

Aktenzeichen: 2 AZR 620/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. Dezember 1982
- 2 AZR 620/80 -

I. Arbeitsgericht Iserlohn Urteil vom 30. Januar 1980
- 1 Ca 901/79 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 14. August 1980
- 10 Sa 221/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort: Fristlose Entlassung wegen partei-
politischer Betätigung im Betrieb

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1; GG Art. 5 Meinungsfreiheit

Leitsatz:

Das Tragen einer auffälligen Plakette im Betrieb während der Arbeitszeit, durch die eine parteipolitische Meinung bewußt und herausfordernd zum Ausdruck gebracht wird (hier "Anti-Strauß-Plakette"), kann ähnlich wie eine ständige verbale Agitation eine provozierende parteipolitische Betätigung darstellen, die einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abgeben kann, wenn durch das Verhalten des Arbeitnehmers der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf konkret gestört oder die Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt wird.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 620/80

10 Sa 221/80 Hamm

Verkündet am
9. Dezember 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhslers und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. August 1980 – 10 Sa 221/80 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung des Klägers vom 5. November 1979 und über damit zusammenhängende Zahlungsansprüche.

Der am 8. Januar 1953 geborene Kläger war seit dem 1. September 1976 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttolohn von etwa 2.000,-- DM beschäftigt.

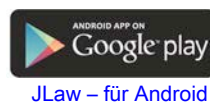
Am 5. November 1979 erschien der Kläger zur Morgenschicht mit einer auf seinem Arbeitsanzug angehefteten 12 bis 15 cm großen Plakette mit einer Karikatur des Bayerischen Ministerpräsidenten und damaligen Kanzlerkandidaten der CDU/CSU Franz Josef Strauß, von zwei Querstrichen durchkreuzt und mit der Aufschrift "Strauß - nein danke". Das Betriebsratsmitglied N sprach ihn daraufhin gegen 9.00 Uhr an, ob er das dürfe und informierte anschließend den Betriebsratsvorsitzenden telefonisch über diesen Vorfall. Der Betriebsratsvorsitzende erklärte daraufhin dem zur Zeit gerade im Betriebsratsbüro anwesenden Personalleiter H, das Plakettentragen des Klägers sei ein störendes Verhalten, die Entfernung obliege jedoch der Betriebsleitung. Kurze Zeit später forderte der Personalleiter H den Kläger in Gegenwart von Zeugen auf, die Plakette abzunehmen, worauf der Kläger entgegnete, der Personalleiter möge ihm zeigen, wo geschrieben stünde, daß das Tragen solcher Plaketten verboten sei. Ebenso erfolglos versuchten kurze Zeit später der Meister K und der Arbeiter Sch den Kläger zu bewegen, die Plakette zu entfernen.

Um die Mittagszeit forderte der Technische Direktor des Betriebes A den Kläger auf, die Plakette abzulegen, da er damit den Betriebsfrieden störe. Der Kläger weigerte sich auch diesmal. Nach etwa sieben- bis achtmaliger erfolgloser Aufforderung, die Plakette zu entfernen, erklärte schließlich der Technische Direktor dem Kläger, entweder die Plakette abzunehmen oder das Betriebsgelände zu verlassen. Der Kläger weigerte sich wiederum und erklärte, nicht er, sondern der Technische Direktor störe den Betriebsfrieden. Daraufhin stellte Direktor

- 3 -



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



A den Kläger von der Arbeit frei mit der Ankündigung, er erhalte nach Anhörung des Betriebsrates weitere Nachricht.

Der Kläger, der anschließend ins Betriebsratsbüro ging, vertrat auch gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden den Standpunkt, er dürfe die Plakette tragen. In dem noch am selben Tage durchgeführten Anhörungsverfahren zur beabsichtigten fristloser Kündigung teilte der Betriebsrat der Geschäftsleitung mit:

"Der Betriebsrat vertritt den Standpunkt, daß durch ein derartiges Verhalten der Betriebsfrieden in mehrfacher Hinsicht gestört wird. Gegenüber dem Betriebsrat erklärte S. er würde auch durch uns aufgefordert, seinen Standpunkt nicht geändert haben. Daher keine Bedenken."

