

Aktenzeichen: 2 AZR 294/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 14. Mai 1987
- 2 AZR 294/86 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Urteil vom 11. Mai 1982
- 3 a Ca 2075/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 16. April 1986
- 7 (2) Sa 440/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 KSchG

Gesetz: KSchG § 9 Abs. 1 Satz 2; GG Art. 5 Abs. 1 Satz 1, Art. 5
Abs. 2; ZPO § 286

Leitsatz:

Das Verhalten dritter Personen ist als Grund für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 9 KSchG nur dann geeignet, wenn der Arbeitnehmer dieses Verhalten durch eigenes Tun entscheidend veranlaßt hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 294/86

7 (2) Sa 440/85 Schleswig-Holstein

Verkündet am
14. Mai 1987

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. April 1986 - 7 (2) Sa 440/85 - aufgehoben.
 2. Der Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, wird zurückgewiesen.
 3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreites.
- V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 17. März 1980 als Drucker zu einem monatlichen Arbeitsentgelt von zuletzt 3.300,-- DM beschäftigt. Der Kläger ist Mitglied der IG Druck und Papier und seit 1974 aktives Mitglied der "Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes - VVN - Bund der Antifaschisten", wobei er das Amt des Vorsitzenden der Ortsgruppe P bekleidet und sowohl dem Präsidium der VVN auf Bundesebene als auch dem geschäftsführenden Vorstand des Landesverbandes Schleswig-Holstein e.V. angehört.

Am 2. November 1981 weigerte der Kläger sich, zwei Prospekte zu drucken. Am darauffolgenden Tag lehnte er es ab, einen Werbebrief zu drucken. Er begründete die Weigerung damit, sowohl



die zwei Prospekte als auch der Werbebrief seien kriegsverherrlichend und hätten nationalsozialistischen Charakter. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats am 5. November 1981 fristlos und vorsorglich fristgemäß.

Gegen diese Kündigungen hat sich der Kläger gewandt. Nachdem am 17. Dezember 1981 in der Kündigungssache der Gütetermin vor dem Arbeitsgericht stattgefunden hatte, erschien der Kläger am selben Tag mit zwei Begleitern vor dem Betriebsgelände und ließ sich dort, nachdem ein als geeignet erscheinender Standort gefunden war, fotografieren, wobei das Betriebsgelände der Beklagten als Bildhintergrund diente. Es kam dadurch zu einer Arbeitsunterbrechung im Betrieb der Beklagten, da die Arbeitnehmer den Vorgang beobachteten. Die Dauer der Unterbrechung ist zwischen den Parteien streitig. Über den Rechtsstreit der Parteien wurde in der Presse und auch im Norddeutschen Rundfunk berichtet. Auch in der Leipziger Volkszeitung, die sich als Organ der Betriebsleitung Leipzig der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands bezeichnet, wurde berichtet. Die Beklagte erhielt wegen des Rechtsstreits Schreiben Dritter, in denen sie zur Rücknahme der Kündigung aufgefordert wurde. Unter anderem erhielt sie ein Schreiben des Landesverbandes Schleswig-Holstein der VVN vom 12. Dezember 1981, sowie ein Schreiben der Ortsgruppe E - der VVN vom 15. Dezember 1981.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 11. Mai 1982 festgestellt, die Kündigung sei nicht als fristlose, wohl aber als



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



fristgerechte wirksam. Hiergegen haben beide Parteien Berufung eingelegt. Die Beklagte hat in der Berufungsinstanz hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen beider Parteien durch Urteil vom 6. Januar 1983 zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat auf die Revision des Klägers das Urteil des Landesarbeitsgerichts durch Urteil vom 20. Dezember 1984 (- 2 AZR 436/83 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Direktionsrecht) aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden hatte. Ferner hat das Bundesarbeitsgericht unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 5. November 1981 nicht zum 20. November 1981 aufgelöst worden ist. Wegen des Auflösungsantrags hat der Senat den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Auflösungsantrages vorgetragen, eine Weiterbeschäftigung des Klägers lasse keine den betrieblichen Zwecken dienliche Zusammenarbeit erwarten. Dies ergebe sich aus dem Verhalten des Klägers während des Rechtsstreits. Am 17. Dezember 1981 habe er sich demonstrativ vor dem Betriebsgelände zum Fotografieren aufgestellt. Die Arbeitsunterbrechung in ihrem Betrieb habe etwa 30 Minuten betragen. Der Kläger habe durch sein Verhalten die Arbeit im Betrieb gestört. Sie müsse weiter davon ausgehen, daß der Kläger die Medien ein-



