

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetze: KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
 ZPO §§ 286, 561, § 565 Abs. 2; BetrVG 1972
 § 74 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 439/74

Urteil des BAG vom 24. April 1975 LAG Baden-Württemberg



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



2 AZR 439/74

4 Sa 33/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
24. April 1975

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Neumann für Recht erkannt:

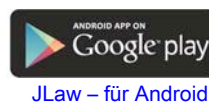
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Juli 1974 - 4 Sa 33/74 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Hälfte der Kosten des Revisionsverfahrens.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde am 1. April 1957 bei der Beklagten als Ingenieur eingestellt. Seit dem 1. Januar 1967 war er Gruppenführer in der Abteilung Stahl-Wasserbau. Sein Gehalt betrug zuletzt monatlich 2.830,-- DM brutto. Seit 1965 gehörte er als Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat der Beklagten an. Im Juni 1970 wurde er für den Betrieb der Beklagten zum Vertrauensmann der IG Metall und am 7. September 1970 zum Vertrauensleute-Obmann für die Gruppe der Angestellten gewählt.

Mit Schreiben vom 12. Januar 1972 lud die Beklagte die Mitglieder des Aufsichtsrates zum 1. Februar 1972 für eine Sitzung des Aufsichtsrates ein. Als Punkt 3 der Tagesordnung war auf der Einladung angegeben: "Bericht der Geschäftsführung über die beabsichtigte Ausgliederung der Kapitalbeteiligungen... und Einbringung in die V -Vermögensverwaltungs-GmbH". Zusammen mit einem weiteren Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, dem Zeugen F , der zugleich der Vorsitzende des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates war, traf der Kläger am Nachmittag des 12. Januar 1972 mit dem Geschäftsführer der Beklagten, Herrn R , zusammen, der die Arbeitnehmervertreter u. a. auch über Punkt 3 der Tagesordnung unterrichtete.

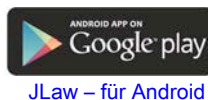
Am 24. Januar 1972 fand während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände der Beklagten eine Versammlung der für den Betrieb der Beklagten gewählten Vertrauensleute der IG Metall statt, an der etwa 100 Vertrauensleute teilnahmen. Der Kläger nahm bei dieser Gelegenheit zu der beabsichtigten Vermögensausgliederung Stellung, wobei Anlaß und Inhalt seiner Äußerungen streitig sind. Über den Verlauf dieser Veranstaltung unterrichtete der Kläger am 25. Januar 1972 in zwei getrennten Besprechungen die Angestellten der Abteilung Kunststofftechnik sowie die Büros Stahl-Wasserbau/Schweißkonstruktionen.

Unter Hinweis auf diese Vorfälle teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 1. Februar 1972 mit, sie beabsichtige das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zu kündigen. Sie sei zwar berechtigt, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen, wolle davon jedoch mit Rücksicht auf die längere

- 3 -



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



- 3 -

Betriebszugehörigkeit des Klägers und aus sozialen Erwägungen absehen. Am selben Tage stellte die Beklagte den Kläger von seiner weiteren Arbeitsleistung frei. Mit Schreiben vom 4. Februar 1972 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat davon, sie erwäge nunmehr, dem Kläger aus wichtigen Gründen mit einer Auslauffrist zum 31. März 1972 zu kündigen, weil ihr weitere Einzelheiten über das Verhalten des Klägers am 24. und 25. Januar 1972 bekannt geworden seien. Der Betriebsrat hat sich weder mit der außerordentlichen noch mit der ordentlichen Kündigung einverstanden erklärt.

Mit Schreiben vom 7. Februar 1972 kündigte die Beklagte dem Kläger aus wichtigem Grund zum 31. März 1972 und vorsorglich zugleich ordentlich zum 30. September 1972. Bei einer am 17. Mai 1972 durchgeführten Wahl ist der Kläger in den Betriebsrat gewählt worden.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 7. Februar 1972 weder zum 31. März 1972 noch zum 30. September 1972 aufgelöst worden sei. Er hat vorgetragen, zu der geplanten Vermögensverwaltungs-GmbH habe er sich am 24. Januar 1972 erst auf Anfrage eines anderen Vertrauensmannes geäußert. Am 25. Januar 1972 habe er lediglich über das Ergebnis der Versammlung vom 24. Januar 1972 zusammenfassend berichtet. Er habe am 24. Januar 1972 nur begrenzte Auskünfte gegeben, ohne dabei Einzelheiten zu nennen, die ihm damals ohnehin noch nicht bekannt gewesen seien. Am 25. Januar 1972 habe er bei zwei Zusammenkünften von Angestellten berichtet, die Beklagte wolle eine Vermögensverwaltungs-GmbH gründen, in der es keine Beschäftigten und deshalb auch keine Einflußmöglichkeit für den Betriebsrat und den Aufsichtsrat geben würde. Geringere Zuflüsse aus Beteiligungen an anderen Firmen könnten evtl. dazu führen, daß die bis dahin gewährten Erfolgsprämien in Gefahr kommen könnten. Es könne sich also u. U. die Gründung einer Vermögensverwaltungs-GmbH ungünstig für die Arbeitnehmer auswirken. Die in der Belegschaft der Beklagten entstandene Unruhe sei nicht auf seine Mitteilungen, sondern auf

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

- 4 -



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

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

- 4 -

eine Presseerklärung der Beklagten über bevorstehende Massenenlassungen zurückzuführen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgebracht, der Kläger habe nicht nur seine Schweigepflicht verletzt, indem er am 24. und 25. Januar 1972 über die beabsichtigte Vermögensausgliederung berichtet habe, obwohl er gebeten worden sei, diese Mitteilungen vertraulich zu behandeln. Darüber hinaus habe er vielmehr unzutreffende Angaben über Art und Auswirkung der Vermögensausgliederung gemacht, beleidigende Kritik an dem Vorhaben geübt und damit zu unrecht den Eindruck erweckt, die Beklagte verletze die Interessen der Belegschaft.

Mit der Begründung, durch das Verhalten des Klägers drohe ihr ein erheblicher Schaden, hat die Beklagte Widerklage erhoben und die Feststellung begehrt, daß der Kläger verpflichtet sei, ihr den Schaden zu ersetzen, der aus seinem Verhalten entstanden sei bzw. noch entstehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Dagegen hat die Beklagte Berufung eingelegt, soweit das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat und hilfsweise weiter beantragt, das Arbeitsverhältnis gemäß § 9 KSchG aufzulösen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat durch Urteil vom 4. April 1974 - 2 AZR 452/73 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt - dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit sie sich gegen die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung zum 30. September 1972 richtet. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Es hat die Kosten des Verfahrens dem Kläger zu 2/3 und der Beklagten zu 1/3 auferlegt und die Kosten des ersten Revisionsverfahrens gegeneinander aufgehoben. Gegen dieses zweite Berufungsurteil haben beide Parteien Revision eingelegt. In dem zur Verhandlung über die Revisionen anberaumten Termin am 24. April 1975 hat der

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

- 5 -



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



- 5 -

Prozeßbevollmächtigte der Beklagten trotz ordnungsgemäßer und fristgerechter Ladung nicht verhandelt. Der Prozeßbevollmächtigte des Klägers hat daraufhin beantragt, durch Versäumnisurteil die Revision der Beklagten zurückzuweisen und auf die Revision des Klägers das angefochtene Urteil insoweit aufzuheben, als die Klage abgewiesen worden ist und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts auch insoweit zurückzuweisen, als sie sich gegen die ordentliche Kündigung zum 30. September 1972 richtet. Der Senat hat durch Teil-Versäumnisurteil vom 24. April 1975 die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Nachdem die Revision der Beklagten durch Teil-Versäumnisurteil zurückgewiesen worden ist, war nur noch über die Revision des Klägers zu entscheiden, der seinen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung zum 30. September 1972 weiter verfolgt. Dem von ihm gestellten Antrag, seiner Revision durch ein Versäumnisurteil stattzugeben, konnte nicht entsprochen werden. Sie war vielmehr in entsprechender Anwendung des § 331 Abs. 2 Halbsatz 2 ZPO durch ein unechtes Versäumnisurteil zurückzuweisen.

Besondere Bestimmungen für das Versäumnisverfahren in der Revisionsinstanz bestehen nicht. Es sind deswegen die Vorschriften über das Versäumnisverfahren der I. Instanz und damit auch der § 331 ZPO entsprechend anzuwenden (vgl. Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 566 Anm. III und BGH NJW 1967, 2162). Bei einer Säumnis des Revisionsbeklagten ist eine Sachprüfung nur insoweit ausgeschlossen, als nach § 331 Abs. 1 ZPO Tatsachen als zugestanden gelten, deren Geltendmachung in der Revisionsinstanz zulässig ist und die auch in der Revisionsbegründung vorgetragen worden sind (vgl. Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 147 V 2 - S. 805 und BGH NJW 1967, 2162). Die Geständnisfiktion des § 331 Abs. 1 ZPO greift im vorliegenden Fall nicht ein, weil der

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Kläger auch zur Begründung seiner Verfahrensrügen keine neuen Tatsachen vorgetragen hat, die nach § 561 Abs. 1 in Verb. mit § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO in der Revisionsinstanz berücksichtigt werden können und wegen der Säumnis der Revisionsbeklagten als zugestanden zu behandeln sind (vgl. unter II, 2 der Gründe). Es war somit zu prüfen, ob die Revisionsbegründung im Zusammenhang mit dem nach § 561 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigenden Parteivorbringen und dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt den Revisionsantrag des Klägers rechtfertigt (vgl. Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 566 Anm. III 2).

II. Diese im vollen revisionsrechtlichen Umfang erforderliche Sachprüfung ergibt, daß die Revision des Klägers unbegründet ist.

1. Der Kläger rügt erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe den Umfang der sich aus dem Urteil des Senates vom 4. April 1974 (aaO) ergebenden Bindungswirkung nach § 565 Abs. 2 ZPO verkannt, indem es angenommen habe, es sei in der Beurteilung der von der Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe völlig frei und habe festzustellen, ob die Behauptungen der Beklagten wahr oder unwahr seien. Die einleitenden Sätze unter Abschn. I der Entscheidungsgründe sind im angefochtenen Urteil zwar mißverständlich formuliert. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich eingangs ausgeführt, es sei davon auszugehen, daß "die Behauptungen", mit denen die Beklagte die Kündigung begründet habe, schlüssig seien. Es müsse deshalb festgestellt werden, ob sie wahr oder unwahr seien und nach Abwägung der beiderseitigen Interessen die außerordentliche oder ordentliche Kündigung rechtfertigten. Allein für sich betrachtet könnte daraus allerdings der Schluß gezogen werden, das Landesarbeitsgericht sei der Auffassung gewesen, es könne sich auch mit dem Vorwurf der Verletzung der Schweigepflicht befassen, der nach dem Urteil des Senates vom 4. April 1974 nicht als Kündigungsgrund in Betracht kommt. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch im nachfolgenden Absatz ausdrücklich hervorgehoben, die Frage, ob der Kläger durch eine etwaige Verletzung der Schweigepflicht gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen habe, sei nicht nochmals zu prüfen. Es hat sich damit eindeutig an die für ihn bindende



rechtliche Beurteilung des Senates gehalten, wonach der Vortrag der Beklagten, der Kläger habe über die Form und die Folgen der geplanten Vermögensausgliederung unvollständig, unzutreffend und entstellend berichtet und gegen diesen Plan unbegründete Bedenken erhoben, erheblich ist und es insoweit nur noch weiterer Tatsachenfeststellungen und einer Interessenabwägung bedürfe.