Noch am 5. November 1979 informierte die Beklagte den Kläger gegen 14.00 Uhr telefonisch über seine fristlose Entlassung und übersandte ihm am gleichen Tag folgendes Kündigungsschreiben:

"Sehr geehrter Herr S !

Durch Ihr heutiges Verhalten haben Sie den Betriebsfrieden empfindlich gestört. Sie waren nicht bereit, auf unser Verlangen die Franz-Josef-Strauß-Karikatur von Ihrer Kleidung zu entfernen. Da wir keine Störungen des Betriebsfriedens derartig in unseren Abteilungen dulden können, haben wir, wie wir Ihnen bereits angedeutet hatten, die fristlose Kündigung beim Betriebsrat beantragt.

Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß gehört worden und hat der fristlosen Kündigung nicht widersprochen.

Wie Ihnen bereits heute gegen 14.00 Uhr telefonisch mitgeteilt wurde, müssen wir Ihnen die fristlose Entlassung zum heutigen Tage aussprechen."

In den folgenden Tagen vom 6. bis 16. November 1979 erschien der Kläger mehrfach zum Schichtwechsel vor den Werkstoren. Er stellte einen großen roten Sonnenschirm mit DKP-Aufschriften und Plakaten auf mit u. a. folgendem Inhalt:

"Herr A hat mich wegen diesem Aufkleber entlassen." "Kollegen, Ihr betretet den Betrieb - Ihr verlaßt den demokratischen Sektor."

"Arbeit adelt, ein umgekehrter Fall ist nicht bekannt."

"Der Boß, der macht die Krise groß, darum sind wir arbeitslos."



- 4 -

Ferner hatte der Kläger, der zeitweise bis zu fünf Mitdemonstranten um sich versammelt hatte, ein Megaphon bei sich, mit dem er neben den obigen Parolen u. a. auch lautstark verkündete:

"Herr A , haben Sie gut geschlafen? Ich komme morgen wieder!"

"Herr A behauptet, ich störe den Betriebsfrieden, in Wirklichkeit stört Herr A den Betriebsfrieden."

"Herr A wollte die Polizei einschalten, die Polizei erklärte sich jedoch solidarisch."

Daraufhin sprach die Beklagte nach nochmaliger Anhörung des Betriebsrates mit Schriftsatz vom 23. November 1979 eine weitere fristlose und hilfsweise eine fristgemäße Kündigung aus.

Der Kläger, der sich mit seiner am 12. November 1979 erhobenen und später erweiterten Klage gegen diese Kündigungen wendet und seinen Lohnausfall für die Zeit vom 6. November bis zum 31. Dezember 1979 geltend macht, hat vorgetragen, mit dem Tragen der beanstandeten Plakette habe er lediglich von seinem verfassungsmäßig garantierten Recht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht. Die politische Meinungsäußerung könne von dem Bereich der betrieblichen Arbeitswelt nicht schlechthin ferngehalten werden. Lediglich der Betriebsfriede müsse gewahrt bleiben. Dieser sei durch sein Verhalten jedoch nicht gestört worden, zumal sich jeder durch Nichthinsehen dieser seiner schlichten Meinungsäußerung hätte entziehen können. Wegen der Plakette haben sich weder Kollegen gestritten noch zusammengerottet. Auch der Kollege B , der offenbar einer anderen politischen Anschauung zuneige, habe ihn wegen der Plakette nicht angesprochen. Der Betriebsratsvorsitzende habe im Tragen der Plakette nur deswegen ein störendes Verhalten gesehen, weil dieser darin irrtümlicherweise eine Werbung für eine politische Partei gesehen habe. Die Gegnerschaft zu Franz Josef Strauß ziehe sich jedoch durch alle Parteien. Im übrigen sei das Tragen von Aufklebern bisher im Betrieb der Beklagten geduldet gewesen, und zumindest von einem Meister sei unbeanstandet eine "Pro-Strauß-Plakette" getragen worden. Abgesehen von den kurzen Unterredungen mit Meister, Personalleiter und Technischem Direktor habe das Plakettentragen am



