

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja) auszugsweise
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 626 Druckkündigung, Ausschußfrist, § 140;
KSchG 1969 § 13, § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
KSchG 1951 § 11; GG Art. 5 Meinungsfreiheit; ArbGG
§ 72 Streitwertrevision

Leitsätze:

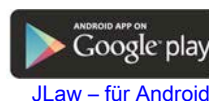
1. Verlangt die Belegschaft oder ein Teil davon unter der Androhung der Arbeitsniederlegung vom Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers und gibt der Arbeitgeber diesem Druck nach, dann ist eine auf einen solchen Sachverhalt gegründete außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitgeber nichts getan hat, die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen (Bestätigung von BAG 9, 53 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Druckkündigung; BAG 12, 220 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung).
2. Bei einer aus diesem Grunde unzulässigen Druckkündigung kann der Arbeitgeber nicht geltend machen, das Verlangen der Belegschaft sei durch einen von dem Arbeitnehmer gesetzten wichtigen Grund gerechtfertigt, wenn die Tatsachen, die den wichtigen Grund ergeben sollen, gemäß § 626 Abs. 2 BGB verfristet sind.
3. Nach der Neufassung des § 11 KSchG 1951 durch § 13 KSchG 1969 spricht keine Vermutung mehr gegen die Umdeutung der unwirksamen außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung. Vielmehr ist gemäß § 140 BGB darauf abzustellen, ob die Umdeutung der als außerordentliche unwirksamen Kündigung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers entspricht und ob dieser Wille dem Arbeitnehmer erkennbar geworden ist.
4. Allerdings kann das Gericht nicht von Amts wegen umdeuten. Erforderlich ist vielmehr der Vortrag des Arbeitgebers, er habe für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen eine ordentliche Kündigung aussprechen wollen (im Anschluß an BAG vom 14. August 1974 - 5 AZR 497/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969).

Aktenzeichen: 2 AZR 511/74

Urteil des BAG vom 18. September 1975 LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 311/74

7. Sa 16/74 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 18. September 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Mai 1974 - 7 Sa 16/74 - aufgehoben.

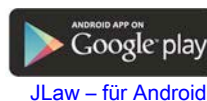
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger stand seit Februar 1967 als Busfahrer im Dienste der Beklagten. Als "Einmannfahrer" verdiente er zuletzt monatlich ca. 2.000,-- DM brutto. Seine Beschäftigungsstelle war der Betriebshof L. Der Kläger versäumte in der Zeit von Juli 1970 bis zum 25. Mai 1973 seine Arbeit an neunzehn Tagen ganz oder stundenweise im wesentlichen deshalb, weil er entweder angeblich krank war, verschlafen oder persönliche Angelegenheiten zu regeln hatte. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 14. Juni 1973 zum 31. Juli 1973, weil ein ordnungsgemäßer Betriebsablauf nicht mehr gewährleistet sei. Am 25. Juni 1973 nahm die Beklagte diese Kündigung zurück, weil sie erst jetzt erfahren habe, daß der Kläger entgegen ihrer früheren Annahme am 26. Mai 1973 Dienst geleistet habe.

Nachdem der Kläger einer Versetzung zum Betriebshof H nicht zugestimmt hatte, versetzte die Beklagte ihn ab 1. Juli 1973 im Wege eines Dienstordnungsverfahrens zu diesem Betriebshof. Zur Begründung gab sie an, durch die vielen unvorhergesehenen Fehlzeiten des Klägers werde den anderen Kollegen eine erhebliche Mehrbelastung aufgebürdet; allein im Monat Mai 1973 sei es in sechs Fällen zu Wagenausfällen gekommen, weil kein anderes Personal zur Verfügung gestanden habe. Die Durchführung dieser Strafversetzung scheiterte jedoch daran, daß der Kläger auf dem Betriebshof H nicht mehr als Einmannfahrer hätte eingesetzt werden können und seine Bezüge gemindert worden wären.

