bei den Resozialisierungsversuchen doch bewirkt werden. Im übrigen sei dies nicht der einzige wesentliche Gesichtspunkt neben dem anderen, ob der Kläger sich schuldhaft außerstande gesetzt habe, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Das Berufungsurteil hätte auch und in erster Linie bei seinen Zumutbarkeitserwägungen auf den Wegfall der Vertrauensgrundlage abstellen müssen. Der Kläger hat sich nicht schuldhaft außerstande gesetzt, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, weil der Einsatz von untauglichen Mitteln und das Wählen eines unrichtigen Weges bei der Resozialisierung die Möglichkeit und die Fähigkeit des Klägers, ein gutes Literaturprogramm für die Ausstrahlung bei dem Beklagten zu erarbeiten, nicht beeinträchtigt hat; denn selbst wenn das Verhalten des Klägers in der Jugendstrafanstalt durch die in der Presse veröffentlichte Stellungnahme der Regierung in der Öffentlichkeit bekanntgeworden ist, so ist dieses Bekanntwerden dem Kläger nicht anzulasten, denn es ist nichts dazu vorgetragen und auch kaum denkbar, daß der Kläger das Bekanntwerden seines Versagens bei der Resozialisierung etwa selbst betrieben habe. Im übrigen behandelt aber die Stellungnahme der Regierung lediglich die Fehler des Klägers bei den Resozialisierungsversuchen und sein Verhalten in der Jugendstrafanstalt negativ, bezieht sich aber nicht auf die Fähigkeit des Klägers, seine Aufgaben als Leiter der Literaturabteilung des Beklagten zu erfüllen. Es muß hervorgehoben werden, daß der Unterschied zwischen den beiden grundverschiedenen Tätigkeiten so offensichtlich ist, daß ein einigermaßen kritisch orientiertes Publikum dem Kläger als Abteilungsleiter für die Literatursendungen nicht anlasten würde, daß er als ehrenamtlicher Helfer bei der Resozialisierung der jugendlichen Strafgefangenen in O versagt habe. Der Kläger hat auch nicht das ihm vom Beklagten in seiner exponierten Stellung als Abteilungsleiter eingeräumte Vertrauen mißbraucht, denn dieses Vertrauen bezieht sich nur auf das Arbeitsgebiet des Klägers beim Beklagten und darüber hinaus auch darauf, daß der Kläger das Ansehen des Beklagten in der Öffent-



- 16 -

lichkeit nicht schädigt. Das hat der Kläger aber mit der Tätigkeit in O nicht getan; denn ohne Rücksicht auf den erzieherischen Erfolg muß man mit dem Landesarbeitsgericht die Zielsetzung der ehrenamtlichen Tätigkeit des Klägers anerkennen. Man wird ihr nicht gerecht, wenn man aus ihr Schlüsse auf die Fähigkeit des Klägers als Abteilungsleiter für das Literaturprogramm zieht.

Es liegt ein Fehlverhalten des Klägers, das ihm der Beklagte als wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung anlasten konnte, auch insoweit nicht vor. Deshalb bedurfte es keiner Zumutbarkeitsabwägung, die - wie die Revision meint - auf den Wegfall der Vertrauensgrundlage hätte abstellen müssen.

Mit Recht hat sich das angefochtene Urteil auch auf den Standpunkt gestellt, daß die beiden Bände "Notstand" und "Kläranlage" des Klägers den Jugendlichen in der Bibliothek der Strafanstalt zur Verfügung standen, sei dem Kläger nicht vorzuwerfen. Es ist so, daß eine Aufnahme von Büchern in den Bestand einer Strafanstaltsbibliothek nur mit Genehmigung der Anstaltsleitung möglich ist. Die Tatsache, daß die Bände "Notstand" und "Kläranlage" in die Bibliothek der Strafanstalt aufgenommen worden sind, ist, wie das Landesarbeitsgericht meint (Bl. 41 U.-A.), ein Anhaltspunkt dafür, daß zunächst mindestens seitens der Anstaltsleitung keine Bedenken hinsichtlich des Inhalts dieser Werke für die Resozialisierung bestanden. Die literarischen Werke des Klägers "Notstand" und "Kläranlage" vermögen als solche eine Kündigung nicht zu rechtfertigen. Diese Werke sind vor der Kündigung des Klägers durch den Beklagten veröffentlicht worden. Die Bücher des Klägers stehen nicht auf dem Index der jugendgefährdenden Schriften und sind für jeden Menschen im Handel ohne weiteres zu kaufen. Ihre Lektüre kann und will den Leser zum eigenständigen Nachdenken anregen. Daraus wären positive Einflüsse auf die in der Strafanstalt nicht hinlänglich geistig beschäftigten Jugendlichen durchaus denkbar. Ein erzieherischer Wert ist solchen Epigrammen nicht ohne weiteres abzusprechen. Man kann nicht bei der Organisation unserer Straf-