Arbeitsplatz auch keinerlei Einfluß auf seine Arbeit gehabt. Es sei auch unzutreffend, daß er schon vor der außerordentlichen Kündigung wiederholt durch politische Betätigung am Arbeitsplatz aufgefallen sei und Werbung für die DKP betrieben habe. Jedenfalls sei es wohl kaum als Parteiwerbung anzusehen, wenn er jugendlichen Mitarbeitern auf deren Wunsch hin Reiseprospekte der SDAJ mitgebracht habe. Überdies sei er auch hier wegen nie abgemahnt worden. Vor dem 5. November 1979 habe ihm der Technische Direktor lediglich einmal gesagt, er solle seine Arbeit machen und die Politik draußen lassen.

Seine späteren Demonstrationen vor den Werkstoren gegen die ungerechtfertigte Kündigung könnten ihm nicht vorgehalten werden, denn auch insoweit habe er nur von seinem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht und in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt. Außerhalb der Betriebs-sphäre könne das Recht auf freie Meinungsäußerung ohnehin nicht beschränkt werden.

Für die Zeit vom 6. November 1979 bis zum 31. Dezember 1979 verlange er den Lohn in Höhe von 3.475,20 DM brutto aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges unter Anrechnung von 837,60 DM, die er vom Arbeitsamt Iserlohn, und eines Betrages von 1.117,18 DM, den er als Arbeitsentgelt von der Firma G erhalten habe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 5. November 1979 nicht beendet worden ist und über den 5. November 1979 hinaus fortbesteht;
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien
 - a) durch die hilfsweise ausgesprochene fristlose Nachtragskündigung vom 23. November 1979, zugestellt am 26. November 1979, und
 - b) durch die ebenfalls hilfsweise ausgesprochene fristgemäße Kündigung vom 23. November 1979, zugestellt am 26. November 1979, nicht beendet worden ist und fortbesteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.475,20 DM brutto abzüglich 837,60 DM netto sowie abzüglich 1.117,18 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 18. Januar 1980 zu zahlen.



Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, das Arbeitsverhältnis sei bereits durch die fristlose Kündigung vom 5. November 1979, zu der der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei, beendet worden. Der Kläger habe den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden gestört, sich den Weisungen der Betriebsleitung beharrlich widersetzt und verletzende Erklärungen gegenüber dem Technischen Direktor abgegeben.

Schon vorher sei der Kläger als engagierter Parteigänger für die DKP und durch wiederholte parteipolitische Betätigung am Arbeitsplatz aufgefallen. Er habe bei seinen Arbeitskollegen für die DKP geworben, Werbeschriften der DKP für spanische Gastarbeiter sowie Prospekte der SDAJ im Betrieb ausgelegt. Sein Vorarbeiter R habe deshalb den Kläger mit der Bemerkung, er halte die Leute von der Arbeit ab, des öfteren zur Arbeit anhalten müssen. Auch der Technische Direktor habe ihn hierwegen etwa fünf- bis sechsmal abgemahnt. Außerdem habe sich der Kläger Anfang 1978 für einen nicht legalisierten Warnstreik eingesetzt.

Die politische Betätigung im Betrieb habe der Kläger am 5. November 1979 fortgesetzt, indem er die Konfrontation mit dem politischen Gegner demonstrativ zur Schau getragen habe. Durch die große gelbe "Anti-Strauß-Plakette" habe er die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf sich und von der Arbeit abgelenkt. Der Vorfall habe sich im Betrieb herumgesprochen. Die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter habe mehr und mehr von der Maschinenkontrolle zum Kläger hinübergewechselt. Andersdenkende hätten gar keine Möglichkeit gehabt, das Emblem zu übersehen. Auf diese Weise habe der Kläger nicht nur die politisch Andersdenkenden im Betrieb provoziert, sondern zugleich seine fristlose Kündigung herausgefordert und den Wahlkampf für die Landtagswahl 1980 in den Betrieb getragen. Obwohl Mitarbeiter, der Betriebsrat und die Geschäftsleitung an dem Verhalten des Klägers Anstoß genommen hätten, habe sich der Kläger völlig uneinsichtig gezeigt. Das Betriebsratsmitglied N habe den Kläger an jenem Tage ausdrücklich mit den Worten angesprochen "Ist das richtig, was Du machst? Nimm das Ding lieber ab, das gibt nur Ärger". Der Meister K habe den Kläger sogar dreimal angehalten, die Plakette abzunehmen. Das erste Mal