In der Zeit nach der "Rücknahme" der Kündigung vom 14. Juni 1973 hat sich der Kläger auf dem Hof bzw. in der Kantine des Betriebshofes L gegenüber anderen Betriebsangehörigen kritisch über die Beklagte und den Personalrat geäußert (vgl. die Angaben auf S. 7 des angefochtenen Urteils = Bl. 10 ^R SenA). Am 4. Juli 1973 übersandten 34 Arbeitnehmer des Betriebshofes L ein Schreiben an den Personalrat dieses Betriebshofes. Darin lehnten sie es ab, weiter mit



- 3 -

dem Kläger zusammenzuarbeiten. Der Personalrat beantragte darauf am 5. Juli 1973 bei der Beklagten, den Kläger "vom Betriebshof L zu entfernen". Als der Kläger am 6. Juli 1973 gegen 15.00 Uhr seinen Dienst antreten wollte, wurde er mündlich vom Dienst suspendiert und ihm das Betreten des Betriebshofes ab sofort untersagt. Der Kläger verließ zunächst das Betriebsgelände, kehrte jedoch mit zwei weiteren Arbeitnehmern der Beklagten gegen 20.15 Uhr auf den Betriebshof zurück.

Mit Schreiben vom 10. Juli 1973 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos. In dem Kündigungsschreiben wird u.a. ausgeführt:

"Wie Sie bereits aus dem Ihnen unter dem 14. 6. 1973 zugegangenen Kündigungsschreiben entnehmen können, haben Sie gegen das oberste Gebot für die Beschäftigung im Verkehrsdienst und die zu fordernde Zuverlässigkeit wiederholt verstoßen. Die Gründe, die zur fristgemäßen Kündigung führten, bestehen fort. Lediglich wegen eines Formfehlers haben wir, wie Ihnen mit Schreiben vom 25. 6. 1973 mitgeteilt worden ist, uns entschließen müssen, die am 14. 6. 1973 ausgesprochene Kündigung vorerst zurückzunehmen. Diese Rücknahme hat zu einer steigenden Beunruhigung in den Kreisen der Mitarbeiter geführt, die schließlich darin gipfelte, daß es zu einer Unterschriftensammlung, insbesondere unter Ihren Kollegen Einmannfahrern kam, mit der Begründung, daß die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen abgelehnt wird.

Da uns der Betriebsablauf und der Betriebsfrieden auf dem Bf L als oberstes Gebot erscheint, sehen wir nun keine andere Möglichkeit, als das Arbeitsverhältnis fristlos mit dem heutigen Tag zu kündigen.

Die sich zuspitzenden Ereignisse haben gezeigt, daß Ihre Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist, weil Sie den Arbeitsfrieden stören und gefährden würden".

- 4 -



Am 11., 12. und 17. Juli 1973 wurden u.a. auch von dem Kläger vor dem Betriebshof L Flugblätter (Abdrucke in Bl. 34 und 35 VorA) an die Betriebsangehörigen der Beklagten verteilt. Darin nahm die Betriebsgruppe BVG der CDU-Sozialausschüsse gegen die Entlassung des Klägers Stellung. Es wurden Ausdrücke wie Gesinnungsterror, Kesseltreiber, Erpressung, Repressalien, Maulkorbpolitik u.a. gebraucht.

Im Verlauf des vorliegenden Kündigungsschutzprozesses kündigte die Beklagte dem Kläger erneut am 10. September 1973 zum 31. Oktober 1973 wegen der nach dem 10. Juli 1973 eingetretenen Vorfälle.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 10. Juli 1973 und vom 10. September 1973 nicht aufgelöst ist und über den 31. August 1973 bzw. den 31. Oktober 1973 hinaus fortbesteht, ferner die Auflösungsanträge der Beklagten zurückzuweisen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9, 10 KSchG aufzulösen. Nach dem Vortrag der Beklagten haben die Arbeitsversäumnisse des Klägers den ordnungsgemäßen Betriebsablauf erheblich gestört. Sein Verhalten habe außerdem dazu geführt, daß andere Kollegen seine Dienstleistungen zusätzlich hätten übernehmen müssen. Die sogenannte Rücknahme der fristgemäßen Kündigung vom 14. Juni 1973, die nicht durchgeführte Strafversetzung sowie das weitere provozierende Verhalten des Klägers hätten zu einer ständig steigenden Unruhe unter den Bediensteten des Betriebshofes L geführt. Dadurch sei es zu einer spontanen Unterschriftensammlung gegen den Kläger, insbesondere unter den Einmannfahrern, gekommen. Sowohl die Busfahrer als auch die Rangierer hätten eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger wegen dessen Unzuverlässigkeit abgelehnt. Den Betriebsablauf habe der Kläger am 6. Juli 1973 auch dadurch gestört, daß er die Betriebsangehörigen in eine Diskussion über seinen Fall auf dem Betriebshof habe verwickeln wollen. Dieser Hausfriedensbruch und das Gesamtverhalten des Klägers, insbesondere



