

22. Okt. 1964

110

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

Gesetz: GG Art. 5; KSchG § 1 Abs. 2; BetrVG §§ 44, 54
Buchst. c; StGB §§ 185, 186, 193

Leitsätze:

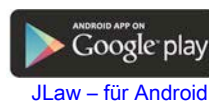
1. Die Betriebsversammlung ist ein legitimes Forum für freie Meinungsäußerung der Arbeitnehmer über betriebliche Angelegenheiten.
2. Dabei darf ein Arbeitnehmer Kritik nicht nur an Mißständen im Betrieb, sondern auch an den Personen üben, die für diese Mißstände verantwortlich sind.
3. Diese Kritik darf sich auch auf den Arbeitgeber und die von ihm mit der Leitung des Betriebes oder von Teilen des Betriebes beauftragten Personen erstrecken.
4. Die Kritik muß aber so vorgebracht werden, daß Ehrverletzungen und Störungen des Betriebsfriedens vermieden werden.
5. Eine darüber hinausgehende Kritik kann ein Kündigungsgrund sein.

Aktenzeichen: 2 AZR 479/63

Urteil des BAG vom 22. Oktober 1964 LAG Frankfurt/Main



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



AZR 479/63

Sa 130/63 Frankfurt/Main

erklärt am
2. Oktober 1964

bez. Kistner,

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1964 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Kottenhahn und Dr. G. Müller für Recht erkannt:

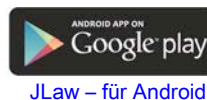
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 21. August 1963 - 2 Sa 130/63 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1913 geborene Kläger war seit 1954 als Feinmechaniker bei der Beklagten tätig. Im Betrieb der Beklagten sind etwa 400 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Kläger war von 1955 bis 1961 Vertrauensmann der Gewerkschaft IG Metall und während der Wahlperiode 1959 bis 1961 auch Mitglied des Betriebsrats. Während der gleichen Wahlperiode und darüber hinaus war auch sein Vorgesetzter, der Abteilungsleiter B, Mitglied des Betriebsrats. Er legte dieses Amt am 7. Dezember 1962 nieder.

Am 10. Januar 1963 fand eine Betriebsversammlung statt. Es war die letzte vor der Neuwahl des Betriebsrats. Zu Beginn der Versammlung gab der Betriebsratsvorsitzende N einen umfassenden Bericht über die Tätigkeit des Betriebsrats. Dabei übte er auch Kritik an angeblichen Mißständen im Betrieb. Dem Abteilungsleiter B warf er vor, daß dieser bei der Lohnberechnung im Falle des Übergangs von Akkordlohn zum Zeitlohn willkürlich und nach Gunst verfare.

Anschließend meldete sich der Kläger zum Wort. Er verlas eine schriftliche Erklärung von zweieinhalb Seiten, die sich ebenfalls gegen B richtete. Er sagte, man solle keinen Kollegen in den Betriebsrat wählen, der zwei Seelen im Leibe habe, eine große Seele für seinen Chef und eine kleine für die Kollegen. Damit meine er den endlich ausgeschiedenen Betriebsrat Herrn B. Der Kläger fuhr dann fort:

"Jahrelang haben wir uns dieses Doppelspiel angesehen, auf der einen Seite Betriebsrat, der auf kollegial macht und auf der anderen Seite Abteilungsleiter, der seine Kollegen laufend bei der Betriebsleitung in Mißkreditbringt. Jahrelang habe ich den Mund gehalten, aber einmal reicht es auch mir.

Das Klima in unserer Abteilung ist schlechter als schlecht. Schuld daran ist unserer Meinung nach der Abteilungsleiter. 9 Jahre bin ich bei der Firma beschäftigt und habe mir manche Schikanen von dem Abteilungsleiter gefallen lassen müssen. Es würde zu viel Zeit in Anspruch nehmen, alles anzuführen, aber ich habe mir jede Gemeinheit gemerkt und nicht vergessen. Nur einen Fall möchte ich anführen.

Ich bekomme eine Akkordarbeit auf den Tisch und stelle fest, daß die Teile fehlerhaft und nicht einwandfrei sind. Für mich entsteht dadurch eine Mehrarbeit, welche weder bei der Erstellung noch bei der Festsetzung des Preises

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

- 3 -



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

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

mit vorgesehen ist. Ich mache den Abteilungsleiter höflichst darauf aufmerksam und verlange mein Recht, d.h. eine Zusatzkarte für die Mehrarbeit, da ich sonst die Arbeit ablehnen muß.

Das erste, was ich mir anhören muß, ist: Arbeitsverweigerung, das heißt, entweder Sie führen die Arbeit aus oder..... Er versucht, mich dazu zu zwingen, die versaute Arbeit ohne Zusatzkarte auf meine Kosten in Ordnung zu bringen. Das habe ich abgelehnt. Darauf geht er zur Betriebsleitung und versucht, mich in Mißkredit zu bringen, hat aber damit kein Glück. Ich bekomme meine Zusatzkarte. Nun müßte man annehmen, es ist alles in Ordnung. Das ist aber eine falsche Annahme. Jetzt beginnen erst einmal die Schikanen des Herrn B. Für die Blamage muß man sich revanchieren, zum Beispiel mit selbst erstellten Akkordpreisen, Passierscheinen usw. Also eine Sonderbehandlung. Diese Sonderbehandlungen haben im Laufe der Jahre viele kennengelernt und deshalb auch den Betrieb verlassen.

Machen wir auf fehlerhafte Teile aufmerksam, so werden die Fehler nicht sofort abgestellt, obwohl viel Mehrarbeit und Nacharbeit entsteht. Nun, das spielt scheinbar keine Rolle.

Auch wenn bei fertigen Gehäusen Gewinde verschnitten und die Gehäuse unbrauchbar geworden sind, so kommt es ganz darauf an, wer der Übeltäter war. Ist es jemand, der bei dem Abteilungsleiter gut angeschrieben ist, so verschwinden die Gehäuse still und leise. Im anderen Fall aber wäre der Teufel los. Nicht die geleistete saubere Arbeit und die Pünktlichkeit ist immer maßgebend, sondern ob man sich alles gefallen läßt oder etwa eine eigene Meinung hat, wenn man im Recht ist.

Den Anstoß, meine Ausführung hier vorzutragen, habe ich vor 4 Wochen bekommen, mit der Anordnung von Herrn B. : von heute ab machen Sie nur noch Akkordarbeiten, keine Lohnarbeiten, welche manchmal anfallen. Eine Sonderbehandlung also. Und warum? Weil er gesehen hat, daß ich mich mit dem Kollegen N unterhalten habe. Mein Wunsch, daß mir im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden 2 Fragen beantwortet werden, 1. Warum, 2. Von wem diese Anordnung kommt, wurde abgelehnt.

Nun kommt der Hammer:

Herr B. bot mir dafür an, daß wir unter 4 Augen, also allein, diese Angelegenheit doch regeln könnten, da ich meine Arbeit immer sauber ausführte, keine Reklamationen hätte, sowie den ganzen Tag auf meinem Platz sitzen würde.

Das ist alles in allem eine faule Angelegenheit, die stinkt, und so geht das nun schon 9 Jahre. Ich habe den Eindruck, hier geht es schon nicht mehr um die Arbeit und um die soll sich doch vor allem auch ein Abteilungsleiter kümmern, anstatt das Klima zu vergiften."

- 4 -

Wegen dieser Ausführungen in der Betriebsversammlung kündigte die Beklagte dem Kläger am 17. Januar zum 8. Februar 1963. Der Betriebsrat hatte der Kündigung des Klägers einstimmig widersprochen. Die Beklagte stützt die Kündigung auch darauf, daß die anderen Abteilungsleiter gedroht hätten, ihrerseits zu kündigen, wenn der Kläger nicht entlassen werde.