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 17 -

anstalten davon ausgehen, daß solche Bücher etwa vom Kläger gegen den Willen der Strafanstaltsaufsicht in die Bibliothek gebracht werden könnten, um sie über die Bibliothek allen Strafgefangenen zugänglich zu machen. Die Bücher einer Strafanstaltsbibliothek sind gekennzeichnet und werden über den Bibliotheksverwalter ausgeliehen. Nur auf diesem Wege kann ein Gefangener ein Buch in die Hand bekommen. Der Kläger konnte deshalb nicht gegen den Willen der zuständigen Stellen seine Werke über die Bibliothek der Anstalt bei den Gefangenen in Umlauf setzen. Soweit die Regierung in ihrer Stellungnahme zu dem Verhalten des Klägers in der Jugendstrafanstalt O auch Bezug nimmt auf die Gefangenen-Zeitung vom 25. September 1970 und das in ihr abgedruckte Epigramm des Klägers: "Wie soll denn ein Häftling vor seiner eigenen Türe kehren, wenn er nicht aufbegehrt?" sowie auf den Abdruck weiterer Verse in Nr. 2 dieser Zeitung vom Januar 1971 und dazu feststellt, daß diese Epigramme Zweifel an der Eignung des "Herrn A", bei der Resozialisierung jugendlicher Häftlinge behilflich sein zu können, bestärkt hätten, berührt diese Kritik an den Epigrammen nur die Eignung des Klägers für die Resozialisierungsarbeit aber nicht sein Arbeitsverhältnis. Im übrigen erscheint diese Zeitung außerhalb des Gefängnisses. Sie hat einen eigenen verantwortlichen Redakteur, der mit der Genehmigung der Verlage, in denen die Bücher "Notstand" und "Kläranlage", in denen diese Epigramme abgedruckt sind, erschienen sind, das Recht hat, A Epigramme abzdrukken. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht ausgeführt (Bl. 41 U.-A.): "sicherlich läßt sich über den Wert oder Unwert einzelner Gedichte des Klägers streiten aber es ist nicht Aufgabe des Gerichts, darüber zu entscheiden. Dies ist der Literaturkritik vorbehalten. Allein wichtig ist, ob der Kläger durch seine Tätigkeit in der Jugendstrafanstalt O oder die Herausgabe der Bücher sich als ungeeignet erwiesen hat, weiter als Leiter der Literaturabteilung des Beklagten tätig zu sein, indem er das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit schwer geschädigt und (oder) sich schuldhaft außerstande gesetzt hat,

- 18 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen." Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht beides verneint (Bl. 41 U.-A.

Der Beklagte stützt die fristlose Kündigung des Klägers auch noch auf die vom Kläger erarbeitete, am 25. März 1971 ausgestrahlte Sendung "O Texte". Diese Sendung ist dienstliche Arbeit des Klägers. Das Landesarbeitsgericht hat dazu (Bl. 42 ff.) eingehende Ausführungen gemacht und ist ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gekommen: "Demnach liegt nach Auffassung des erkennenden Gerichts aber auch nicht das Geringste vor, das die Annahme, der Kläger habe unter Verstoß gegen § 10 GVRs ein "nicht ausgewogenes Literaturprogramm" gestaltet, rechtfertigen würde. Die Beurteilung anderer vom Kläger erarbeiteter Sendungen scheiterte bereits daran, daß der Beklagte insoweit nichts vorgetragen hat. Der Hinweis des Beklagten, "die Methoden des Klägers und seiner Gesinnungsgenossen" würden durch die dem Gericht zur Lektüre empfohlene Analyse von Professor Sch in der FAZ vom 10. Dezember 1971 "Die Strategie der Systemüberwindung" bestens charakterisiert, vermag konkreten Sachvortrag nicht zu ersetzen." Das Landesarbeitsgericht weist dann weiter darauf hin, daß in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht der Intendant des Beklagten erklärt hat, er habe gegen das Manuskript, das ihm erst im Juli oder August 1971 vorgelegt worden sei, keine grundsätzlichen Bedenken gehabt, er hätte, wenn ihm das Manuskript vor der Sendung vorgelegt worden wäre, dieses prinzipiell passieren lassen, wenn auch unter Hinweis auf die Notwendigkeit der Neufassung der einen oder anderen Formulierung. Das Landesarbeitsgericht hat weiter Recht, wenn es davon ausgeht, daß die Sendung "O Texte" vom 25. März 1971, soweit sie nach den mitgeschnittenen Tonbändern die ehrenamtliche Tätigkeit des Klägers in O gewissermaßen original wiedergaben und der Beklagte durch den Intendanten bei seiner Aussage vor dem Landesarbeitsgericht erklären läßt, die dienstliche Tätigkeit des Klägers in der Form der Sendung "O Texte" werde akzeptiert, denotwendig auch die Tätigkeit des Klägers in O damit akzeptiert worden ist und nicht zum Anlaß einer außerordentlichen

Kündigung gemacht werden konnte, soweit sie von den mitgeschnittenen Tonbändern erfaßt worden ist. Nur soweit die Sendung "O Texte" und die Tätigkeit des Klägers im Jugendgefängnis O nicht inhaltsgleich sind, trifft dieses Argument des Landesarbeitsgerichts nicht zu. Soweit aber die Tätigkeit des Klägers im Jugendgefängnis O nicht in den O Berichten erfaßt ist aber in der Stellungnahme der Regierung zu den bekannten Beanstandungen geführt hat, ist sie durch die Stellungnahme des Intendanten zu den O Texten in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht nicht akzeptiert. Es wurde aber gerade dazu schon ausgeführt, daß der Inhalt der gesamten Stellungnahme der Regierung zu der privaten ehrenamtlichen Resozialisierungstätigkeit des Klägers in O diese Tätigkeit nicht zu einem Verhalten des Klägers machen konnte, das dem Kläger als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung anlastbar war. Deshalb hat das angefochtene Urteil auch ohne ersichtlichen Rechtsfehler angenommen, daß nach Auffassung des erkennenden Gerichts aber auch nicht das Geringste vorliegt, das die Annahme, der Kläger habe unter Verstoß gegen § 10 GVRs ein nicht ausgewogenes Literaturprogramm gestaltet, rechtfertigen würde.