- 7 -

allein, beim zweiten Mal zusammen mit dem Betriebsingenieur H und zum dritten Mal zusammen mit seinem Kollegen Sch . Auch der Mitarbeiter B , der im Blickfeld mit dem Kläger arbeitet und der der vom Kläger abgelehnten politischen Anschauung zuneige, habe Anstoß an der Plakette genommen. Wenn B selbst den Kläger nicht aufgefordert habe, die Plakette abzunehmen, so deshalb, weil er gewußt habe, daß der Kläger die Empfehlungen des Betriebsratsmitglieds N zurückgewiesen und die Aufforderung der Vorgesetzten nicht befolgt habe. Den größten Teil des Vormittags hätten seine Vorgesetzten damit verbracht, dem Kläger das Tragen der Plakette am Arbeitsplatz auszureden.

Seine parteipolitischen Aktionen habe der Kläger nach seiner Entlassung fortgesetzt, indem er mit dem Emblem seiner Partei vor den Werkstoren demonstriert und Auftritte inszeniert habe, die klare Anzeichen für den Mißbrauch verfassungsrechtlicher Begriffe enthalten hätten.

Da das Arbeitsverhältnis mit dem 5. November 1979 beendet gewesen sei, seien die vom Kläger für die Zeit ab 6. November 1979 geltend gemachten Zahlungsansprüche unbegründet. Außerdem habe der Kläger sich nicht mit dem gebotenen Einsatz um eine anderweitige Beschäftigung bemüht, sondern bis Anfang Dezember 1979 vor den Werkstoren demonstriert und Flugblätter verteilt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage des Klägers zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe in grober Weise die ihm obliegende, aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses folgende Verpflichtung, den Betriebsfrieden nicht



- 8 -

- 8 -

zu stören, insbesondere provokatorische politische Meinungsäußerungen zu unterlassen, trotz Abmahnung mißachtet. Jede Beschränkung der grundgesetzlich garantierten Meinungsfreiheit müsse zwar an der grundgesetzlichen Norm gemessen werden und obschon die arbeitsvertragliche Verpflichtung, auf Betriebsfrieden und Betriebsablauf Rücksicht zu nehmen, nicht bedeute, daß im Betrieb über politische Tagesfragen nicht gesprochen oder diskutiert werden dürfe, sei das Verhalten des Klägers nicht zu billigen. Der Kläger habe die durch das Grundgesetz gezogene Grenze überschritten. Sein Verhalten habe eine Provokation des Arbeitgebers und der politisch andersdenkenden Kollegen dargestellt. Eine andere vernünftige Erklärung für sein Verhalten gegenüber dem Betriebsdirektor, demgegenüber er mehrfach das Abnehmen der Plakette verweigert und dem er eine Gefährdung des Betriebsfriedens vorgeworfen habe, gebe es jedenfalls nicht. Ebenso müsse seine Äußerung gegenüber dem Betriebsrat, er würde eine Empfehlung, die Plakette abzunehmen, nicht befolgt haben, nur als Provokation und nicht als eine Verteidigung der eigenen politischen Auffassung gewertet werden. Gleiches gelte für seine Erklärung, er nehme die Plakette nicht ab, bis man ihm nicht schriftlich nachweise, daß das Tragen einer solchen Plakette verboten sei. Offenbar sei der Kläger dabei davon ausgegangen, daß seine Vorgesetzten nicht über solche schriftliche Belege verfügen. Wie die Größe der Plakette zeige, sei es dem Kläger auch nicht um die Verdeutlichung des eigenen Standortes, sondern - wie sich auch aus dem Verhalten des Klägers nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung ergebe - um eine vorsätzliche politische Provokation gegangen. Die Plakette in Form einer entstellenden, auf emotionale Gegenreaktionen abzielende Karikatur habe als Angriff auf den politischen Gegner wirken sollen. Der Kläger habe die Situation seiner Arbeitskollegen, die - wollten sie nicht ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen - diesen Angriff über sich ergehen lassen mußten, rücksichtslos ausgenutzt. Seine Meinung, Franz Josef Strauß werde quer durch alle Parteien abgelehnt, könne den Kläger nicht entlasten. Die entsprechende Unterlassungspflicht beziehe sich gerade auf die