Der Kläger hat auf Feststellung geklagt, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Betriebsratsvorsitzenden N als Zeugen gehört und die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die Beklagte dem Kläger wegen seiner Rede vor der Betriebsversammlung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigen durfte, beruht nicht auf Rechtsirrtum. Denn die Kündigung ist sozial gerechtfertigt und deshalb rechtswirksam, weil sie unter Berücksichtigung aller Umstände durch das Verhalten des Klägers bedingt war (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Das ist dann der Fall, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers einen gerechten und sozialen Arbeitgeber veranlassen kann, zum Mittel der Kündigung zu greifen.

Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, daß das angefochtene Urteil in der vom Kläger in der Betriebsversammlung am 10. Januar 1963 verlesenen Erklärung einen solchen Grund gefunden hat. Das Urteil erblickt in den Ausführungen des Klägers eine ehrkränkende Kritik an einem Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter B. Dem kann aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden. Zwar enthält die geschriebene Rede des Klägers auch Stellen, die sich auf rein tatsächliche Behauptungen beschränken und deshalb für sich allein betrachtet keine Kritik im Sinne einer Meinungsäußerung darstellen. Das gilt vor allem für die Behauptungen, wie

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sich B dem Kläger gegenüber bei bestimmten Anlässen tatsächlich verhalten habe. Insoweit kann dem Kläger eine Beleidigung in Form einer üblen Nachrede nicht vorgeworfen werden, weil das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und die Beklagte nicht einmal behauptet hat, daß die vom Kläger vorgebrachten Tatsachen nicht erweislich wahr seien (§ 186 StGB). Aber diese tatsächlichen Behauptungen sind derart mit Meinungsäußerungen des Klägers über B verquickt, daß die Rede den Gesamteindruck eines gezielten Angriffs auf die Person und die Ehre des Abteilungsleiters hinterläßt, eines Angriffs übrigens, in dem es auch an mehr oder weniger beschimpfenden Ausdrücken wie "Gemeinheit", "Schikane" nicht fehlt. Die geäußerte Meinung des Klägers ging dahin, daß B ein ungerechter und Günstlingswirtschaft treibender Vorgesetzter sei, der das Klima in seiner Abteilung jahrelang vergiftet habe.

Bei der Prüfung, ob ein solcher Angriff berechtigt oder wenigstens vertretbar war, ist davon auszugehen, daß dem Kläger das Grundrecht zur freien Meinungsäußerung zusteht (Art. 5 Abs. 1 GG), dieses Recht aber nur in den Schranken der allgemeinen Gesetze ausgeübt werden darf, insbesondere ohne die Ehre anderer zu verletzen (Art. 5 Abs. 2).

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang mit Recht erwogen, was es bedeutet, daß der Kläger seine Kritik auf einer Betriebsversammlung vorgebracht hat. Die Betriebsversammlung ist ein legitimes Forum für freie Meinungsäußerung in allen Angelegenheiten, die den Betrieb berühren und für die der Betriebsrat zuständig ist (vgl. § 44 BetrVG; BAG 1, 359 [360, 361]), und damit auch für sachliche Kritik. Ohne die Möglichkeit für jeden Betriebsangehörigen, in diesen natürlichen und selbstverständlichen Grenzen seine Meinung frei äußern zu können, kann die Betriebsversammlung ihren Zweck, die Zusammenarbeit aller zu fördern und dem Betriebsfrieden zu dienen, nicht erfüllen. Dazu ist auch Kritik erlaubt und notwendig, nicht nur an Zuständen im Betrieb, sondern auch, was unvermeidlich damit verbunden ist, an den Personen, die für diese Zustände verantwortlich sind, einschließlich des Arbeitgebers, der von ihm zur Leitung des Betriebes oder von Betriebsteilen bestellten Personen und der Mitglieder des Betriebsrats. Soweit das Landes-



tigter Interessen hinaus, indem sie die Gelegenheit zur freien Meinungsäußerung in der Betriebsversammlung mißbraucht und durch Verwendung kränkender Ausdrücke die, besonders gegenüber dem eigenen Abteilungsleiter, notwendige Zurückhaltung vermissen läßt.