Die Revision rügt zu Unrecht die Verletzung des § 139 ZPO durch das Landesarbeitsgericht. Der Beklagte habe schon in der Berufungsbegründung vom 11. Januar 1972 (Seite 12) für die Behauptung, der Kläger habe gegen den gesetzlich fixierten Grundsatz der Ausgewogenheit des Programms (§ 10 Abs. 1 des Saarländischen-Rundfunkgesetzes) verstoßen, Beweis angetreten durch 1. Vorlage von Übersichten über Beiträge zum Donnerstagsstudio Literatur sowie deren Verfasser und 2. evtl. Sachverständigengutachten. In der Berufungsbegründung heißt es dazu: Er (Intendant M.) hat dann den Programmdirektor Hörfunk -Dr. Z - gebeten, ihm alle Beiträge vorzulegen, die den Leitgedanken betreffen, da er den Eindruck hatte, daß gerade die Beiträge der Literaturabteilung keineswegs den gesetzlich



- 20 -

fixierten Grundsätzen der Ausgewogenheit des Programmes entsprechen würden. Die Beiträge entwickelten sich aber erst im Laufe des Programmjahres zu Manuskripten und Sendungen, so daß eine umfassende Urteilsbildung erst am Ende eines Programmjahres möglich sei. Diese Beurteilung führe durchaus dazu, dem Kläger Verstöße gegen § 10 des Gesetzes über die Veranstaltungen von Rundfunksendungen im Saarland nachzuweisen und damit einen weiteren Entlassungsgrund zu geben. Das dem Kläger hier angelastete Verhalten ist ebenfalls ungeeignet, einen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben. Der Beklagte hat zwar für diese allgemein gehaltenen Vorwürfe Beweis angetreten. Dieser Beweisantritt durfte aber, entgegen der Ansicht der Revision, vom Landesarbeitsgericht unberücksichtigt bleiben, weil er nicht genügend substantiiert war. Es fehlt an der Behauptung konkreter Tatsachen, durch die der Kläger die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt haben soll. Zum Beweisantritt genügt nicht die nicht durch konkrete Tatsachen belegte Behauptung, der Kläger habe durch sein Verhalten in der Strafanstalt O das Ansehen des Beklagten schwer geschädigt; es müssen konkrete Tatsachen dazu vorgetragen werden, wodurch im einzelnen und wie der Kläger seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrage durch die Tätigkeit in O verletzt haben soll. Die Qualität des Literaturprogramms des Klägers ist vom Beklagten nie beanstandet worden. Es fehlt, sofern überhaupt die unsubstantiierte Behauptung des Beklagten zutreffen sollte, der Kläger habe ein schlechtes Literaturprogramm gemacht, die beim Versagen des Klägers im Leistungsbereich notwendige Abmahnung. Schon das Arbeitsgericht hatte dazu festgestellt (Urteil S. 18/19) und der Beklagte hat auch während des gesamten Rechtsstreites nie behauptet, daß das vom Kläger gemachte Literaturprogramm schlecht oder unausgewogen sei, weil er z.B. einseitig nur radikale Literatur berücksichtige. Seine teilweise sehr provokativen angeblichen Äußerungen gegenüber Strafgefangenen scheinen also nicht eine Lebenseinstellung, der Toleranz völlig fremd ist, zu signalisieren, was ihn ungeeignet machen könnte, ein ausgewogenes Literaturprogramm zu gestalten. Die Aufklärungsrüge nach § 139 ZPO

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

- 21 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

kann nicht durchgreifen, denn der Beklagte hat wirklich keine substantiierten Behauptungen über die Unfähigkeit des Klägers aufgestellt, ein geeignetes Literaturprogramm zu erstellen. Derartig unpräzise Angaben, wie sie in dem genannten Schriftsatz des Beklagten vom 11. Februar 1972, Seite 12, gemacht worden sind, sind als Beweisgrundlage ungeeignet. Die Norm des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen genau substantiiert vorzutragen und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen (AP Nr. 1 zu § 320 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat gegen diese Vorschrift nicht verstoßen, weil es mit Recht davon ausgeht, daß es an einem konkreten Sachvortrag, der in einzelnen Fällen genau darstellt, warum und inwiefern der Kläger nicht in der Lage ist, ein ausgewogenes Literaturprogramm zu erstellen, fehlt.

Zusammenfassend ist das Landesarbeitsgericht auch bei dem gesamten Komplex Tätigkeit im Jugendgefängnis O und Ausstrahlung der "Oblivion Texte" ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, daß der Kläger seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dadurch nicht verletzt hat und das ihm vom Beklagten angelastete Verhalten weder als Einzelverhalten noch als Gesamtverhalten im Sinne eines wichtigen Grundes zur fristlosen Kündigung anzulasten ist. Danach ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis beizutreten, wenn es feststellt, der Kläger habe sich, soweit es das Arbeitsverhältnis zum Beklagten angehe, bei seiner Tätigkeit in O einwandfrei verhalten (Bl. 39/40 U.A.). Da aber das Verhalten des Klägers in O sein Arbeitsverhältnis zum Beklagten nicht berührt hat, also überhaupt nicht geeignet war, einen Kündigungsgrund abzugeben, war das Landesarbeitsgericht auch nicht verpflichtet, wie die Revision auch wieder in diesem Zusammenhang rügt, eine Zumutbarkeitsabwägung anzustellen. Denn die Notwendigkeit der Zumutbarkeitsabwägung setzt voraus, daß Tatsachen vorliegen, die als solche erst einmal geeignet sind, einen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben.