auch die Teilnahme an der Verteilung der Flugblätter, machten es der Beklagten unzumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In den Flugblättern seien Verunglimpfungen des Personalrates enthalten, die nicht hingenommen werden könnten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage hinsichtlich beider Kündigungen stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist zulässig. Der Kläger irrt, wenn er meint, die nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG erforderliche Revisionssumme sei nicht erreicht. Die Vorinstanzen haben den Streitwert auf 10.000,-- DM festgesetzt. Daran ist das Revisionsgericht auch dann gebunden, wenn der Streitwert unrichtig festgesetzt worden sein sollte. Die Bindung besteht nur dann nicht, wenn die Streitwertfestsetzung durch die Vorinstanzen offenkundig falsch und unter keinem Gesichtspunkt zu rechtfertigen ist. Dementsprechend ist die Revision, da der Streitwert auf mehr als 6.000,-- DM festgesetzt worden ist, nur dann als unstatthaft anzusehen, wenn auf den ersten Blick aus dem Urteil selbst erkennbar ist, daß der richtige Streitwert 6.000,-- DM nicht übersteigt (BAG 21, 178 = AP Nr. 21 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision sowie AP Nr. 25 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision mit weiteren Hinweisen).

Im vorliegenden Fall geht das angefochtene Urteil davon aus, daß der Kläger monatlich "ca. 2.000,-- DM brutto" verdient habe; das können, wie der Zusatz "ca." zeigt, auch mehr als 2.000,-- DM gewesen sein. Da gemäß § 12 Abs. 7 ArbGG für die Wertberechnung bei der hier vorliegenden Feststellungsklage der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgeltes maßgebend ist, war für den Prozeßbevollmächtigten der Beklagten und Revisionsklägerin, auf den es wegen des Grundsatzes der Rechtsmittelklarheit entscheidend ankommt, nicht offensichtlich, daß der richtige Streitwert den Betrag von 6.000,-- DM nicht übersteigen könne.



Ob der Betrag von 10.000,-- DM der richtige Streitwert ist, ist in diesem Zusammenhang unerheblich.

B. Die Revision des beklagten Landes führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Unbegründet ist die Revision, soweit sie sich gegen die Rechtsunwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 10. Juli 1973 wendet. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Schreiben des Personalrats des Betriebshofes L an die Beklagte vom 5. Juli 1973 für diese lediglich ein die Kündigung vom 10. Juli 1973 auslösender Umstand war oder ob die Beklagte sich auf Grund dieses Schreibens so unter Druck gesetzt sah, daß sie die Kündigung als einzigen Ausweg zur Vermeidung betrieblicher Unruhen betrachtete. Die außerordentliche Kündigung ist in keinem dieser beiden dankbaren Fälle rechtswirksam.

1. Im ersten Fall stützt die Beklagte ihre außerordentliche Kündigung auf die Dienstversäumnisse des Klägers in der Zeit von Juli 1970 bis zum 25. Mai 1973. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Beklagte habe die Kündigung nicht innerhalb der zweiwöchigen Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen, weil sie bereits am 25. Mai 1973 positive Kenntnis von dem maßgebenden Kündigungssachverhalt hatte. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Revision nicht angegriffen. Auch sind insoweit Rechtsfehler des angefochtenen Urteils nicht ersichtlich.