geschaltet habe, zumindest, daß die Einschaltung seiner Sphäre zuzuordnen sei. Hierdurch sei die Öffentlichkeit über die Kundenbeziehung zum Verlag für geschichtliche Dokumentation unterrichtet worden. Dies sei zwar kein Betriebsgeheimnis, aber doch ein Internum, das nicht an die breite Öffentlichkeit gehöre. Besonders störe sie die Berichterstattung in der Leipziger Volkszeitung, weil ihr dort die Verbreitung faschistischen Gedankenguts vorgeworfen werde. Ein Recht zur Gegendarstellung könne sie, anders als in der Bundesrepublik Deutschland, nicht durchsetzen. Zudem sei der Bericht in dieser Zeitung noch vor dem ersten Termin erschienen. Schließlich sei durch Einmischung Dritter, nämlich die Schreiben der VVN Landesverband Schleswig-Holstein und VVN E , versucht worden, die Geschäftsführer der Beklagten psychisch unter Druck zu setzen. Ihnen sei vorgeworfen worden, wirtschaftliche Macht gegen das engagierte Handeln eines demokratischen Bürgers auszuüben und aus der Geschichte nichts gelernt zu haben. Sie müsse davon ausgehen, daß der Kläger, der Mitglied der VVN, dort aktiv tätig und zudem Leiter der Arbeitsgruppe P sei, diese Interventionen veranlaßt habe. Sie müsse befürchten, daß der Kläger in Zukunft die für ein Arbeitsverhältnis gebotene Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers nicht oder nicht genügend beachten werde, insbesondere, daß bei möglichen zukünftigen Auseinandersetzungen wiederum Dritte in ein Verfahren eingreifen würden, daß der Kläger die Arbeit störe oder daß Internes an die Öffentlichkeit gelange.

Die Beklagte hat beantragt,



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



das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Der Kläger hat beantragt, den Auflösungsantrag zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, ihm könne die Berichterstattung in den Medien nicht vorgeworfen werden. Er habe nur seine Gewerkschaft über den Streitfall informiert. Den Medien gegenüber habe er auf Befragen hin nach bestem Wissen und Gewissen seinen Standpunkt sachlich dargelegt. Auch die Beklagte habe der Presse Auskünfte erteilt. Für überspitzte Formulierungen habe er nicht einzustehen. Er habe auch die VVN über die Ereignisse vom 2. und 3. November 1981 informiert. Soweit aus diesem Anlaß Briefe an die Beklagte und das Gericht gesandt worden seien, handele es sich um zulässige Meinungsäußerungen, die die Beklagte in ihrer Prozeßführung nicht beeinträchtigt hätten. Das Tätigwerden der VVN habe er nicht initiiert. Es handele sich um einen Verein mit demokratischer Willensbildung. Soweit die Beklagte ihm vorwerfe, er habe sich am 17. Dezember 1981 fotografieren lassen, sei dies auf Bitten des Fotografen A C vom "Stern" erfolgt. Das Fotografieren habe nur fünf Minuten gedauert. Er verstehe nicht, wieso dies zu einer halbstündigen Arbeitsunterbrechung geführt haben sollte. Die Fotos seien auf öffentlichen Wegen gemacht worden.

Die Beklagte befürchte im übrigen zu Unrecht weitere Streitigkeiten. Die Beklagte habe ihr Direktionsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Sie beschäftigte weit mehr als 20 Drucker. Die Prospekte machten allenfalls 1 % des Auftragsvolumens aus. Da die anderen Drucker sich nicht geweigert hätten, die Prospekte zu



drucken, könne die Beklagte ihm ohne weiteres andere Aufgaben zuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf den Antrag der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 20. November 1981 aufgelöst und die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 5.500,-- DM zu zahlen. Es hat weiterhin die Kosten des Rechtsstreits dem Kläger zu 1/6 und der Beklagten zu 5/6 auferlegt und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Abweisung des Auflösungsantrages der Beklagten weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