2. Das Landesarbeitsgericht hat seiner neuen Entscheidung die rechtliche Beurteilung zugrundegelegt, die der Senat in dem Urteil vom 4. April 1974 vorgenommen hat, indem es zunächst festgestellt hat, ob die vom Senat für entscheidungserheblich gehaltenen Tatsachen wahr oder unwahr sind.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu den von der Beklagten erhobenen Vorwürfen folgende Feststellungen getroffen:

Der Kläger habe in den Versammlungen am 24. und 25. Januar 1972 über Form und Folgen der geplanten Vermögensverwaltungs-Gesellschaft unvollständig, unzutreffend und entstellend berichtet. Er sei über die Gründe der Vermögensauslagerung von dem damaligen Geschäftsführer R am 12. Januar 1972 umfassend unterrichtet und darauf hingewiesen worden, es handle sich um eine Vorsorgemaßnahme und Nachteile würden für die Belegschaft nicht entstehen. Diese Zusicherung habe der Kläger in der Versammlung der Vertrauensleute am 24. Januar 1972 nicht wiedergegeben, sondern die geplante Maßnahme als für die Belegschaft nachteilig bezeichnet, weil Rückflüsse aus den Beteiligungen der Maschinenfabrik verlorengingen und damit das Betriebsergebnis verschlechtert werde. Er habe weiter davon gesprochen, daß erhebliche Vermögensteile verlagert werden sollten, obwohl er keine Kenntnis von ihrem Umfang gehabt habe. Über ihre Höhe habe er jede Auskunft verweigert, um seinen Arbeitsplatz nicht zu gefährden. Die Planung habe er als den Interessen der Belegschaft abträglich bezeichnet, weil sie zu einer Verringerung ihrer Einflußmöglichkeiten führe.

Am 25. Januar 1972 habe der Kläger bei den Belegschaftsversammlungen erklärt, daß wesentliche Teile des Vermögens der Beklagten in die Vermögensverwaltungs-Gesellschaft überführt würden. Das sei für die Belegschaft ungünstig und führe mögli-

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



- 8 -

cherweise zu einer Verringerung der Erfolgsprämie. Durch diese Ausführungen des Klägers sei die im Betrieb bestehende Unruhe vertieft worden.

b) An diese Feststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Revisionsangriffe erhoben hat.

aa) Der Kläger bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe nicht angegeben, aus welcher Aussage des Zeugen F es entnommen habe, daß der damalige Geschäftsführer Herr R den Kläger über die geplante Vermögensverwaltungs-Gesellschaft umfassend unterrichtet habe. Dieses Vorbringen ist als Rüge der Verletzung des § 286 ZPO zu werten, die jedoch unbegründet ist. Es ist richtig, daß der Zeuge F im Berufungsverfahren zweimal vernommen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber ausdrücklich auf die Aussagen dieses Zeugen verwiesen. Bei seiner zweiten Vernehmung am 22. März 1973 hat der Zeuge F bekundet, Herr R habe die beabsichtigte Gründung der Vermögensverwaltungs-Gesellschaft als Vorsorgemaßnahme bezeichnet, um möglicherweise später zu einer Zusammenarbeit mit einer anderen Firma zu gelangen. Die Beklagte sei gezwungen, sich künftig um die Herstellung anderer Produkte zu bemühen. Deshalb dürfe das Zusammengehen mit einer anderen Firma nicht ausgeschlossen werden. Die augenblickliche Beteiligung an fremden Firmen sei für eine spätere Zusammenarbeit mit einer anderen Firma von Nachteil, weil die Partner zu hohe Beträge dafür einzubringen hätten, um an weiteren Gesellschaften mitbeteiligt zu sein. In diesem Zusammenhang sei die Bemerkung gefallen, man müsse einen Rucksack ablegen.

Wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund dieser Bekundungen des Zeugen F festgestellt hat, der Kläger sei über die Gründe für die Vermögensausgliederung umfassend unterrichtet worden, dann liegt hierin kein Verstoß gegen die Grundsätze der Beweiswürdigung.

bb) Gegenstandslos ist die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe festgestellt, bei der Unterrichtung durch Herrn R sei von Nachteilen überhaupt keine Rede gewesen. Eine derartige allgemeine Feststellung hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Es hat es vielmehr nur für erwiesen erachtet, daß Herr

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

- 9 -



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



- 9 -

R erklärt hat, Nachteile für die Belegschaft würden nicht entstehen. Wie sich aus der Aussage des Zeugen F ergibt, hat Herr R nur für die Beklagte in der vor der Vermögensausgliederung bestehenden Beteiligung an anderen Firmen einen Nachteil gesehen. Dieser "Nachteil" sollte durch die Vermögensverwaltungs-Gesellschaft beseitigt werden. Die Revision des Klägers versucht somit, der Aussage des Zeugen F und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts einen ihrem Inhalt nicht entsprechenden Sinn zu geben.

cc) Es trifft auch nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht bei der Feststellung, der Kläger habe die geplante Maßnahme als für die Belegschaft nachteilig bezeichnet, wiederholt gegen § 286 ZPO verstoßen hat. Die Aussage des Zeugen F

, der Kläger habe die Planung auch deshalb als für die Belegschaft ungünstig bezeichnet, weil sie keinen Einfluß auf die geplante Vermögensverwaltungs-GmbH nehmen könne, hat das Landesarbeitsgericht vielmehr sinngemäß wiedergegeben. Das gleiche gilt für die entsprechenden Bekundungen der Zeugen H, R und K.

dd) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht lasse eine "Sachfeststellung" dafür vermissen, daß der Kläger zwischen der Information durch Herrn R und seiner eigenen Wertung nicht unterschieden habe, läßt nicht erkennen, ob damit eine Verletzung materiellen Rechts oder ein Verfahrensverstoß gerügt werden soll, und ist deswegen unzulässig (vgl. BAG 11, 236 [244] = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

ee) Der Vortrag, das Landesarbeitsgericht sei in "ähnlicher Weise" bezüglich der Feststellungen über die Vorgänge am 25. Januar 1972 verfahren und insoweit seien dieselben prozessualen Rügen wie zum 24. Januar 1972 zu erheben, enthält eine unzulässige Verfahrensrüge, weil die Gründe, aus denen sich die behaupteten Verfahrensmängel ergeben sollten, nicht genau bezeichnet worden sind.

ff) Das Landesarbeitsgericht hat auch keine Zeugenaussagen übergangen, aus denen sich ergibt, daß der Kläger "sachlich berichtet hat". Es hat vielmehr ausdrücklich unter Bezugnahme auf die Aussagen der Zeugen H und S festgestellt,

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



daß der Kläger seine Erklärungen nicht in gehässiger, sondern in sachlich-nüchterner Form abgegeben habe.

gg) Auch die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe gleichwohl durch seine Schilderung über die geplante Vermögensverwaltungs-Gesellschaft die bestehende Unruhe unter der Belegschaft vertieft, beruht nicht auf einem Verfahrensverstoß.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zwar nur allgemein auf die Aussagen der Zeugen K , H , S und H verwiesen, ohne den Inhalt dieser Aussagen im einzelnen mitzuteilen. Darin liegt jedoch kein Verfahrensfehler, weil sich der Tatsachenrichter nicht mit jeder Einzelheit der Zeugenaussagen ausführlich auseinanderzusetzen braucht. Es genügt vielmehr, wenn die Beweiswürdigung erkennen läßt, daß eine sachgerechte Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).

Eine solche Nachprüfung ist dem Senat möglich, weil die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung durch die von ihm in Bezug genommenen Zeugenaussagen noch gedeckt ist. Der Zeuge K hat bekundet, nach dem Bericht des Klägers sei in der Versammlung am 24. Januar 1972 die Bemerkung gefallen, wenn man eine Bank ausraube, komme man ins Gefängnis, wenn wie hier Vermögensteile verlagert würden, geschehe nichts. Das zeigt, wie sehr der Kläger Emotionen unter den Teilnehmern geweckt hat. Nach der Aussage des Zeugen H haben bei der Abteilungsversammlung am 25. Januar 1972 die Zuhörer "entsprechend dem Grad des Betroffenseins" auf die vom Kläger gemachten Mitteilungen unterschiedlich reagiert. Auch bei ihm sei hierdurch eine gewisse Unruhe ausgelöst worden. Der Zeuge S hat geschildert, er persönlich sei durch die Mitteilung des Klägers beunruhigt worden, und er habe nach seinem Fortgang noch längere Zeit mit einem Kollegen darüber gesprochen.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß der Kläger durch sein Verhalten am 24. und 25. Januar 1972 eine vertragliche Nebenpflicht gegenüber der Beklagten schuldhaft verletzt hat.

a) Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 4. April 1974 (aaO) dargelegt hat, muß ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichts-

rat dann, wenn er Kenntnisse, die er in dieser Eigenschaft erlangt hat, an Dritte weitergibt, genau und vollständig berichten und keine sachlich unbegründeten Bedenken äußern, die den Betriebsfrieden gefährden können. Diese Verpflichtung trifft ihn aufgrund des mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsvertrages und nicht in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Die Pflichtverletzungen des Klägers mögen zwar im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat stehen, aber sie sind nicht ausschließlich als Amtspflichtverletzungen zu werten (vgl. Hueck in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat). Ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat steht insoweit einem Mitglied des Betriebsrates gleich, das hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht strenger und nicht besser zu behandeln ist als andere Arbeitnehmer.

b) Der Kläger hat sich nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht darauf beschränkt, in der Sitzung der Vertrauensleute der IG Metall und in den von ihm einberufenen Versammlungen von Angestellten der Beklagten die Kenntnisse weiterzugeben, die er aufgrund der Unterrichtung durch Herrn R erlangt hatte. Er hat vielmehr darüberhinaus auch voreilig und leichtfertig Bedenken ~~dar~~an geäußert, ob sich die Gründung der Vermögensverwaltungs-GmbH auf die Interessen der Belegschaft nicht auch finanziell ungünstig auswirken könnte, weil Rückflüsse aus den Beteiligungen an anderen Firmen verlorengingen. Durch diese nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigten Äußerungen hat der Kläger die von ihm angesprochenen Arbeitnehmer unnötig verunsichert und damit seine Treuepflicht gegenüber der Beklagten zumindest fahrlässig verletzt.

aa) Bei der Würdigung seines Verhaltens wiegt es allerdings nicht besonders schwer, daß er die von ihm befürchtete fehlende Einflußmöglichkeit der Belegschaft auf die geplante Vermögensverwaltungs-GmbH bemängelt und nicht darauf hingewiesen hat, daß Herr R ihm erklärt hatte, durch die Planung würden für die Belegschaft keine Nachteile entstehen. Anzulasten sind

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



- 12 -

dem Kläger jedoch seine Bemerkungen, es sollten wesentliche Vermögensteile ausgegliedert werden; darüber wolle er nicht mehr sagen, um seinen Arbeitsplatz nicht zu gefährden, und die Verschlechterung des Betriebsergebnisses könne zu einer Verringerung der Erfolgsprämien führen. Dazu hatte der Kläger keine Veranlassung, weil er nach seinen eigenen Angaben über den Umfang der Vermögensausgliederung nicht unterrichtet war, und weil er nicht zuvor versucht hat, durch eine weitere Besprechung mit Herrn R zu klären, ob und inwieweit seine Besorgnisse tatsächlich berechtigt waren.

Nach der von der Beklagten vorgetragenen und vom Kläger nicht bestrittenen Aussage des Zeugen F konnten die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gegenüber Herrn R alle sie interessierenden Fragen anschneiden, ohne auf eine Ablehnung zu stoßen. Wenn dem Kläger die am 12. Januar 1972 erfolgte Unterrichtung durch Herrn R nachträglich nicht ausreichend erschien oder wenn ihm später Bedenken gekommen sein sollten, ob sich die Planung nicht doch gegen die Interessen der Belegschaft richten könnte, dann hätte er sich darüber zunächst noch einmal mit Herrn R aussprechen können und müssen. Ohne die Möglichkeit wahrzunehmen, sich die Einzelheiten der geplanten Vermögensverwaltungs-GmbH noch vollständiger erläutern zu lassen, durfte er sich mit seinen Bedenken, die sich nicht bestätigt haben, nicht sofort an die Belegschaft wenden. Durch ein zweites Gespräch mit Herrn R hätte der Kläger insbesondere auch erfahren können, daß zwischen der Beklagten und der geplanten Vermögensverwaltungs-GmbH ein Gewinn- und Verlustausgleich erfolgen sollte.

bb) Neben diesem Versäumnis ist dem Klägers insbesondere sein Vorbehalt vorzuwerfen, er könne über die Höhe der geplanten Vermögensausgliederung keine weiteren Angaben machen, um seinen Arbeitsplatz nicht zu gefährden. Nach der zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger mit dieser Bemerkung den Eindruck erweckt, es gebe an sich noch mehr Ungünstiges zu berichten, als er schon gesagt habe.

c) Das Verhalten des Klägers wird auch nicht dadurch gerechtfertigt oder entschuldigt, daß er nach der Auffassung der Revision am 24. Januar und 25. Januar 1972 nicht als "schlichter Arbeitnehmer",

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

sondern als Funktionsträger gehandelt habe. Als Obmann der gewerkschaftlichen Vertrauensleute sei er zur Unterrichtung verpflichtet und auch berechtigt gewesen, in der geschehenen Art und Weise Stellung zu nehmen.

Die Revision kann nicht unter Berufung auf § 74 Abs. 3 BetrVG eine Sonderstellung des Klägers als Gewerkschaftsfunktionär begründen, die eine andere Beurteilung seines Verhaltens rechtfertigt als bei sonstigen "schlichten Arbeitnehmern". Der Kläger hat am 24. und 25. Januar 1972 keine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben i. S. des § 74 Abs. 3 BetrVG wahrgenommen. Als von den Vertrauensleuten der IG Metall gewählter Obmann für die Gruppe der Angestellten hatte der Kläger keine betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 2 Anm. 103 und Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 2 Anm. 21 und § 3 Anm. 14). Er hat im übrigen in seinem Schriftsatz vom 10. April 1972 selbst eingeräumt, er habe als Vertrauensmann seiner Gewerkschaft keine andere Stellung gehabt als andere Arbeitnehmer. Nach § 3 des Tarifvertrages über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute vom 2./16. August 1969 zwischen dem Vorstand des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeerverbände e.V. und der Industriegewerkschaft Metall dürfen Arbeitnehmern, die dem Betrieb als gewerkschaftliche Vertrauensmänner bekannt gegeben worden sind, zwar aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben aber nach der ausdrücklichen tariflichen Regelung hiervon unberührt.

d) Nach der Entscheidung des Senates vom 4. April 1974 (aaO) kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, insoweit in Wahrnehmung der ihm als Mitglied des Aufsichtsrats obliegenden Aufgaben und Befugnisse gehandelt zu haben.

4. Es ist schließlich auch rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Beklagte sei wegen der schuldhaften Verletzung der Treuepflicht durch den Kläger aus verhaltensbedingten Gründen zur ordentlichen Kündigung des Klägers berechtigt gewesen.



a) Die Anwendung des § 1 KSchG ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob der richtige rechtliche Maßstab angewandt und bei der Interessenabwägung der Sachverhalt vollständig und erschöpfend beurteilt worden ist (ständige Rechtsprechung des Senates; vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

b) Bei Anlegung dieses revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabes sind keine Rechtsfehler zu erkennen, auf denen das angefochtene Urteil beruht.

aa) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der sozial gerechtfertigten Kündigung nicht verkannt. Es ist vielmehr davon ausgegangen, daß eine verhaltensbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dann sozial ~~gerechtfertigt~~ ^{gerechtfertigt} sein kann, wenn der Arbeitnehmer Vertragsverletzungen begangen hat, die zwar nicht so schwerwiegend sind, um ein Recht zur fristlosen Kündigung zu begründen, aber doch von einem solchen Gewicht sind, daß auch ein ruhig und verständig urteilender Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt würde. Das entspricht im Ausgangspunkt der Rechtsprechung des Senates (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; AP Nr. 21 zu § 1 KSchG und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Das Landesarbeitsgericht hat auch berücksichtigt, daß eine Kündigung dann nicht verhaltensbedingt ist, wenn der gekündigte Arbeitnehmer in angemessener Form berechtigte Kritik auf einer Betriebsversammlung vorgebracht hat, ohne dadurch den Betriebsfrieden zu stören (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 90 mit weiteren Nachweisen). Diesen Grundsatz hat das Landesarbeitsgericht zu Recht deswegen nicht angewandt, weil dem Kläger wegen sachlich nicht berechtigter Bedenken und voreiliger Kritik, die zu einer Störung des Betriebsfriedens geführt haben, gekündigt worden ist. Da der Kläger damit seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schuldhaft verletzt hat, brauchte das Landesarbeitsgericht auch nicht zu erörtern, daß eine schuldlose Verletzung von Dienstpflichten in der Regel keinen verhaltensbedingten Kündigungsgrund abgibt (vgl. dazu BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

bb) Bei der Interessenabwägung, ob das Verhalten des Klägers einen triftigen Grund darstellt, der einen verständigen Arbeitgeber bei gerechter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles zu einer befristeten Kündigung veranlassen durfte, hat das Landesarbeitsgericht den tatrichterlichen Beurteilungsspielraum eingehalten. Es hat bei der erforderlichen sachgerechten Interessenabwägung keinen wesentlichen Gesichtspunkt unberücksichtigt gelassen.

Der Revision ist zwar zuzugeben, daß das Landesarbeitsgericht bei seinen Ausführungen, die die ordentliche Kündigung betreffen, nicht alle für die Interessenabwägung wesentlichen Gesichtspunkte im Zusammenhang erörtert hat. Bei der auch von der Revision zugestandenen "inneren Verbindung" zu der Prüfung, ob die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos kündigen konnte, ist jedoch ergänzend die vom Landesarbeitsgericht dabei angestellte Interessenabwägung mit heranzuziehen. Bei dieser gebotenen Gesamtwürdigung ist nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht im Streitfall die erforderliche Abwägung der konkreten Umstände versäumt hat.

Soweit die Revision darauf hinweist, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Interessenabwägung nicht berücksichtigt, daß der Kläger in mehrfacher Hinsicht als Obmann der Vertrauensleute, als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und als vorgesehener Wahlbewerber Funktionsträger gewesen sei, gilt folgendes: Die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts ist aufgrund der im Tatbestand erfolgten Angaben über die betriebsverfassungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Aufgaben des Klägers erfolgt. Darauf brauchte das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich und im einzelnen einzugehen, weil die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers im Betriebsrat oder einer anderen betriebsverfassungsrechtlichen Einrichtung bei der Interessenabwägung grundsätzlich nicht zu seinen Gunsten zu berücksichtigen ist (vgl. Hueck, aaO, § 15 Anm. 42; BAG 1, 185 [189-190] = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; BAG 2, 138 [140-141] = AP Nr. 3 zu § 13 KSchG; BAG 2, 266 = AP Nr. 4 zu § 13 KSchG und BAG 12, 141 = AP Nr. 16 zu § 13 KSchG). Das Interesse der Belegschaft an der Erhaltung ihrer gewählten Vertreter ist nur



- 16 -

dann zu beachten, wenn es nicht um eine schuldhaft Pflichtverletzung des Arbeitnehmers geht (vgl. Hueck, aaO, § 15 Anm. 43). Diese Voraussetzung fehlt im Streitfall, weil der Kläger nicht geltend machen kann, nur objektiv pflichtwidrig gehandelt zu haben (vgl. dazu oben unter II 3 der Gründe).

III. Die Revision des Klägers war damit mit der Kostenfolge aus § 92 ZPO zurückzuweisen.

gez. Hillebrecht	zugleich für den durch Urlaub verhinderten Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger	Dr. Heither
------------------	--	-------------

Dr. Peppler

Neumann