Dabei ist zugunsten des Klägers zu unterstellen, daß sich bei ihm berechtigter Zorn angestaut hatte und sich nunmehr Luft machte, wenn auch das geringe Maß an rein tatsächlichen Behauptungen des Klägers Raum läßt für die Vermutung, daß die negative Meinung, die er sich über seinen Vorgesetzten gebildet hatte, doch recht subjektiv war und menschliche Unzulänglichkeit in einzelnen Fällen allzu unbedenklich in charakterliche Minderwertigkeit umdeutete. Aber selbst wenn der Kläger mit seiner Meinung über die Untauglichkeit von B als Abteilungsleiter in vollem Umfang recht gehabt hätte, dann hätte er das im Prozeß mit substantiierten tatsächlichen Behauptungen unter Beweis stellen müssen, als er das in seiner Rede mit nur einem Beispiel getan hat. Man kann auch nicht sagen, daß es zuviel von ihm verlangt gewesen wäre, in seiner vorbereiteten Rede maßvoller zu sein. Denn er war immerhin 50 Jahre alt und zwei Jahre lang Mitglied des Betriebsrats gewesen.

Mehr noch als auf den Grad der Vorwerfbarkeit des Verhaltens des Klägers kommt es für die Frage, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt war, auf die unangenehme Lage an, in die er die Beklagte durch seine Rede versetzt hatte. Sie war so, daß die Beklagte im Interesse ihres Betriebes alsbald etwas unternehmen mußte, um die entstandene Störung zu beseitigen. Die Schwere der Störung geht daraus hervor, daß die anderen Abteilungsleiter gedroht hatten, sie würden ihrerseits kündigen, wenn der Kläger nicht entlassen werde. Ob diese Drohung allein schon ausreichte, um die Entlassung des Klägers als sog. Druckkündigung zu rechtfertigen, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls trägt sie dazu bei, den Kläger als Störer des Betriebsfriedens erscheinen zu lassen. Die Beklagte sah sich daher vor die Notwendigkeit der Entscheidung gestellt, sich entweder vom Kläger zu trennen oder von B, dessen Autorität als Abteilungsleiter der Kläger durch seine Angriffe vor den versammelten



Betriebsangehörigen untergraben hatte. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die Beklagte, ohne unsozial zu handeln, ordentlich kündigen durfte, weil der Kläger es war, der durch Mißbrauch seines Rechts auf freie Meinungsäußerung den Betriebsfrieden gestört hatte, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Auf ein bloßes Zurredestellen des Klägers oder seine Versetzung in eine andere Betriebsabteilung brauchte sich die Beklagte nicht einzulassen, weil ein nachhaltiger Erfolg solch schwächerer Maßnahmen wegen der Schärfe der Angriffe des Klägers, von demn er auch im Prozeß nicht abgerückt ist, zu ungewiß gewesen wäre.

Mit Recht rügt die Revision allerdings die Feststellung im angefochtenen Urteil, daß B in der Betriebsversammlung nicht anwesend gewesen sei. Denn der Kläger hatte in seinem Schriftsatz vom 2. Mai 1963 das Gegenteil behauptet, und die Beklagte hat dies nicht bestritten. Auf dieser unrichtigen Feststellung beruht indessen das angefochtene Urteil nicht. Es kommt auf sie nicht an. Auch wenn B anwesend war, war nicht zu erwarten, daß er sich in der Betriebsversammlung gegen die persönlichen Angriffe auf ihn alsbald erfolgreich zur Wehr setzen konnte.

Auch die weiteren Verfahrensrügen der Revision aus §§ 139, 286 ZPO erschüttern das angefochtene Urteil nicht. Sie gehen an der vorstehenden rechtlichen Würdigung des Verhaltens des Klägers vorbei. Das gilt insbesondere für das Vorbringen des Klägers, er habe wenige Tage vor der Betriebsversammlung eine erhebliche Meinungsverschiedenheit mit B gehabt, und dieser habe ihm am Tage vor der Versammlung eine Aussprache in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden verweigert. Schließlich ist es unerheblich, ob die Beklagte, wie der Kläger geltend gemacht hat, zunächst gar nicht gewillt war, dem Kläger zu kündigen, sondern erst durch spätere Überlegungen zu diesem Entschluß gekommen ist.

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Schröder

Kottenhahn

Dr. Müller



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