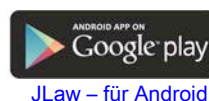
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei im Hinblick auf die Schreiben, die seitens der VVN an die Beklagte gerichtet worden seien, aufzulösen gewesen. Das Schreiben des VVN Landesverbandes Schleswig-Holstein vom 12. Dezember 1981 habe den Sachverhalt so dargestellt, als habe die Beklagte Schriften drucken lassen, die "geistiges Rüstzeug der Neonazis" seien und "Umtriebe wie Schändungen von Synagogen, Friedhöfen, KZ-Gedenkstätten, Mordanschläge wie in München, das Anlegen geheimer Waffenlager wie in Niedersachsen und Schießereien mit Grenzbeamten und Polizei" begünstigt hätten. Im



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



Schreiben der VVN E vom 15. Dezember 1981 werde die Beklagte als jemand hingestellt, der "bis heute nichts aus der Geschichte gelernt habe". Diese Meinungsäußerungen hätten seitens der Absender eine zulässige Meinungsäußerung auch innerhalb der in Artikel 5 Abs. 2 GG gesetzten Schranken sein mögen. Dies könne jedoch dahingestellt bleiben. Denn jedenfalls, soweit diese Schreiben vom Kläger stammen sollten, wirkten sie sich störend auf das Arbeitsverhältnis aus. Die Beklagte dürfe aufgrund der führenden Position des Klägers in der VVN und der frühzeitigen Unterrichtung des Verbandes durch den Kläger vermuten, der Kläger habe zumindest an diesen Schreiben mitgewirkt und diese veranlaßt. Insoweit habe er sich selbst, da er sich nicht als Meinungsäußerer zu erkennen gegeben habe, nicht auf den Schutz der Meinungsäußerung berufen können. Soweit die Beklagte aber den durch Tatsachen begründeten Verdacht haben könne, der Kläger habe diese Schreiben veranlaßt oder an ihnen mitgewirkt, lasse dies eine den betrieblichen Zwecken dienende weitere Zusammenarbeit nicht erwarten. Denn insoweit müsse die Beklagte annehmen, der Kläger trete nicht immer mit der gebotenen Offenheit auf, sondern verstecke sich auch in anderen Fällen zur Stärkung seiner Position hinter den Stellungnahmen anderer. Da in jedem Arbeitsverhältnis mehr oder weniger große Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorkommen könnten, müsse die Beklagte – unabhängig von der Gefahr der Wiederholung des Konfliktfalles, der zur Kündigung geführt habe – befürchten, daß im Streitfall der Kläger sich auch der Stellungnahmen Dritter bedienen werde.



B. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat der Senat nicht folgen können.

I. Das Arbeitsverhältnis ist auf Antrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG dann aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Insoweit geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Die Wertung, ob im Einzelfall die Auflösung gerechtfertigt ist, obliegt in erster Linie dem Tatsachengericht. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen für den Auflösungsantrag verkannt und bei der Prüfung der vorgetragenen Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei berücksichtigt hat (Senatsurteil vom 25. November 1982 - 2 AZR 21/81 - AP Nr. 10 zu § 9 KSchG 1969, zu B I 2 der Gründe).

II. Das angefochtene Urteil hält jedoch auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht stand.

1. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG erforderlichen Vorausschau, ob Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen, kommt es nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit auf den Zeitpunkt der Kündigung an. Es ist vielmehr im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag zu prüfen, ob künftig eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist. Zur Schlüssig-



keit des Auflösungsantrags des Arbeitgebers gehört der Vortrag von greifbaren Tatsachen, aus denen folgt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Allgemeine Redewendungen etwa des Inhalts, die Vertrauensgrundlage sei weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis sei eingetreten, genügen nicht (vgl. Senatsurteil vom 30. September 1976 - 2 AZR 402/75 - BAGE 28, 196 = AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969, zu 3 der Gründe). An die Auflösungsgründe sind strenge Anforderungen zu stellen, weil auch die Auflösung auf Antrag des Arbeitgebers eine Ausnahme von dem vom Gesetz als Regel erstrebten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ist (vgl. BAGE 16, 285 = AP Nr. 20 zu § 7 KSchG, zu III der Gründe; BAGE 25, 43 = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969, zu II 4 a der Gründe). Dies besagt allerdings nicht, daß deshalb nur solche Auflösungsgründe in Betracht kommen können, die zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 Satz 1 BGB führen, weil der Arbeitgeber in einem solchen Fall sich durch eine außerordentliche Kündigung ohne Abfindung vom Arbeitnehmer trennen könnte (vgl. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 9 Rz 19; KR-Becker, 2. Aufl., § 9 KSchG, Rz 52). Die Erwägung, daß es insbesondere während des Kündigungsschutzprozesses zu zusätzlichen Spannungen zwischen den Parteien kommen könne, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sinnlos erscheinen ließen, ist für die gesetzliche Regelung mitbestimmend, wenn auch nicht alleine maßgebend gewesen (vgl. Herschel, Anm. EZA § 9 KSchG n.F. Nr. 3, zu II 2; Senatsurteil vom 3. November 1983 - 2 AZR 204/82 - unveröffentlicht).



2. Zwar kommen als Auflösungsgründe nur Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis, die Wertung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben betreffen.

Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien nicht erwarten lassen, müssen aber nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Vielmehr kommt es darauf an, ob die objektive Lage beim Schluß der mündlichen Verhandlung bei dem Arbeitgeber mit Recht die Besorgnis aufkommen lassen kann, daß die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß auch das Verhalten des Prozeßbevollmächtigten des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozeß die Auflösung bedingen könnte (BAG Urteil vom 30. Juni 1959 - 3 AZR 111/58 - AP Nr. 56 zu § 1 KSchG; Senatsurteil vom 3. November 1983 - 2 AZR 104/82 - unveröffentlicht).

Das läßt sich jedoch nicht auf ein Verhalten unbeteiligter Dritter übertragen. Dieses kann die für eine weitere Zusammenarbeit notwendige Vertrauensgrundlage nur dann zerstören, wenn dieses Verhalten Dritter durch das Verhalten des Arbeitnehmers in irgendeiner Weise veranlaßt worden ist.

Hinter dem Gedanken, auf die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses durch ein Verhalten des Prozeßbevollmächtigten abzustellen, steht letztlich die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers



für ein derartiges Verhalten seines Prozeßbevollmächtigten bzw. seine Möglichkeit, das Verhalten seines Prozeßbevollmächtigten zu beeinflussen.

Anders ist jedoch die Situation bei Stellungnahmen bzw. Verhaltensweisen am Vertrag nicht beteiligter Dritter. Hier spricht zunächst keine Vermutung dafür, daß der Arbeitnehmer diese Stellungnahmen bzw. Verhaltensweisen veranlaßt habe oder auch nur billige. Insoweit muß der Arbeitgeber weitere Umstände vortragen, die auf eine Veranlassung durch den Arbeitnehmer schließen lassen, da auch nur insoweit das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien zerstört werden kann.

In diesem Sinne hat auch der Senat in seinem insoweit nicht veröffentlichten Urteil vom 7. Dezember 1972 (- 2 AZR 235/72 - zu VIII der Gründe; das Urteil ist auszugsweise zu IX der Gründe veröffentlicht in BAGE 24, 468 = AP Nr. 1 zu § 9 KSchG 1969) ausgeführt, eine in der Öffentlichkeit ausgetragene parteipolitische Polemik könne 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 worden sei. Das Handeln Dritter könne nicht aus ausreichend angesehen werden, das 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 habe.



Würde man einer Äußerung Dritter ohne vorwerfbares Verhalten des Arbeitnehmers als Zerrüttungsgrund ansehen, bestünde die Gefahr, daß bei jeder Kündigung, der ein für die Öffentlichkeit besonders interessanter Sachverhalt zugrunde liegt, das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien vernichtet würde und der Kündigungsschutz über die Auflösung umgangen werden könnte.

III. Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze unrichtig angewandt, indem es zu geringe Anforderungen an die Darlegungslast der Beklagten gestellt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat - entsprechend dem Vortrag der Beklagten - ausgeführt, die Beklagte dürfe aufgrund der führenden Position des Klägers in der VVN und der frühzeitigen Unterrichtung des Verbandes durch den Kläger vermuten, der Kläger habe zumindest an diesem Schreiben mitgewirkt und dieses veranlaßt.

a) Es kann dahinstehen, ob mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden kann, bereits der bloße Verdacht des Vorliegens von Umständen, aus denen folge, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit sei nicht zu erwarten, könne den Auflösungsantrag begründen, denn die Beklagte hat das Vorliegen eines derartigen Verdachtes nicht hinreichend dargelegt. Daran müßten jedenfalls dieselben Anforderungen gestellt werden, wie an den Verdacht einer strafbaren Handlung bzw. Vertragsverletzung, wenn dieser als Kündigungsgrund in Betracht kommen soll.

Danach muß der Verdacht objektiv durch bestimmte Tatsachen



begründet und darüber hinaus dringend sein, so daß zu prüfen ist, ob eine große Wahrscheinlichkeit dafür besteht, daß der vom Arbeitgeber behauptete, sich auf die zukünftige betriebliche Zusammenarbeit auswirkende Sachverhalt vorliegt (vgl. für die Verdachtskündigung: KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 153 a).

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann allein aufgrund der von der Beklagten vorgetragenen Tatsachen, daß der Kläger Mitglied des Vorstandes des Landesverbandes der VVN ist und diesen von den Vorfällen am 2. und 3. November unterrichtet hat, nicht der dringende Verdacht hergeleitet werden, der Kläger habe die beiden Schreiben veranlaßt bzw. an diesen mitgewirkt.

Das gilt zunächst für das von zwölf Personen der Ortsgruppe E der VVN unterzeichnete Schreiben. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, daß der Kläger eine Beziehung zu dieser Ortsgruppe hat. Aus seiner Stellung als Ortsvorsitzender der VVN in P - bzw. seiner Mitgliedschaft im Vorstand des Landesverbandes kann nicht gefolgert werden, er habe die Ortsgruppe in E zu einem derartigen Schreiben veranlaßt bzw. hieran sogar mitgewirkt. Im übrigen handelt es sich bei dem Schreiben um die persönliche Stellungnahme von Personen, die für sich in Anspruch nehmen, aktiv gegen das Naziregime Widerstand geleistet zu haben und hierfür verfolgt worden zu sein, wie sich aus dem Schreiben ergibt. Für eine Mitwirkung des Klägers, der 1953 geboren ist, an diesem Schreiben spricht nichts.



Dies gilt auch für das vom Landesverband Schleswig-Holstein der VVN verfaßte Schreiben. Der Kläger ist zwar Vorstandsmitglied dieses Verbandes und er hat diesen auch über die Vorfälle im Betrieb der Beklagten unterrichtet. Daraus läßt sich aber noch keine große Wahrscheinlichkeit dafür ableiten, daß er diesen Brief veranlaßt hat bzw. an diesem mitgewirkt hat. Um eine derartige Wahrscheinlichkeit zu begründen, hätten weitere Umstände vorgetragen werden müssen. Insbesondere müßte dargelegt sein, daß dem Kläger in diesem Vorstand eine entscheidende Rolle zukommt.

Wie das Landesarbeitsgericht schließlich nicht berücksichtigt hat, betrifft der Brief ein Ereignis, das in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Vereins steht. Deshalb besteht eine große Wahrscheinlichkeit, daß ein Verein, der die Bekämpfung faschistischer und militaristischer Einflüsse zum Ziel hat, in jedem Falle zu einer Kündigung wie der des Klägers Stellung nimmt bzw. den Arbeitgeber zur Rücknahme der Kündigung zu bewegen versucht, unabhängig davon, ob der gekündigte Arbeitnehmer Mitglied oder gar Vorstandsmitglied dieses Vereines ist. Umgekehrt besteht daher keine große Wahrscheinlichkeit dafür, daß es der Veranlassung des Klägers bedurfte, ein derartiges Schreiben zu verfassen.

2. Selbst wenn jedoch aufgrund der vorgetragenen Tatsachen davon ausgegangen werden könnte, die Beklagte habe den begründeten Verdacht haben können, der Kläger habe dieses Schreiben veranlaßt bzw. an ihm mitgewirkt, hat die Beklagte nicht hinreichend dargelegt, daß aufgrund dieses Umstandes eine den Betriebszwecken



dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist.

a) Die Beklagte hat sich insoweit darauf berufen, sie müsse aufgrund dieses Verdachtes befürchten, daß der Kläger in Zukunft die für ein Arbeitsverhältnis gebotene Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers nicht oder nicht genügend beachten werde, insbesondere, daß bei möglichen zukünftigen Auseinandersetzungen wiederum Dritte in ein Verfahren eingreifen würden. Die Beklagte hat sich somit nicht darauf berufen, das vermutete Verhalten des Klägers habe das Vertrauensverhältnis bereits deshalb zerstört, weil der Kläger mit diesem Schreiben die Beklagte zutiefst beleidigt habe. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Beklagte müsse insoweit annehmen, der Kläger trete nicht immer mit der gebotenen Offenheit auf, sondern verstecke sich auch in anderen Fällen zur Stärkung seiner Position hinter den Stellungnahmen anderer. Dieses sei auch bei zukünftigen Meinungsverschiedenheiten zu erwarten.