2. Im anderen Fall stützt die Beklagte die außerordentliche Kündigung neben den Dienstversäumnissen des Klägers insbesondere auf einen von anderen Arbeitnehmern auf sie ausgeübten Druck im Sinne einer Aufforderung, den Kläger zu entlassen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG 9, 53 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Druckkündigung; BAG 12, 220 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung) kann der Streit eines Arbeitnehmers mit anderen Arbeitnehmern für den Arbeitgeber einen Grund zur fristlosen



Entlassung bilden. Das bloße Verlangen der Belegschaft oder eines Teiles davon auf Entlassung eines Arbeitnehmers etwa wegen Störung des Betriebsfriedens gibt jedoch einen Entlassungsgrund nur dann, wenn das Verlangen durch das Verhalten des Arbeitnehmers objektiv gerechtfertigt ist. Dies muß der Arbeitgeber überprüfen. Wenn es nicht der Fall ist, muß er sich schützend vor den Arbeitnehmer stellen. Seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer gebietet ihm, Unannehmlichkeiten nicht dadurch aus dem Wege zu gehen, daß er dem Verlangen der Belegschaft nachgibt.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber erfolglos versucht hat, die Belegschaft von ihrer Forderung abzubringen. Wird gleichwohl ernsthaft etwa mit einem Streik oder mit Massenkündigungen gedroht und sind deshalb schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber, vielleicht sogar die Vernichtung seiner Existenz zu erwarten, so kann die Kündigung sozial gerechtfertigt, des näheren betriebsbedingt, unter besonderen Umständen sogar als außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist jedoch stets, daß die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden. Zunächst muß der Arbeitgeber alles Zumutbare versuchen, um die Belegschaft auf andere Weise von ihrer Drohung abzubringen (BAG, aaO).

b) Das Landesarbeitsgericht hat diese Rechtsgrundsätze beachtet und bei seiner Würdigung den Begriff des wichtigen Grundes nicht verkannt.

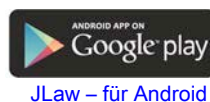
Es geht einmal davon aus, daß keine Drucksituation bestanden habe, weil die Arbeitskollegen nicht die Entlassung, sondern nur die Entfernung des Klägers vom Betriebshof verlangt hätten. Außerdem stellt das Landesarbeitsgericht entscheidend darauf ab, daß die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung ein Gespräch mit dem protestierenden Teil der Belegschaft hätte führen müssen. Im übrigen sei nichts darüber vorgetragen, daß die Beklagte überhaupt dem Druck Widerstand geleistet habe.



Angesichts dieser Feststellungen des Landesarbeitsgerichts greift die Verfahrensrüge der Revision nicht durch, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht keinen Beweis über die Behauptung der Beklagten erhoben, bei Unterlassen der fristlosen Kündigung des Klägers habe eine Arbeitsniederlegung gedroht. Auch wenn man annehmen wollte, daß ein Teil der Belegschaft nicht nur die Entfernung vom Betriebshof L , sondern die Entlassung des Klägers gefordert und diese Entlassung durch den Druck einer Arbeitsniederlegung durchzusetzen versucht haben sollte, hat die Beklagte entgegen ihrer Pflicht nichts getan, um den drohenden Teil der Belegschaft von seiner Drohung abzubringen. Sie hat nicht einmal ein Gespräch mit diesem Teil der Belegschaft geführt. Dies wäre ihr möglich und auch zumutbar gewesen.

Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, sie habe deswegen nichts zu unternehmen brauchen, weil das Verlangen der Belegschaft durch das vorhergehende Verhalten des Klägers objektiv gerechtfertigt gewesen sei. Wie bereits dargelegt ist, bilden die etwaigen Dienstverfehlungen des Klägers bis Mai 1973 nach Versäumen der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB durch die Beklagte keinen Grund mehr zur außerordentlichen Kündigung. Daher war das Verlangen auf fristlose Entlassung objektiv nicht gerechtfertigt.

II. Verneint das Landesarbeitsgericht damit zu Recht das Vorliegen eines zur fristlosen Kündigung ausreichenden Grundes, so mußte doch allein schon der Inhalt des Kündigungsschreibens vom 10. Juli 1973 Anlaß zu der vom Landesarbeitsgericht unterlassenen Prüfung der Frage geben, ob die Beklagte für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Termin beenden wollte und ob dies dem Kläger im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung erkennbar war. Diese Frage lag umso näher, als die Beklagte bereits in der Klageerwiderung sich auf eine derartige Auslegung ihres Kündigungsschreibens berufen und einen



entsprechenden Antrag angekündigt hatte, auf den der Kläger durch Ergänzung seiner Anträge eingegangen ist (vgl. Bl. 29 f., 37 VorA). Das Landesarbeitsgericht konnte die Prüfung der Frage also nicht deshalb unterlassen, weil das Gericht insoweit nicht von Amts wegen tätig zu werden hat (vgl. BAG Urteil vom 14. August 1974 - 5 AZR 497/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 [zu I 3c der Gründe]).