- 22 -

IV. Mit Recht hat das angefochtene Urteil das mit der Mißbilligung des Beklagten vom 16. November 1970 gerügte Verhalten des Klägers bei der Wahlversammlung der CDU am 7. September 1969 in Saarbrücken als selbständigen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung ausscheidend behandelt (Bl. 45 unter 4. U.A.). Dieses Verhalten würde aber beim Vorliegen eines auf andere Tatsachen gestützten Kündigungsgrundes als unterstützend zu bewerten sein, weil der Beklagte bei der Mißbilligung zum Ausdruck gebracht hatte, "daß der Intendant aus dem erhobenen Vorwurf heraus keine weiteren Folgerungen mehr herleiten wolle, vorausgesetzt, daß der Kläger sich künftig wohlverhalte" (vgl. Schriftsatz des Beklagten vom 30. November 1970 S. 3; Bl. 45 unter 4. U.A.). Da aber nach den vom angefochtenen Urteil getroffenen Feststellungen keine Tatsachen vorliegen, die dem Kläger als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung angelastet werden könnten, entfällt auch die Möglichkeit, das Verhalten des Klägers in der CDU-Versammlung unterstützend zu verwerten.

V. Da die fristlose Kündigung auf mehrere dem Kläger vorgeworfene Verfehlungen gestützt wird, ist grundsätzlich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt (Bl. 45 unter 5.), nicht nur zu prüfen, ob der einzelne dem Kläger angelastete Vorwurf geeignet ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben, sondern es ist auch zu prüfen, ob die festgestellten Verfehlungen in ihrer Gesamtheit dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen (BAG AP Nr. 3 zu § 626 BGB; Hueck-Nippderdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., I. Band S. 587). Das Landesarbeitsgericht ist aber auch bei dieser Prüfung zu dem richtigen Ergebnis gekommen, daß die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 21. Juni 1971 nicht als begründet angesehen werden kann, weil eine Zusammenfassung zwar festgestellter aber im einzelnen zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung nicht ausreichender Gründe im konkreten Falle deshalb nicht in Frage kommen kann, weil es eben an der Feststellung eines dem Kläger anlastbaren Fehlverhaltens vollständig fehlt, d.h.,

- 23 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

überhaupt keine Sachverhalte festgestellt werden konnten, die geeignet waren, einen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben.

VI. Dem angefochtenen Urteil ist weiter dahin zu folgen, daß in entsprechender Anwendung des § 140 BGB die Umdeutungsmöglichkeit der vom Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigung vom 21. Juni 1971 in eine ordentliche Kündigung zu bejahen ist. Durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz ist die frühere Regelung des § 11 Abs. 2 Satz 1 KSchG aufgehoben worden, wonach eine unbegründete fristlose Kündigung im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungsstermin zu gelten hatte. Im Zweifel muß heute die Umdeutung vorgenommen werden (vgl. Hueck, KSchG, 7. Aufl., Anm. 16 zu § 13 KSchG). Der Beklagte hatte u.a. im Kündigungsschreiben zum Ausdruck gebracht, daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers "beim Saarländischen Rundfunk in keinem Falle mehr zumutbar" sei. Dieses Schreiben des Saarländischen Rundfunks hat das Landesarbeitsgericht dahin ausgelegt, daß der Beklagte damit und mit der Aufforderung an den Kläger, das Gelände des Beklagten nicht mehr zu betreten, mit der erforderlichen Deutlichkeit dem Kläger zu verstehen gegeben habe, daß er sich unter allen Umständen vom Kläger trennen wollte, "im Zweifel" also auch im Wege einer fristgemäßen Kündigung. Diese Auslegung des Kündigungsschreibens ist rechtlich möglich. Deshalb ist der erkennende Senat daran gebunden.

Die Tatsache, daß der Personalrat im konkreten Falle zu der ordentlichen Kündigung des Beklagten nicht gehört wurde, steht, wie das angefochtene Urteil rechtsfehlerfrei aus §§ 73 i.V.m. 71 Abs. 1 Buchstabe b) Nr. 4 PersVG Saar entnommen hat, der Umdeutung nicht entgegen. Denn der Personalrat des Beklagten hatte bei der ordentlichen Kündigung des Beklagten gegenüber dem Kläger kein Mitwirkungsrecht. Nach § 61 GVRS gelten die Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes für das Saarland in seiner jeweiligen Fassung sinngemäß für den Saarländischen Rundfunk. § 73 PersVG Saar schließt die Geltung des § 71 PersVG Saar, der u.a. ein Mitwirkungsrecht des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung eines Angestellten einräumt (§ 71 Abs. 1