b) Das Landesarbeitsgericht hätte jedoch aus dem Verdacht, der Kläger habe das Schreiben der VVN veranlaßt, nur dann die Schlußfolgerung ziehen können, der Kläger trete nicht immer mit der gebotenen Offenheit auf, wenn dieser das Schreiben alleine verfaßt und unter dem Namen der VVN abgesandt hätte und zum anderen der Beklagten die Mitgliedschaft des Klägers in der VVN nicht bekannt gewesen wäre. Der Kläger hat aber die Beklagte nie darüber im unklaren gelassen, daß er Mitglied der VVN sei und den Kriegsdienst verweigert habe. Die Annahme des Berufungsgerichts, die Beklagte müsse befürchten, der Kläger trete in Zukunft nicht



mit der gebotenen Offenheit auf, wird auch durch den bisherigen Verlauf des Arbeitsverhältnisses widerlegt. Anlaß für die Kündigung waren gerade zwei Vorfälle, bei denen der Kläger in aller Offenheit erklärte, weshalb er zwei Druckaufträge aus Gewissensgründen nicht ausführen konnte.

Aus den beiden Schreiben kann auch nicht gefolgert werden, der Kläger werde bei Meinungsverschiedenheiten anderer Art mit der Beklagten sich zukünftig auf die Stellungnahmen Dritter beziehen. Zumindest hätte die Beklagte insoweit darlegen müssen, aufgrund welcher Meinungsverschiedenheiten welche Stellungnahmen Dritter zu erwarten sind. Dazu hat sie jedoch nichts vorgetragen, auch nicht, daß der Kläger etwa Mitglied in weiteren Vereinen ist, deren Aufgabenbereiche und Ziele Gegenstand einer Meinungsverschiedenheit zwischen Kläger und Beklagten sein könnten. Keinesfalls kann aus dem einmaligen - unterstellten - Verhalten des Klägers, er habe die VVN zu Stellungnahmen gegenüber der Beklagten veranlaßt, eine dahingehende "Charakterschwäche" des Klägers hergeleitet werden, er verstecke sich "immer", unabhängig vom Streitgegenstand, hinter Stellungnahmen Dritter. Gerade der die Kündigung auslösende Konflikt spricht dagegen.

3. Da die Beklagte schon nicht schlüssig dargelegt hat, daß die beiden Schreiben der VVN dem Kläger anzulasten und eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen Kläger und Beklagten nicht erwarten lassen, kommt es auf den Inhalt dieser Schreiben nicht mehr an. Insoweit ist jedoch der Revision zuzugestehen, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung ent-



gegen dem eindeutigen Wortlaut des in Bezug genommenen Schreibens des Landesverbandes vom 12. Dezember 1981 davon ausgegangen ist, das Schreiben stelle den Sachverhalt so dar, als habe die Beklagte Schriften drucken lassen, die "geistiges Rüstzeug der Neonazis" seien und "Umtriebe wie Schändungen von Synagogen, Friedhöfen, KZ-Gedenkstätten, Mordanschläge wie in München, das Anlegen geheimer Waffenlager wie in Niedersachsen und Schießereien mit Grenzbeamten und Polizei" begünstigten. Die Revision weist zutreffend darauf hin, in dem Schreiben werde eindeutig ausgeführt, daß die Beklagte Werbematerialien für diese Schriften zu drucken gehabt habe.

IV. Soweit das Landesarbeitsgericht das weitere Vorbringen der Beklagten als ungeeignet angesehen hat, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bedingen, sind seine Ausführungen revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Beklagte hat auch insoweit keine hinreichenden Umstände vorgetragen, die den Auflösungsantrag hätten begründen können. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß der Senat lediglich den vom Landesarbeitsgericht wiedergegebenen Vortrag der Beklagten seiner Entscheidung zugrundelegen kann, da das Landesarbeitsgericht den sich in den Schriftsätzen befindenden, weitergehenden Vortrag der Beklagten nicht in Bezug genommen hat.

1. Die Beklagte hat sich zunächst auf ein Verhalten des Klägers am 17. Dezember 1981 berufen. An diesem Tage habe er sich demonstrativ vor dem Betriebsgelände zum Fotografieren aufgestellt.



Der Kläger habe durch sein Verhalten die Arbeit im Betrieb gestört. Die Arbeitsunterbrechung in ihrem Betrieb habe etwa 30 Minuten betragen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, dieser Vorfall könne den Auflösungsantrag der Beklagten nicht rechtfertigen, unabhängig von der Dauer des Vorgangs und der Arbeitsunterbrechung im Betrieb der Beklagten. Der Kläger habe im Rahmen der in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG geschützten Meinungsfreiheit gehandelt. Hienach habe jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten. Eine solche Meinungsäußerung könne auch darin liegen, daß sich die Partei eines Prozesses von einem Fotoreporter fotografieren lasse, um ihren eigenen Standpunkt zu dem Rechtsstreit zu betonen. Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung sei zwar gemäß Art. 5 Abs. 2 GG durch die allgemeinen Gesetze, die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Jugend und das Recht der persönlichen Ehre eingeschränkt. Zu den allgemeinen Gesetzen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GG gehörten auch die arbeitsvertragliche Treuepflicht, die die Meinungsfreiheit insoweit einschränke, daß das Zusammenleben der Arbeitnehmer im Betrieb nicht ernstlich und schwer gefährdet würde oder daß der Arbeitnehmer den Zwecken und Interessen des Betriebes nicht zuwider handeln dürfe. Jedoch sei dadurch, daß der Kläger sich am 17. Dezember 1981 vor dem Betriebsgelände der Beklagten habe fotografieren lassen, keine derart große Beeinträchtigung der Zwecke und Interessen des Betriebes erfolgt, daß demgegenüber das Recht des Klägers auf freie Meinungsäußerung habe zurücktreten müssen. Auch sei das Zusam-



menleben der Arbeitnehmer im Betrieb nicht ernstlich und schwer gefährdet worden.

b) Die Beklagte hat insoweit die Verletzung von § 286 ZPO gerügt. Das Landesarbeitsgericht habe bei der Wertung außer acht gelassen, daß über die Kündigungen und den Prozeß schon in der Presse wiederholt vor dem 17. Dezember 1981 berichtet worden sei, so daß es für den Kläger geboten gewesen sei, sich aller unnötigen Aufbauschungen der Angelegenheiten zu enthalten.

Diese Rüge ist unbegründet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht möglicherweise außer acht gelassen, daß zu diesem Zeitpunkt bereits in der Presse über den Prozeß berichtet worden ist. Es ist jedoch nicht ersichtlich, wieso das zu einer anderen Würdigung hätte führen können. Die bereits erfolgte Berichterstattung in der Presse nahm dem Kläger nicht das Recht, sich für einen weiteren Bericht mit dem Betriebsgelände als Hintergrund fotografieren zu lassen.

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin ausgeführt, auch die außergewöhnlich ausführliche Berichterstattung in Presse und Rundfunk könne den Auflösungsantrag nicht rechtfertigen, auch nicht, soweit es um die Berichterstattung in Medien der DDR gehe. Dem Kläger könne insoweit allenfalls vorgeworfen werden, er hätte die berichterstattenden Stellen über den Rechtsstreit und die Hintergründe unterrichtet. Ob der Kläger von sich aus an diese Stellen herangetreten sei, sei streitig. Tatsachen, die den Verdacht der Beklagten untermauerten, der Kläger sei selbst an diese



Stellen herangetreten, habe die Beklagte nicht vorgetragen.

Dem Kläger könne auch insoweit nicht vorgeworfen werden, innerbetriebliche Informationen weitergegeben zu haben. Eine besondere Schweigepflicht des Klägers, die er verletzt haben könnte, habe nicht bestanden.

b) Diese Ausführungen, die von der Beklagten mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden sind, sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Da die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht schlüssig dargelegt hat, daß der Kläger die Pressekampagne gegen die Beklagte veranlaßt hat bzw. auch keine Umstände dargelegt hat, die einen derartigen Verdacht der Beklagten untermauern könnten, können diese Pressemeldungen unabhängig von ihrem Inhalt nicht geeignet sein, den Auflösungsantrag der Beklagten zu rechtfertigen. Insoweit handelt es sich, ebenso wie bei den Schreiben der VVN, um ein Handeln Dritter, das dem Kläger nicht zuzurechnen ist.

C. War der Auflösungsantrag der Beklagten also nicht begründet, waren der Beklagten nach § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Brocksiepe

Dr. Wolter



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)