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
[\(mobile App\)](#)



Betriebsangehörigen, die politisch anderer Auffassung seien oder zumindest sein könnten. Da provozierende parteipolitische Äußerungen erfahrungsgemäß im besonderen Maße geeignet seien, den Betriebsfrieden zu stören, komme es auch nicht darauf an, ob Arbeitskollegen des Klägers sich wegen der Plakette gestritten oder zusammengerottet hätten. Eine Störung des Betriebsfriedens müsse nicht bereits eingetreten sein. Es genüge bereits die Gefährdung des Betriebsfriedens.

Die vom Kläger vorgetragenen Entschuldigungsgründe könnten ihn nicht entlasten. Dies gelte für seine von der Beklagten bestrittene, von ihm aber weder substantiierte noch unter Beweis gestellte Behauptung, die Beklagte habe eine "Pro-Strauß-Plakette" nicht beanstandet. Wenn er andererseits, wie er vorgetragen habe, innerhalb des Betriebes an sonstiger Werbung für seine Partei, die verfassungsfeindliche Ziele verfolgende DKP, gehindert gewesen sei, so berechtige ihn dies jedenfalls nicht, durch Verächtlichmachung des politischen Gegners auf sich aufmerksam zu machen. Der Kläger sei trotz Abmahnung jedenfalls nicht bereit gewesen, die Plakette abzunehmen. Vielmehr habe er trotz Ermahnung eines Betriebsratsmitgliedes, trotz mehrfacher Anweisung seiner Vorgesetzten und trotz Androhung personalrechtlicher Konsequenzen darauf bestanden, die Plakette tragen zu dürfen und diese Position sogar in seiner Anhörung vor dem Betriebsrat aufrechterhalten.

Schließlich sei aber auch in dem Verhalten des Klägers gegenüber dem Technischen Direktor, das eine Verhöhnung des Vorgesetzten dargestellt habe, ein selbständiger Kündigungsgrund i. S. des § 626 BGB zu sehen. Hierbei habe es sich nicht um einen einmaligen Ausrutscher gehandelt, wie sich aus seinem späteren Verhalten vor dem Fabrikator zeige.

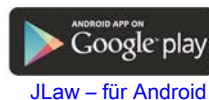
II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weisen im Ergebnis keine revisiblen Rechtsfehler auf.

1. Bei der rechtlichen Beurteilung ist, da die Revision nur die Verletzung von § 626 Abs. 1 BGB und Art. 5 GG rügt, das Urteil aber nicht mit Verfahrensrügen angreift, allein von dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt auszugehen (§ 561 Abs. 2 ZPO).



2. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht zudem auch nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Die Überprüfung beschränkt sich darauf, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewendet hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund i. S. des § 626 BGB zu bilden und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 2, 207, 212; BAG 9, 263, 267 f.; BAG 24, 401, 407; BAG Urteil vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts entgegen der Auffassung der Revision aber stand.

3. Angesichts der Bedeutung der Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG und der Betriebsgemeinschaft für die soziale Kommunikation der Betriebsangehörigen ist auch eine parteipolitische Diskussion im Betrieb nicht schlechthin unzulässig. Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers wird insoweit jedoch durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis begrenzt (BAG 1, 185, 194 ff.; BAG 7, 256, 261; BAG 24, 438, 444; BAG 29, 195, 200). Jeder Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich verpflichtet, seinen Arbeitsvertrag ordnungsgemäß zu erfüllen. Dazu soll auch die Verpflichtung gehören, durch sein Verhalten den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden nicht zu gefährden und nicht zu beeinträchtigen oder gar zu stören (vgl. Gnade, Zur politischen und gewerkschaftlichen Betätigung - insbesondere von Betriebsratsmitgliedern - im Betrieb, Arbeitsrecht der Gegenwart, Band 14, 1976, S. 59, 68 f.; Blomeyer, Die rechtliche Bewertung des Betriebsfriedens im Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht, ZfA 1972, 85 ff., 117; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 53 II 5, S. 232 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 74 Rz 7; GK-Thiele, BetrVG, § 74 Rz 47; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 74 Rz 7 a, 23 a, jeweils m. w. N.). Es kann dahingestellt bleiben, ob eine Gefährdung des Betriebsfriedens ausreicht. Aus diesem Grundsatz folgt im Wege der



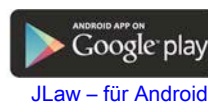
Interessenabwägung jedenfalls die Pflicht des Arbeitnehmers, im Betrieb eine provozierende parteipolitische Betätigung zu unterlassen, durch die sich andere Belegschaftsangehörige belästigt fühlen, durch die der Betriebsfriede oder der Betriebsablauf in sonstiger Weise konkret gestört wird, oder die Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt wird (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, Rz 23 a; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 74 Rz 65; BAG Urteil vom 13. Oktober 1977 - 2 AZR 387/76 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Die Verletzung dieser Pflicht führt dann zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses und kann - je nach der Intensität und der Auswirkung der Pflichtverletzung - nach einer vergeblichen Abmahnung an sich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB bilden, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt ist. Eine bloße Gefährdung des Betriebsfriedens durch eine politische oder parteipolitische Betätigung reicht allerdings in der Regel nicht aus, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen; erforderlich ist vielmehr eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter (Betriebsfrieden), im personalen Vertrauensbereich oder im Unternehmensbereich (BAG 23, 371, 372; BAG 24, 438, 444; BAG Urteil vom 11. Dezember 1975 - 2 AZR 426/74 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969; ebenso Hueck, Anm. zu AP Nr. 58 zu § 626 BGB; Weber, Anm. zu AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; Otto, Anm. zu EzA Art. 5 GG Nr. 4; KR-Becker, § 1 KSchG Rz 262, 263; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 93, 94; Schaub, RdA 1979, 137, 143; Bäumer, BlStSozArbR 1981, 337; Dudenbostel/Klas, AuR 1979, 296, 298; MünchKomm-Schwerdtner, BGB, § 626 Rz 91, 92; Kritisch differenziert und teilweise abweichend Buchner, ZfA 1982, 49 ff.; Mummenhoff, DB 1981, 2539; Söllner, Festschrift für Herschel 1982, S. 389, 400; Meisel, RdA 1976, 38, 43).

4. Diese aufgezeigten Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht als erfüllt angesehen. Denn das Tragen der auffälligen "Anti-Strauß-Plakette" durch den Kläger war keine allgemeine politische Meinungsbekundung, sondern durch die Verbindung



der Karikatur des damaligen Kanzlerkandidaten Strauß mit der Ablehnung seiner Kandidatur zugleich eine parteipolitische Agitation gegen den Kanzlerkandidaten der CDU/CSU und seine Anhänger. Sie hatte provokativen Charakter, weil das betonte und ständige Herausstellen der parteipolitischen Gegnerschaft des Klägers durch eine wegen ihrer Farbe und Aufmachung auch vom flüchtigen Betrachter nicht zu übersehenden Plakette über die Kundgabe der eigenen politischen Überzeugung in einem privaten Gespräch mit Arbeitskollegen hinausging. Namentlich auch auf andersdenkende Arbeitnehmer, die sich dem Anblick der Plakette nicht entziehen konnten, mußte sie provozierend und zur Stellungnahme herausfordernd wirken (vgl. statt vieler Söllner, in Festschrift für Herschel 1982, aaO; Buchner, Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht, ZfA 1982, 49 ff.). Das Zurschaustellen einer solchen auffälligen, provokativen Plakette griff auch in das Recht der anderen Arbeitnehmer ein, mit politischer Agitation im Betrieb in Ruhe gelassen zu werden (BVerfGE 27, 1, 6 f.; BVerfGE 44, 197, 203 f.; auch Buchner, aaO). Dieses Verhalten des Klägers enthielt einerseits den Versuch einer plumpen parteipolitischen Beeinflussung und eine aufdringliche Aufforderung zur Solidarisierung von Strauß-Gegnern und andererseits eine dauernde Herausforderung von Strauß-Anhängern. Die vom Kläger gewählte Form der Agitation ist nicht anders zu bewerten, als das ständige verbale Bestreben eines Arbeitnehmers, die Kollegen und den Arbeitgeber gegen ihren Willen mit seinen politischen Vorstellungen zu verfolgen (BAG Urteil vom 2. März 1982 - 1 AZR 694/79 - EzA Nr. 10 zu Art. 5 GG = DB 1982, 2142, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 2 ZPO) - der Kläger hat insoweit keine Tatbestandsberichtigung beantragt - hat der Kläger sich damit zu entschuldigen versucht, er sei daran gehindert gewesen, seine parteipolitische Betätigung in anderer Form durch Werbung für seine Partei, nämlich die DKP, zu verwirklichen. Aus dieser Einlassung ergibt sich, daß der Kläger bewußt seine politischen Gegner mit seiner auffälligen Plakette, die auch ein flüchtiger Betrachter nicht übersehen konnte, provozieren und den Betrieb



als Forum des Wahlkampfes nutzen wollte. Den Kläger vermag auch nicht zu entlasten, daß nach der vom Landesarbeitsgericht als nicht hinreichend spezifiziert und nicht als bewiesen angesehenen Behauptung des Klägers, die Beklagte zuvor eine von einem Meister getragene "Pro-Strauß-Plakette" geduldet haben soll. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang darauf hin, daß es einen Unterschied ausmacht, ob es sich um eine kleine Anstecknadel handelt, mit der jemand nur seine Meinung kundtut oder um eine große, auffällige Plakette, die eine aggressive Tendenz aufweist und mit der der politische Gegner diffamiert und verächtlich gemacht werden soll (vgl. dazu auch Mummenhoff, Plaketten im Betrieb, DB 1981, 2536; Buchner, Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht, ZfA 1982, 49 ff.).

5. Bei richtiger Würdigung der weiteren für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger durch sein Verhalten seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt und den Betriebsfrieden nicht nur gefährdet, sondern gestört.

a) Der bislang weder durch die Rechtsprechung noch durch das Schrifttum eindeutig geklärte Begriff des Betriebsfriedens (vgl. dazu z. B. Beer, Über den Betriebsfrieden, AuR 1958, 236 und Blomeyer, Die rechtliche Bewertung des Betriebsfriedens im Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht, ZfA 1972, 85) ist abhängig und wird bestimmt von der Summe aller derjenigen Faktoren, die - unter Einschluß des Betriebsinhabers (Arbeitgeber) - das Zusammenleben und Zusammenwirken der in einem Betrieb tätigen Betriebsangehörigen ermöglichen, erleichtern oder auch nur erträglich machen. Der Betriebsfrieden als ein die Gemeinschaft aller Betriebsangehörigen umschließender Zustand ist daher immer dann gestört, wenn das störende Ereignis einen kollektiven Bezug aufweist (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 18. November 1980 - 1 ABR 87/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit), mögen unmittelbar hiervon auch nur wenige Arbeitnehmer betroffen sein. Um eine Störung des Betriebsfriedens anzunehmen, ist es nicht erforderlich, daß die gesamte oder die Mehrheit der Belegschaft oder ganze Betriebsabteilungen über einen Vorgang im Betrieb in Unruhe geraten, in Empörung

ausbrechen oder ihren Unmut in spontanen Kundgebungen äußern. Das Landesarbeitsgericht hat es im Ergebnis deshalb zu Recht dahingestellt sein lassen, ob - wie von der Beklagten behauptet - sich die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter mehr und mehr von der Maschinenkontrolle zum Kläger gewandt hat, viele Arbeiter aus anderen Abteilungen gekommen seien, um einmal zu "gucken" und die Arbeitnehmer von ihren Meistern zur Arbeit haben angehalten werden müssen. Darauf kommt es letztlich nicht an. Denn unstreitig haben zumindest der für den Kläger zuständige Meister K, das Betriebsratsmitglied N und der Mitarbeiter Sch das Auftreten des Klägers im Betrieb mit einer auffälligen und provokativ wirkenden "Anti-Strauß-Plakette" am Arbeitsanzug mißbilligt und hieran Anstoß genommen; sie haben den Kläger mehrfach vergeblich aufgefordert, die Plakette zu entfernen. Bereits dadurch ist es zu einer konkreten Störung des Betriebsfriedens gekommen, die - wie ausgeführt - nicht erst dann einsetzt, wenn sich eine allgemeine Unruhe in der Belegschaft bemerkbar macht oder gar eine Zusammenrottung der Arbeitnehmer stattfindet und ein offener Streit ausbricht. Die so durch sein Verhalten hervorgerufene Störung des Betriebsfriedens hat der Kläger sogar noch verstärkt, indem er sich auch gegenüber dem Personalleiter H und dem Technischen Direktor A wiederholt und in ungehöriger Weise geweigert hat, die Plakette zu entfernen. Auch die Vertreter des Arbeitgebers sind Mitglieder der Betriebsgemeinschaft, deren Reaktion für die Auswirkungen auf den Betriebsfrieden von Bedeutung ist (BAG 1, 185, 190).

b) Das von den Mitarbeitern und Vorgesetzten des Klägers bestandene Tragen der Plakette hat zugleich auch die Erfüllung der Arbeitspflicht durch den Kläger beeinträchtigt. Bei dieser Sachlage durfte die Beklagte die Arbeitsleistung des Klägers in der störenden Aufmachung als nicht vertragsgemäßes Angebot ablehnen. In Abwägung der Mittel hat der Technische Direktor A den Kläger deshalb zu Recht durch das gegenüber einer fristlosen Kündigung mildere Mittel zunächst aufgefordert, entweder die Plakette abzunehmen oder das Betriebsgelände zu verlassen. Dieser Aufforderung kam der Kläger trotz des



Hinweises, andernfalls die Zustimmung des Betriebsrates zu seiner Entlassung einzuholen, nicht nach. Die wiederholten Abmahnungen zeigten keinen Erfolg. Die von der Beklagten als mildere Maßnahme in Erwägung gezogene vorübergehende Ablehnung der Arbeitsleistung des Klägers als mögliche Sanktion schied damit aus.

6. Unter diesen Umständen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die außerordentliche Kündigung unter Abwägung der beiderseitigen Interessen für wirksam erachtet hat. Dabei hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler auch die Reaktion des Klägers auf die Kündigung vom 5. November 1979 mit berücksichtigt, weil sie aufschlußreich für sein bisheriges Verhalten gewesen ist (vgl. BAG Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 15/71 - AP Nr. 62 zu § 626 BGB). Sie beschränkte sich nicht auf einen Protest gegen die Kündigung. Vielmehr trug der Kläger bei seiner Demonstration vor dem Betriebstor weiterhin die "Anti-Strauß-Plakette" und warb zugleich für die DKP. Insbesondere durch die Parole "Kollegen, Ihr betretet den Betrieb, Ihr verlaßt den demokratischen Sektor", bestätigte der Kläger, daß es ihm von Anfang an darum ging, politische Auseinandersetzungen in den Betrieb hineinzutragen. Das brauchte die Beklagte nicht zu dulden, und zwar unabhängig davon, gegen welchen Kandidaten der im Wahlkampf auftretenden politischen Parteien sich die Agitation richtete.

III. Nach alledem war daher die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht -
zugleich für den
durch Urlaub an
der Unterschrift
verhinderten
Richter Triebfürst

Dr. Röhslers

Walter Sickert

Strümper