Buchstabe b) Nr. 4 PersVG Saar), dann aus, wenn es sich um einen Angestellten handelt, der eine einem Beamten der Besoldungsgruppe A 15 vergleichbare Stelle innehat. § 73 PersVG Saar stellt beim Vergleich des Beamten der Besoldungsgruppe A 15 mit dem Angestellten in vergleichbarer Stelle auf die Höhe der Besoldung ab. Sie ist das maßgebende Kriterium für die Ausnahme von der Mitwirkung des Personalrats bei der Kündigung solcher Angestellter. Denn ebenso wie in der Einweisung des Beamten in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 das Maß seiner in dieser Stellung zu tragenden Verantwortung berücksichtigt ist, ist auch bei der Einstufung des Angestellten in die dem Amte der Besoldungsgruppe A 15 vergleichbare Vergütungsgruppe BAT I schon die Verantwortung des Angestellten in dieser Stelle berücksichtigt. Nach Anlage 1 zum Gesetz Nr. 935, Erstes Gesetz zur Anpassung des saarländischen Besoldungsrechts an das Bundesbesoldungsrecht vom 12. Juli 1971 (Amtsblatt des Saarlandes, 1971, S. 457) beträgt die Höhe des Grundgehalts eines Beamten der Besoldungsgruppe A 15 in der höchsten Dienstaltersstufe 2.845,13 DM. Der Kläger erhielt nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils (Bl. 48 vorletzter Absatz) nach der ab 1. Januar 1971 geltenden Vergütungsordnung des Beklagten in der 4. Stufe der höchsten Gruppe (X) eine Grundvergütung von 2.947,-- DM. Sein Gehalt lag also um rund 100,-- DM höher als das eines Beamten in der höchsten Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe A 15. Deshalb ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, daß dem Personalrat des Beklagten bei der ordentlichen Kündigung kein Mitwirkungsrecht zustand.

Das Landesarbeitsgericht hat (Bl. 49 unter 2) die Umdeutung der am 13. Juli 1971 vorsorglich vom Beklagten ausgesprochenen erneuten fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung behandelt. Dabei ist es richtig zu dem Ergebnis gekommen, daß die Umdeutung dieser vorsorglichen fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung daran scheitert, daß der Kläger am 1. Juli 1971 unstreitig zum Mitglied des



- 25 -

Personalrats des Beklagten gewählt worden ist und der Personalrat seine Amtsgeschäfte am 13. Juli 1971 aufgenommen hat. Damit stand der Kläger unter dem Kündigungsschutz des § 15 KSchG, der die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nur noch aus wichtigem Grunde gemäß § 626 BGB gestattet. Die Gleichstellung des Klägers als Personalratsmitglied mit einem Betriebsratsmitglied ergibt sich aus § 61 PersVG Saar.

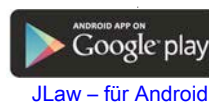
VII. Dem angefochtenen Urteil ist weiter zu folgen, soweit es festgestellt hat, daß die dem Kläger als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung vom Beklagten angelasteten Sachverhalte auch nicht geeignet sind, einen Grund zur ordentlichen Kündigung des Beklagten abzugeben. Denn die Sachverhalte des Verdachts der Weitergabe des Briefes des Intendanten vom 13. August 1970 an den Redakteur D und die Tätigkeit des Klägers in O ohne Genehmigung des Beklagten bzw. ohne dessen Unterrichtung sind nicht geeignet, eine ordentliche Kündigung zu tragen, weil nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Tatsachen vorliegen, die in den genannten Beziehungen dem Kläger überhaupt als Fehlverhalten gegenüber seinem Arbeitgeber angelastet werden könnten. Auch hier bedurfte es nicht, im Gegensatz zur Ansicht der Revision, einer Gesamtwürdigung oder Gesamtabwägung, weil es an einem dem Kläger vom Beklagten vorwerfbaren Verhalten fehlt, das überhaupt als Kündigungsgrund in Frage kommen könnte.

VIII. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten trotz der Kündigung vom 21. Juni 1971 und der nachgeschobenen Kündigungsgründe vom 13. Juli 1971 weiterbestanden hat, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht den hilfsweise vom Beklagten gestellten Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG geprüft. Dabei ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum davon ausgegangen, daß tatsächlich festgestellte, dem Arbeitnehmer anzu- lastende Verhaltensweisen, die nicht als Grund zur ordentlichen Kündigung ausreichen, im Rahmen der Prüfung des Auflösungsantrags dazu führen können, dem Auflösungsantrag stattzugeben, wenn auf Grund dieser festgestellten Tatsachen eine den Betriebszwecken

- 26 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht mehr zu erwarten ist.

Die Gründe, auf die der Auflösungsantrag gestützt wird, brauchen nicht schon zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung vorzuliegen, sie können sich auch erst während des Laufs des Prozesses ergeben (BAG 12, 124 = AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG; AP Nr. 56 zu § 1 KSchG; LAG Mannheim AP 53 Nr. 188; Hueck, KSchG, 7. Aufl., Anm. 10 zu § 9). Maßgebend ist der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (BAG AP Nr. 56 zu § 1 KSchG). Danach könnte eine vom Beklagten bewiesene auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten und dessen Beendigung bezogene in der Öffentlichkeit ausgetragene parteipolitische Polemik geeignet sein, eine weitere den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr erwarten zu lassen, wenn diese politische Polemik durch ein dem Arbeitnehmer nachgewiesenes Verhalten oder durch seine Tätigkeit heraufbeschworen ist. Davon geht das Landesarbeitsgericht zu Recht aus. Es führt aber durchaus richtig aus, daß das Handeln Dritter nicht als ausreichend angesehen werden kann, daß Arbeitsverhältnis eines zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmers gegen dessen Willen, wenn auch unter Zubilligung einer Abfindung aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer selbst das Handeln Dritter nicht durch eigenes Tun entscheidend veranlaßt hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung des Beklagten, der Kläger habe selbst die Initiative ergriffen, seine Kündigung in die Öffentlichkeit zu bringen, als widerlegt angesehen. Ob bei dieser Pressekampagne und den Kundgebungen die Angriffe in der Öffentlichkeit weitgehend auch auf den Intendanten des Beklagten abzielten, was eindeutig bei der Flugschriftblattaktion am Tage der ersten Arbeitsgerichtsverhandlung vom 20. Juli 1971 zum Ausdruck gekommen sei, so kommt es hierauf, ebensowenig wie auf die behauptete fehlende und nicht reparable Vertrauensbasis an, weil das genannte Flugblatt "A n g e k l a g t ist der Saarländische



- 27 -

Rundfunk. Angeklagt werden müßte eigentlich: F r e i e M " verantwortlich von den Deutschen Jungdemokraten, Saarbrücken, Jungsozialisten, Saarbrücken Stadt, der evangelischen und katholischen Studentengemeinde, der Arbeitsgruppe für kritische Kommunikation und den Jungen Europäischen Föderalisten, Saar, gezeichnet ist, die sich auch für die Organisation selbst verantwortlich bezeichnen. Es ist nicht erwiesen und auch in keiner Weise erkennbar, daß der Kläger etwa dieses Werbefaltblatt entworfen und verteilt und die an der Kundgebung beteiligten Organisationen in unzulässiger Weise aufgewiegelt hätte. Ausreichende Gründe für den Auflösungsantrag müssen aber nach der neuen Fassung des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG tatsächlich vorliegen, und da es sich dabei um eine Voraussetzung für einen Antrag des Arbeitgebers handelt, ist dieser nunmehr nach den allgemeinen Lehren über die Beweislast für das Vorliegen der Gründe beweispflichtig (Hueck, KSchG, 7. Aufl., Anm. 3 zu § 9). Es fehlt aber an Gründen, die sachlich eine den Betriebszwecken dienende weitere Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nicht mehr erwarten lassen. Es kommt auf Empfindungen dabei nicht an. Es müssen schon Gründe sein, die die Tätigkeit des Klägers oder das Verhalten des Klägers als Arbeitnehmer des Beklagten betreffen, insbesondere sein Verhältnis zum Beklagten als Arbeitgeber, zu sonstigen Vorgesetzten oder Mitarbeitern oder seine Eignung für die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben, nicht dagegen wirtschaftliche oder betriebsbedingte Gründe. Diese können nur Anlaß für eine betriebsbedingte Kündigung bieten (BAG 1, 152 = AP Nr. 6 zu § 3 KSchG mit Anm. v. Hueck; AP Nr. 2 zu § 7 KSchG; Auffarth-Müller, KSchG, Anm. 14 zu § 7; Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., Anm. 10 a). An derartigen konkreten, die Tätigkeit oder das Verhalten des Klägers betreffenden sachlichen Gründen für die behauptete Vernichtung der Vertrauensgrundlage fehlt es. Wenn auch genügt, daß die objektive Lage die Besorgnis des Arbeitgebers verständlich macht (BAG AP Nr. 56 zu § 1 KSchG), so genügen dabei doch nicht allgemeine Behauptungen des Inhalts, daß die Vertrauensgrundlage fortgefallen und ein unüberbrückbares Zerwürfnis



- 28 -

eingetreten sei, sondern es müssen konkrete Tatsachen behauptet und bewiesen werden.

Das angefochtene Urteil hat festgestellt, die Darlegung des Beklagten, der Kläger habe unmittelbar nach seiner Entlassung am 21. Juni 1971 "politische Instanzen und Betriebsangehörige des Beklagten durch die Darstellung des politischen Unrechts, das ihm geschehen sei, mobil gemacht", finde sich in den Pressemeldungen nicht bestätigt. Diese ließen lediglich erkennen, daß der Kläger - wie die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch bestätigen - zu Recht seine Entlassung als sachlich nicht begründet bezeichnet (Bl. 54 U.A.). Das Landesarbeitsgericht hat weiter den Vortrag des Beklagten, der Kläger habe Belegschaftsmitglieder des Beklagten "informiert und aufgewiegelt" und den Intendanten des Beklagten dadurch gezwungen, in der Personalversammlung am 21. Juni 1971 "den Fall A" zu erläutern und sich zum Teil unsachlichen und unqualifizierten Fragen zu stellen" als unsubstantiierten und deshalb unbeachtlichen Vortrag angesehen. Das trifft zu. Der Beklagte hat nur über den Verlauf der Personalversammlung Beweis angetreten, nicht aber darüber, daß der Kläger Belegschaftsmitglieder "informiert und aufgewiegelt" hat. Gerade aber der Beweis darüber, wie der Kläger die Belegschaftsmitglieder und auch sonstige Personen "aufgewiegelt" hat, wäre wesentlich für die Art und Weise der Mitwirkung und Verursachung einer politischen Empörung wegen der Entlassung des Klägers. Das Arbeitsgericht hatte festgestellt, daß der Kläger seine Entlassung als ein Politikum bezeichnet hatte. Damit hatte er nach Ansicht des Arbeitsgerichts eine den Umständen entsprechende korrekte Formulierung gewählt. Das Landesarbeitsgericht stellt dazu fest, daß vom Beklagten dem nichts Konkretes entgegengehalten worden ist. Wenn dadurch in der Öffentlichkeit der Eindruck entstanden ist, die Entlassung des Klägers sei sachlich nicht gerechtfertigt, so wäre diese Folgerung nicht falsch gewesen. Es ist Sache der Tatsachen-



- 29 -

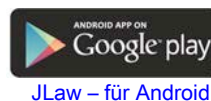
instanzen die tatsächlichen Gegebenheiten zu würdigen. Der erkennende Senat ist an diese Würdigung gebunden, soweit sie nicht unvollständig ist, insbesondere wesentliche Tatsachen unberücksichtigt läßt oder sonstige Rechtsfehler enthält. Solche Rechtsfehler läßt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts aber nicht erkennen. Im übrigen hat der Intendant bei einem Gespräch mit einem Redaktionsmitglied der Frankfurter Rundschau selbst den politischen Hintergrund der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen fristlosen Kündigung angesprochen und bestätigt (Bl. 55 U.A.). Mit Recht weist auch das Landesarbeitsgericht darauf hin, der Wortlaut des den früheren strengen Verweis als "Farce" bezeichnenden Zeitungsartikels ("AZ" v. 23.6.1971) zeige, daß nicht der Kläger diesen Ausdruck gebraucht, sondern die Verfasserin des Artikels (Bl. 56 U.A.).

Wenn auf den rot-schwarzen Plakaten, mit denen die Studentengemeinde und andere zur Lesung von und Diskussion mit A A warb, das Epigramm stand: "Der M. sät so lange an seinem A , bis er fällt (Saarbrücker Zeitung v. 10.7.1971) und der Kläger A selbst an diesem Epigramm die Wirkung eines Epigramms erläutert hat, so ist es nicht, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, überzeugend, daß der Kläger, wie der Beklagte ihm anlastet, mit der Erklärung dieses Epigramms sein deutliches Einverständnis mit der polemischen Tendenz dieses Epigramms ausgedrückt hat. Nach dem Zeitungsbericht hat der Kläger darauf hingewiesen, daß er "im Augenblick keine Polemik mit dem Intendanten M suche. Die Auseinandersetzung werde vor dem Arbeitsgericht stattfinden; er selbst wolle nur so schnell wie möglich wieder ein Literaturprogramm machen, wie er es für gut halte." Der Kläger hat dann weiter ausgeführt, er habe mit der Gestaltung des Plakats nichts zu tun und daß auch jenes Epigramm nicht von ihm stamme, sondern von C D . Der Kläger hat damit nach außen hin klar zum Ausdruck gebracht, daß seine Ausführungen über die Wirkungsweise eines Epigrammes nicht durch den Inhalt des gewählten Beispiels bedingt verstanden werden sollten. Das Landesarbeitsgericht meint mit Recht, daß der Kläger bei der vom Beklagten durch eine sachlich nicht

- 30 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 30 -

begründete Kündigung selbst geschaffenen Situation eine innerliche Genugtuung bei der Erläuterung an Hand gerade dieses Epigrammes empfunden habe, sei mit Sicherheit anzunehmen, aber auch verständlich und dem Kläger nicht anzulasten. Dem ist zuzustimmen.

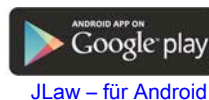
Wenn der Beklagte vorträgt, die Gruppe "Coop Südwest" habe als "Hauptträgerin der Manifestation gegen den Intendanten" des Beklagten im engsten Einvernehmen mit dem Kläger gehandelt, "der sich lediglich aus Gründen der Opportunität nach außen" zurückgehalten habe, so spricht sie damit eine nicht bewiesene Vermutung aus, die durchaus denkbar ist. Aber wenn andere aktiv waren, dann ist das dem Kläger eben nicht anzulasten, weil der Beklagte die Aufwiegelung der anderen, die tätig wurden, nicht bewiesen hat.

Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, wenn sie rügt, das angefochtene Urteil erörtere bei dem Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG - wie bei den Kündigungsgründen - die einzelnen Punkte isoliert und halte jeden einzelnen Punkt nicht für ausreichend. Es lasse aber eine zusammenfassende Würdigung vermissen. Dem angefochtenen Urteil läßt sich auch in dieser Beziehung ein Rechtsfehler nicht nachweisen. Es hat folgerichtig alle einzelnen gegen den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Beklagten vom Beklagten vorgebrachten Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen sollten, gründlich einzeln geprüft und ist bei jedem dieser Gründe zu dem Ergebnis gekommen, daß dieser Grund eben nicht geeignet war, den Auflösungsantrag des Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu stützen. Eine Gesamtabwägung entfiel, weil keine der Gründe sich als stichhaltig erwies.