Das Landesarbeitsgericht muß sich demnach über die Umdeutung der als fristlos erklärten Kündigung vom 10. Juli 1973 in eine ordentliche Kündigung schlüssig werden. Es gilt seit der Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 25. August 1969 (BGBI. I S. 1317) mit seinem geänderten § 13 nicht mehr die Regel des § 11 Abs. 2 Satz 1 KSchG a.F., wonach eine unwirksame fristlose Kündigung im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen war. Es spricht deshalb heute keine Vermutung mehr gegen die Umdeutung. Doch besagt das nicht, daß eine unwirksame außerordentliche stets in eine ordentliche Kündigung umzudeuten sei. Maßgebend ist auch hier die Vorschrift des § 140 BGB über die Umdeutung eines nichtigen Rechtsgeschäfts. Danach kommt es darauf an, ob die Umdeutung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers entspricht und ob dieser Wille dem Arbeitnehmer erkennbar geworden ist (Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 13 Anm. 26).

Diese Prüfung muß im Streitfall das Landesarbeitsgericht noch nachholen. Sieht es die Voraussetzungen einer Umdeutung als gegeben an, hat es weiter festzustellen, ob die Kündigung vom 10. Juli 1973 aufgrund des bis dahin eingetretenen Sachverhalts gemäß § 1 KSchG rechtswirksam ist oder nicht.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht die Rechtswirksamkeit der ordentlichen Kündigung vom 10. September 1973 verneint hat, trägt die Begründung seines Urteils nicht ausreichend den Grundsätzen Rechnung, die das Bundesarbeitsgericht für die Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG bei der auf persönliche oder betriebliche Gründe gestützten Kündigung aufgestellt hat. Das



Gericht hat anhand der konkreten Umstände des Streitfalles die Frage zu beantworten, ob die Kündigung bei verständiger Würdigung des Falles in Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und des Betriebes billigenwert und angemessen erscheint (ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und 6 zu § 1 KSchG). Das Landesarbeitsgericht hat die konkreten Umstände des vorliegenden Falles nicht oder nicht hinreichend gewürdigt:

1. Bei der rechtlichen Wertung der Dienstversäumnisse des Klägers als Kündigungsgrund, auf deren Geltendmachung die Beklagte durch die "Rücknahme" der Kündigung vom 14. Juni 1973 nicht verzichtet hat, wie ihr darauf bezügliches Schreiben vom 25. Juni 1973 ergibt, hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet, daß von Busfahrern des öffentlichen Verkehrs im Interesse eines geordneten Verkehrsablaufs ein hohes Maß an Zuverlässigkeit hinsichtlich des zeitlichen Dienstablaufes zu erfüllen ist. Bei einem Verhalten, wie es dem Kläger vorgeworfen wird, kommt es bei Fehlen eines Vertreters zu Ausfällen im Einsatz der Wagen, oder, falls es möglich ist, den Kläger zu vertreten, zu einer Mehrbelastung seiner Kollegen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch hinsichtlich der Erklärung, die der Kläger nach der "Rücknahme" der Kündigung auf dem Hof oder in der Kantine des Betriebshofs L im Kollegenkreis abgegeben haben soll, keine umfassende Würdigung vorgenommen. Ausgangspunkt muß dabei die Überlegung sein, daß ein Arbeitnehmer Kritik üben darf an Mißständen im Betrieb und an Personen, die für diese Mißstände verantwortlich sind. Die Kritik muß aber so vorgebracht werden, daß Ehrverletzungen und Störungen des Betriebsfriedens vermieden werden. Eine darüber hinausgehende Kritik kann ein Kündigungsgrund sein (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Das Landesarbeitsgericht muß also untersuchen, ob in den Erklärungen Ehrverletzungen zu erblicken sind oder ob diese Erklärungen, wie die Beklagte dargelegt hat, zu der Forderung eines Teils der Belegschaft geführt haben, den Kläger wegen Störung des Betriebsfriedens aus dem Betrieb zu entfernen.