IX. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich noch bei der Prüfung, ob der Auflösungsantrag des Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG begründet ist, die zur Begründung der fristlosen Kündigung des Beklagten vom 22. Dezember 1971, über die ein



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



- 31 -

Kündigungsschutzprozeß vor dem Arbeitgericht Saarbrücken anhängig ist (Az.: 1 CA 1/72), vorgetragene Tatsache, daß der Kläger das Gedicht "Auto-Mobilmachung" veröffentlicht habe, auf die sich der Beklagte auch in diesem Rechtsstreit berufen hat, berücksichtigt. Das Arbeitsgericht Saarbrücken hat den Rechtsstreit bis zur Entscheidung des vor dem Bundesarbeitsgericht schwebenden Revisionsverfahrens gemäß § 148 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG ausgesetzt, weil die Entscheidung in dem vor dem Bundesarbeitsgericht schwebenden Verfahren über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses des Klägers für die Entscheidung des Arbeitsgerichts Saarbrücken vorgreiflich ist. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist vorgreiflich, weil im Falle der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 21. Juni 1971 oder durch die in eine ordentliche Kündigung umgedeutete Kündigung vom 21. Juni 1971 oder durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu einem früheren Zeitpunkt beendet sein würde als dem Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung vom 22. Dezember 1971. Das Landesarbeitsgericht hat dabei die Ansicht vertreten, dieser Sachverhalt der Veröffentlichung des Epigramms "Auto-Mobilmachung", der unstreitig nach der Wahl des Klägers zum Mitglied des Personalrats des Beklagten vom 1. Juli 1971 und nach der Aufnahme der Amtstätigkeit des Personalrats vom 13. Juli 1971 liegt, könne nur dann den Auflösungsantrag des Beklagten in dem damals vor dem Landesarbeitsgericht Saarland schwebenden Rechtsstreit rechtfertigen, wenn die Tatsache der Veröffentlichung des Epigramms "Auto-Mobilmachung" geeignet sei, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben. Es meint, zwar ruhe die Mitgliedschaft des Klägers zum Personalrat des Beklagten gemäß § 28 PersVG Saar, da über seine Klage gegen seine fristlose Entlassung vom 21. Juni 1971 noch nicht rechtskräftig entschieden sei und erst die rechtskräftige Feststellung der Auflösung des Arbeitsvertrages des Klägers die Mitgliedschaft des Klägers im Personalrat beende (§ 27 c PersVG Saar), aber als Mitglied des Personalrats genieße der Kläger den Kündigungsschutz des § 15 KSchG, der dem § 13 KSchG a.F.



entspricht, auf den § 61 Abs. 2 PersVG Saar wegen der Gleichbehandlung von Personalratsmitgliedern mit den Betriebsratsmitgliedern verweist. Gemäß § 15 KSchG sei aber eine Kündigung eines Personal- (Betriebs-)ratsmitglieds nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliege. Da dem Kläger im Dezember 1971 nicht ordentlich gekündigt werden konnte, schließe dieses - nach Auffassung der Kammer - aus, daß ein Verhalten des Klägers während seiner Mitgliedschaft zum Personalrat zur Begründung eines auf einer vor der Mitgliedschaft zum Personalrat ausgesprochenen, sozial nicht gerechtfertigten Kündigung beruhenden Auflösungsantrags des Beklagten dienen könne, es sei denn, daß dieses Verhalten als Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 BGB anzusehen sei. Der erkennende Senat hält diese Rechtsansicht für zutreffend. Nach § 15 KSchG kann einem Mitglied des Personalrats nur aus wichtigem Grunde (§ 626 BGB) gekündigt werden. Diese Vorschrift will sicherstellen, daß die Arbeit des Personalrats während der gesamten Amtszeit als kontinuierlich geleistet wird. Sie will weiter verhindern, daß ein Mitglied des Personalrats aus irgendeinem Grunde, der die ordentliche Kündigung rechtfertigt, seinen Arbeitsplatz und damit seine Stellung als Personalrat verliert. Aus dem Zweck und Sinn des § 15 KSchG ergibt sich, daß einem Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur dann stattgegeben werden kann, wenn er auf ein Verhalten des Personalratsmitglieds gestützt wird, das als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 BGB anzusehen ist. Sonst würde die Gefahr der Umgehung des § 15 KSchG bestehen. Wird also ein Betriebsangehöriger, der gegen seinen Arbeitgeber einen Kündigungsschutzprozeß führt, in dem der beklagte Arbeitgeber den Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG gestellt hat, zum Mitglied des Personalrats gewählt, so kann das Gericht dem ^{auflösungsantrag, der} auf einen Sachverhalt, ^{besteht aus, welcher} ~~der nach der Wahl des Betriebsangehörigen zum Mitglied des Personalrats gestützten Auflösungsantrag~~ ^{entstanden ist} nur dann stattgegeben, wenn dieser Sachverhalt geeignet ist, einen wichtigen



- 33 -

Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 BGB abzugeben. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, daß es nicht Aufgabe des Gerichts ist, den literarischen Wert des Epigramms zu beurteilen, sondern nur darüber zu entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten durch die Veröffentlichung dieses Epigramms konkret berührt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht trotz Erwähnung der "Baader-Meinhofgruppe" in dem Epigramm ohne ersichtlichen Rechtsfehler verneint, weil der Kläger sich nicht etwa mit dieser Gruppe identifiziert hat und auch eine Schädigung des Ansehens des Beklagten nicht eingetreten ist. Hieran ist der Senat gebunden. Deshalb konnte der Auflösungsantrag des Beklagten nicht mit Erfolg auf die Veröffentlichung dieses Epigramms "Auto-Mobilmachung" gestützt werden.

gez. Dr. König

Dr. Rengier

Der Richter am Bundes-
arbeitsgericht Hillebrecht
ist im Urlaub

Dr. König

Dr. Jung

Kerrmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)