3. Nicht ausreichend hat das Landesarbeitsgericht auch den Vorfall vom 6. Juli 1973 gewürdigt. Es hat offenbar nicht erkannt, daß der Kläger den Betriebshof L trotz eines Hausverbotes betreten hatte. Im übrigen hat es nicht beachtet, daß dadurch, wie die Beklagte vorgetragen hat, eine erhebliche Störung des Betriebsablaufs erfolgt sein soll.

4. Bei der Beurteilung der Flugblattaktion ist das Landesarbeitsgericht zu pauschal vorgegangen. Zu Art. 5 Abs. 2 GG hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden, daß das Recht der freien Meinungsäußerung im Bereich des Arbeitsrechts seine Schranke in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis findet (BAG 1, 185 [194 ff.] = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; BAG 7, 256 [261] = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Meinungsfreiheit). Im Rahmen dieser Schranken ist der Arbeitnehmer gehalten, auch seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu beachten; insbesondere darf er nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen. Das folgt aus seiner Pflicht, gegebenenfalls sich selbst hinsichtlich des Rechts der freien Meinungsäußerung eine Schranke aufzuerlegen. Eine Zuwiderhandlung im vorgenannten Sinne ist dann anzunehmen, wenn durch die Meinungsäußerung das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird (so zuletzt BAG 23, 371 [375] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG und BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB mit Hinweisen auf die bisherige Rechtsprechung).

Wenn das Landesarbeitsgericht in den Formulierungen der Flugblätter keine Verunglimpfung des Personalrats sieht und weiter davon ausgeht, die Beklagte habe nicht substantiiert dargelegt, aus welchen Worten oder Sätzen in diesen Flugblättern sich eine Verunglimpfung ergebe, so kann dem nicht gefolgt werden. Die Beklagte hatte insbesondere vorgetragen, daß in den Flugblättern der Personalrat in bössartiger Weise angegriffen und Arbeitskollegen als Kesseltreiber gegen Andersdenkende abgestempelt worden seien. Damit habe der Kläger, der sich mit diesen Flugblättern identifiziert habe, in beschämender Weise Unfrieden unter der Belegschaft verbreitet und die betriebliche Atmosphäre vergiftet.



Bei diesem Sachvortrag der Beklagten hätte das Gericht die Erklärung in den Flugblättern daraufhin überprüfen müssen, ob die darin enthaltene Kritik noch sachlich vertretbar ist oder ob nicht doch bereits Ehrverletzungen vorliegen. Außerdem hätte es klarstellen müssen, ob die Flugblätter zu Störungen des Betriebsfriedens geführt und damit insgesamt die Meinungsäußerungen, die der Kläger sich offenbar zu eigen gemacht hat, das Arbeitsverhältnis konkret berührt haben. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Vorfalles vom 12. Juli 1973, als der Kläger dem Arbeitskollegen K ein Flugblatt zur Weiterleitung an andere Arbeitskollegen übergab; diesen Sachverhalt hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet.

5. Schließlich muß das Landesarbeitsgericht auch noch würdigen, daß ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebshofs L am 4. Juli 1973 die Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hatte.

IV. Hiernach weist das angefochtene Urteil hinsichtlich beider Kündigungen Rechtsfehler auf und muß deshalb aufgehoben werden. Da noch eine Reihe von Sachverhaltswürdigungen notwendig sind, die dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegen, muß die Sache an das Vordergericht zurückverwiesen werden. Kommt das Landesarbeitsgericht nicht zu dem Ergebnis, daß die außerordentliche Kündigung vom 10. Juli 1973 in eine ordentliche Kündigung umzudeuten und diese sozial gerechtfertigt ist, so hat es unter Berücksichtigung der Ausführungen unter III dieser Gründe sämtliche von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe einzeln und in ihrer Gesamtheit daraufhin zu überprüfen, ob die ordentliche Kündigung vom 10. September 1973 das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam beendet hat.

gez.: Dr. Gröninger

Roeper

Dr. Jobs

N. Fischer

Dr. Bächle



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS