

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

Gesetz: BGB § 626; KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung, §§ 4, 15; BetrVG 1972 §§ 20, 74, 103, 104; GG Art. 5; ZPO §§ 139, 253, 286, § 554 Abs. 3 Nr. 3 b, § 561 Abs. 2; StGB § 185

Leitsatz:

Es kann ein wichtiger Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung sein, wenn ein Arbeitnehmer bei der Werbung für die Wahl zum Betriebsrat die Ehre Anderer schwerwiegend verletzt und dabei gleichzeitig parteipolitisch mit verfassungsfeindlicher Zielsetzung agiert.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 184/76

Urteil des BAG vom 15. Dezember 1977

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 184/76

4 Sa 483/75 Schleswig-Holstein

Verkündet am
15. Dezember 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1977 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Handrack und Jahnz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Januar 1976 - 4 Sa 483/75 - insoweit aufgehoben, wie es durch Zurückweisung der Berufung der Klage gegen die fristlose Kündigung vom 23. April 1975 entsprochen und über die Kosten entschieden hat.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 30. September 1975



- 2 -

- 1a Ca 446/75 - insoweit geändert, wie es über die Klage gegen die fristlose Kündigung vom 23. April 1975 und über die Kosten entschieden hat.

Die Klage gegen die fristlose Kündigung vom 23. April 1975 wird abgewiesen.

3. Die weitergehende Berufung und Revision der Beklagten werden zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der dem Kläger am 11. März 1975 ausgesprochenen ordentlichen und am 23. April 1975 erklärten außerordentlichen Kündigung.

Der am 4. April 1949 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 15. April 1970 als Arbeiter gegen einen monatlichen Bruttolohn von zuletzt 1.700,-- DM beschäftigt. Am 24. Februar 1975 meldete sich der Kläger bei einer Betriebsversammlung im Werk G der Beklagten zu Wort und kritisierte die Tätigkeit des Betriebsrats. Dabei behauptete er, ein türkisches Betriebsratsmitglied habe im Jahre 1973 von einem türkischen Arbeitnehmer Geld gefordert, bevor es sich als Betriebsratsmitglied für ihn einsetze. Auf Verlangen der Beklagten legte er zum Beweis für die Richtigkeit seiner Behauptung eidesstattliche Versicherungen des betroffenen sowie eines anderen bei dem Vorfall ebenfalls zugegen gewesenen türkischen Arbeitnehmers vor. Ob der Kläger bei der genannten Betriebsversammlung noch weitere, den Betriebsrat insgesamt oder einzelne seiner Mitglieder angreifende Äußerungen gemacht hat, ist streitig.

Mit Schreiben vom 11. März 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 25. März. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"Wir kündigen Ihnen hiermit auf Verlangen und Beschluß des Betriebsrates vom 11.3.1975 Ihre Stel-

lung bei uns fristgemäß zum 25.3.1975 wegen wiederholter Störung des Betriebsfriedens - insbesondere wegen Ihrer Äußerungen bei der Betriebsversammlung am 24.2.1975, und weiter laufend gegenüber Kollegen in der Werkstatt, die die Bezeichnung der Korruption von Betriebsratsmitgliedern beinhaltet.

Wir fordern Sie hiermit auf, sofort die Werft zu verlassen."

Gegen diese Kündigung hat der Kläger am 21. März 1975 Klage auf Feststellung eingereicht, daß sein Arbeitsverhältnis hierdurch nicht aufgelöst ist.

Am 15. April 1975 fand bei der Beklagten die Betriebsratswahl statt. Am 17. oder 18. März 1975 ging beim Wahlvorstand die "Rote Liste" ein, eine Vorschlagsliste, die auch den Namen des Klägers als Wahlbewerber aufführte. In der Folgezeit wurden im Betrieb der Beklagten ein Flugblatt "Rote Liste - Programm der Roten Liste" und am Tage der Betriebsratswahl ein Flugblatt "Rote Liste - Wahlaufdruck" verteilt. In beiden Fällen wurde die Auflagenhöhe des Flugblatts mit 2.000 und als für den Inhalt im Sinne des Pressegesetzes verantwortlich der Kläger angegeben.

In dem Flugblatt "Programm der Roten Liste" heißt es unter anderem, der jetzige Betriebsrat bei der Beklagten organisiere nicht die Kollegen im Kampf gegen die "HDW-Kapitalisten", sondern stelle sich gegen sie. Er habe sich dafür eingesetzt, daß bei den Tarifverhandlungen ein Programmprämienlohn eingeführt worden sei; er sei dafür mitverantwortlich, daß die Direktion die Ursachen der schweren Betriebsunfälle der letzten Zeit vertuschen konnte und daß diese nicht bereits bekannt wurden. Programmprämienlohn bedeute vor allem verschärfte Arbeitshetze, verschärfte Ausbeutung und letztendlich Entlassungen. Entlassungen seien ein wirksames Mittel, die Kollegen unter Druck zu setzen. Die Folgen seien verschleppte Krankheiten, Arbeitsunfälle und frühzeitiger Tod. "Deshalb: Kampf dem Entlassungsterror!" - Die Politik des alten Betriebsrats habe so ausgesehen, daß er in friedlicher Eintracht mit der Geschäftsführung zusammenarbeite und

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



die Forderungen der Arbeitnehmer unter den Tisch fallen lasse. Damit habe der Betriebsrat genau die Aufgaben erfüllt, die ihm das Betriebsverfassungsgesetz diktiere, nämlich vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, Friedenspflicht und Schweigepflicht. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Friede mit der Geschäftsführung könne aber nur der verbreiten, "der unsere Interessen nicht vertreten will." Das Betriebsverfassungsgesetz sei gerade zu dem Zweck geschaffen, die Arbeiter in ihrem Kampf gegen das Kapital in friedliche Bahnen zu drängen und jeden Verstoß gegen die "friedliche Zusammenarbeit" ahnden zu können. "Das Betriebsverfassungsgesetz ist ein Unterdrückungsinstrument gegen die Arbeiterklasse. Ein Betriebsrat, der sich an das Betriebsverfassungsgesetz hält, kann unsere Interessen nicht vertreten." - Der "DGB-Apparat" sei eine organisierte Streikbrecherzentrale. Die "DGB- und IGM-Führer" hätten die Gewerkschaft in eine Minderheit bestochener leitender Funktionäre und die Mehrheit der Mitglieder, die nichts zu sagen habe, aufgespalten. Innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft müsse eine "Revolutionäre Gewerkschaftsopposition" aufgebaut werden. Diese müsse den Kampf "auf revolutionärer Grundlage" führen, sie werde nicht wie der "DGB-Apparat" mit den Kapitalisten lavieren und paktieren und Kapitalismus und Ausbeutung der Arbeiter aufrechterhalten, sondern für die Abschaffung der Lohnsklaverei und den Aufbau des Sozialismus eintreten. Die Wahlbewerber der "Roten Liste" würden als "Rote Betriebsräte" dazu beitragen, diese "Revolutionäre Gewerkschaftsopposition" auch bei der Beklagten aufzubauen.

In dem Flugblatt "Rote Liste - Wahlaufdruck" heißt es unter anderem, die Mitglieder des gegenwärtigen Betriebsrats verträten nicht die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsleitung. "Im Gegenteil, sie treten unsere berechtigten Forderungen mit Füßen und mauscheln mit der Geschäftsleitung einen aus." Sie hätten "Angst um ihren Ausbeuterfrieden im Betriebsrat" und davor, daß die "Roten Betriebsräte" ihre Machenschaften ans Licht der Öffentlichkeit zerrten und ihr "trautes Dahinschlummern und geruhiges Leben" gestört werde.

Mit Schreiben vom 23. April 1975 kündigte die Beklagte dem

Kläger, der am 15. April 1975 in den Betriebsrat gewählt worden war, fristlos. Das Schreiben lautet wie folgt:

"Zusätzlich zu der Ihnen am 11.3.1975 schriftlich überreichten fristgemäßen Kündigung zum 25.3.1975 kündigen wir Ihnen heute vorsorglich fristlos.

Zur Begründung dieser fristlosen Kündigung verweisen wir auf die von Ihnen zur Betriebsratswahl herausgegebenen Flugblätter "Rote Liste", für die Sie am Ende dieser Flugblätter verantwortlich zeichnen. In diesen Flugblättern äußern Sie sich mehrfach in einer Weise, die das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern aufhebt; insbesondere haben Sie gesagt:

"... Das BVG ist ein Unterdrückungsinstrument gegen die Arbeiterklasse. Ein Betriebsrat, der sich ans BVG hält, kann unsere Interessen nicht vertreten...."

"... Der jetzige Betriebsrat organisiert nicht die Kollegen im Kampf gegen die HDW-Kapitalisten, sondern stellt sich gegen die Kollegen...."

Sie haben sich damit außerhalb des Gesetzes gestellt."

Gegen seine fristlose Kündigung hat der Kläger am 13. Mai 1975 Klage auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit eingereicht. Er hat geltend gemacht, die fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 11. März 1975 sei unwirksam; sie sei nur ausgesprochen, um ihn an der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts zu hindern. Das ergebe sich daraus, daß er bei der Betriebsversammlung vom 24. Februar 1975 die Notwendigkeit einer Alternativliste für die anstehende Betriebsratswahl dargelegt und deutlich gemacht habe, er wolle auf dieser Liste kandidieren. Im übrigen sei diese Kündigung auch sozial ungerechtfertigt. Die fristlose Kündigung vom 23. April 1975 sei rechtsunwirksam, weil ein wichtiger Grund dafür fehle.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen der Beklagten vom 11. März und vom 23. April 1975 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Hilfsweise hat sie beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer



in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung aufzulösen. Sie hat zunächst geltend gemacht, erst am 17. oder 18. März 1975 von der "Roten Liste" und der Kandidatur des Klägers zum Betriebsrat erfahren zu haben. Weiter hat sie zur Begründung der Kündigung vom 11. März 1975 vorgetragen, der Kläger habe auf der Betriebsversammlung vom 24. Februar 1975 behauptet, der gewählte Betriebsrat sei korrupt; er habe diese Behauptung mehrfach wiederholt und sie anschließend dem Sinne nach dahin konkretisiert, einige Betriebsratsmitglieder hätten Rat suchende Arbeitnehmer mit der Aufforderung zurückgewiesen, zunächst Geld zu geben, anschließend werde geholfen; er habe weiter behauptet, ein türkisches Betriebsratsmitglied habe in Gegenwart eines deutschen Betriebsratsmitgliedes Geld genommen. Diese Äußerungen des Klägers hätten auf der Betriebsversammlung und anschließend in der Abteilung, in der der Kläger beschäftigt gewesen sei, erhebliche Unruhe ausgelöst.

Zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung vom 23. April 1975 hat die Beklagte geltend gemacht, der Kläger habe seine Treuepflicht mit den von ihm zu verantwortenden Ausführungen in den Flugblättern so schwerwiegend verletzt, daß ihr seine Weiterbeschäftigung unzumutbar sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihre Anträge auf Klageabweisung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11. März 1975 nicht aufgelöst worden (I), dagegen hat die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 23. April 1975 die Rechtsbeziehungen der Parteien mit sofortiger Wirkung beendet (II).

I.1. Entgegen der Ansicht der Revision ist die gegen die Kündigung der Beklagten vom 11. März 1975 gerichtete, am 21. März 1975 beim Arbeitsgericht eingegangene Kündigungsschutzklage des Klägers ordnungsgemäß erhoben. Der Kläger

- 7 -

hat mit dieser Klage die Feststellung beantragt, "daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die am 11. März 1975 durch die Beklagte zum 25. März 1975 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst ist". Zwar fehlt der Klageschrift jede weitere Begründung, aus dem Klageantrag ist aber der Vortrag des Klägers zu entnehmen, zwischen ihm und der Beklagten bestehe ein Arbeitsverhältnis, die Beklagte habe dieses Arbeitsverhältnis am 11. März 1975 fristgerecht gekündigt, und der Kläger wolle geltend machen, daß diese Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei. Damit entspricht die Klageschrift den an eine Kündigungsschutzklage zu stellenden Mindestanforderungen; denn für die ordnungsgemäße Erhebung einer solchen Klage ist es notwendig, aber auch ausreichend, daß die Klage auf die in § 4 Satz 1 KSchG genannte Feststellung gerichtet ist (vgl. BAG 3, 107 [109] = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG; BAG 7, 36 [40] = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG [zu II 3 der Gründe]; BAG 12, 75 [76, 77] = AP Nr. 3 zu § 5 KSchG [zu 1 der Gründe]; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 4 Anm. 5 m.w.N.). Nach dieser Bestimmung muß ein Arbeitnehmer, der geltend machen will, eine ihm ausgesprochene Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Eine Klage mit eben diesem Antrag hat der Kläger erhoben. Weiterer Darlegungen in der Klageschrift bedurfte es nicht, da es Sache des Arbeitgebers ist, die Kündigungsgründe im einzelnen vorzutragen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG).

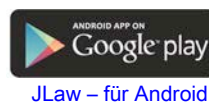
2. Das Landesarbeitsgericht hat die fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers vom 11. März 1975 zu Recht für sozial nicht gerechtfertigt gehalten. Es hat als unstreitig festgestellt, daß ein türkisches Betriebsratsmitglied von einem türkischen Arbeitnehmer zunächst Geld verlangt hat, bevor es für ihn tätig werden wollte. Diese Feststellung ist von der Revision nicht mit einer Verfahrensrüge (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO) angegriffen und daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Weiter hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Beweisaufnahme habe nicht bestätigt, da



durch das Verhalten des Klägers auf der Betriebsversammlung vom 24. Februar 1975 eine die Belange des Arbeitgebers konkret beeinträchtigende Störung des Betriebsfriedens in Gestalt von Produktionsstörungen oder Störungen des geordneten Zusammenlebens der Arbeitnehmer eingetreten sei. Zu Unrecht rügt die Revision insoweit, das Landesarbeitsgericht habe sich mit der Aussage des Zeugen H nicht auseinandergesetzt und dadurch § 286 ZPO verletzt. Zwar erwähnt das angefochtene Urteil die Aussage des genannten Zeugen nicht ausdrücklich, es ist aber erkennbar, daß es hierauf entscheidend abgestellt hat, wenn es in seiner, wenn auch recht summarischen Beweiswürdigung zu dem Ergebnis gelangt, die für eine Kündigung nach §§ 1 Abs. 2 KSchG, 104 Satz 1 BetrVG zu fordernde Störung des Betriebsfriedens sei nicht nachgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auch entgegen der Ansicht der Revision keine zu strengen Anforderungen an die Voraussetzungen gestellt, die erfüllt sein müssen, wenn eine wegen wiederholter Störung des Betriebsfriedens nach §§ 1 Abs. 2 KSchG, 104 Satz 1 BetrVG ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt sein soll. Der Betriebsfrieden kann durch Handlungen gestört werden, die das friedliche Zusammenarbeiten der Arbeitnehmer untereinander und mit dem Arbeitgeber erschüttern oder wenigstens nachhaltig beeinträchtigen und nachteilige betriebliche Wirkungen haben (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 104 Anm. 5; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 104 Anm. 7; jeweils m.w.N.). Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis nicht verkannt, wenn es für eine Störung des Betriebsfriedens Produktionsstörungen oder Störungen des geordneten Zusammenlebens der Arbeitnehmer verlangt.

Das Landesarbeitsgericht hat den weiteren Vortrag der Beklagten, der Kläger habe den Betriebsfrieden auch dadurch gestört, daß er seinen Arbeitsplatz verlassen und anderen Arbeitnehmern gegenüber seine Vorwürfe gegen den Betriebsrat und die Beklagte wiederholt habe, für nicht erheblich gehalten, weil dieser Vortrag das Verhalten des Klägers so



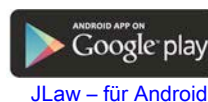
wenig konkret bezeichne, daß eine Prüfung durch das Gericht nicht möglich sei. Die Revision rügt insoweit eine Verletzung des § 139 ZPO und führt aus, das Landesarbeitsgericht hätte, wenn ihm der Vortrag der Beklagten nicht genügt hätte, von seinem Fragerecht Gebrauch machen müssen. Die dann angebotene Beweisaufnahme hätte den Vortrag der Beklagten bestätigt. Diese Rüge hat ebenfalls keinen Erfolg. Bei einer behaupteten Verletzung des § 139 ZPO muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen das Gericht hätte stellen müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]). Die erforderlichen genauen Angaben läßt die Revision jedoch vermissen, wenn sie lediglich geltend macht, die bei Ausübung des Fragerechts angebotene Beweisaufnahme hätte den Vortrag der Beklagten bestätigt.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat die am 23. April 1975 ausgesprochene außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers für rechtsunwirksam gehalten, weil für die Beklagte kein wichtiger Grund vorgelegen habe, der es ihr unzumutbar machte, das Arbeitsverhältnis auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist eines vergleichbaren Arbeitnehmers ohne den besonderen Kündigungsschutz aus § 15 Abs. 1 KSchG fortzusetzen. Es hat zunächst festgestellt, der Personalausschuß beim Betriebsrat der Beklagten habe der fristlosen Kündigung gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG zugestimmt. Weiter hat es als unstreitig festgestellt, daß der Kläger den Inhalt der beiden Flugblätter der "Roten Liste" zu verantworten habe. Es hat in der Abfassung und Verteilung der Flugblätter jedoch keine schwere Verletzung der dem Kläger der Beklagten gegenüber obliegenden Treuepflicht gesehen und dies mit der Überlegung begründet, bei der Gesamtabwägung aller Umstände müsse insbesondere berücksichtigt werden, daß der Kläger seine Äußerungen bei der Werbung für die Wahl zum Betriebsrat gemacht habe. In diesem Rahmen habe für ihn ein berechtigtes Interesse daran bestanden, wirkliche oder vermeintliche Mißstände im Betrieb oder beim amtierenden Betriebsrat auch mit scharfen Worten zu kritisieren und anzugreifen. Bei der Wahl-



werbung könnten nur ganz schwerwiegende, für den Arbeitgeber unerträgliche Mißgriffe eine fristlose Entlassung rechtfertigen. So schwerwiegend seien die Äußerungen des Klägers in den Flugblättern jedoch nicht. Soweit diese gegen den amtierenden Betriebsrat den Vorwurf erhöben, er habe sich von der Betriebsleitung durch besonders günstige persönliche Arbeitsbedingungen dazu bewegen lassen, die wahren und berechtigten Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichend zu vertreten, berühre dies die Beklagte nicht unmittelbar und könne daher eine fristlose Entlassung nicht begründen. Soweit die Flugblätter von "Vertuschung von schweren Betriebsunfällen", "Arbeitshetze und verschärfter Ausbeutung", "Entlassungsterror" und "Ausbeuterfrieden im Betriebsrat" sprächen, erhöben sie zwar schwerwiegende Vorwürfe gegen die Betriebsleitung; sie enthielten sich jedoch des Vorwurfs persönlicher Unehrenhaftigkeit gegenüber bestimmten einzelnen Mitgliedern der Betriebsleitung und könnten auch nicht als ungerechtfertigte persönliche Verunglimpfung und Beleidigung angesehen werden. Vielmehr stellten die Flugblätter in ihrem wesentlichen Kern eine übersteigerte, schlagwortartige Kritik der allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Situation dar. Als solche könnten sie nicht als unerträgliche, auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist eines vergleichbaren Arbeitnehmers unzumutbare Belastung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Insgesamt stelle das Verhalten des Klägers daher keinen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung dar.

2. Bei dieser Begründung hat das Landesarbeitsgericht wesentliche rechtliche Gesichtspunkte außer acht gelassen und den Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB auf den ihm vorliegenden Sachverhalt nicht richtig angewandt. Es hat entscheidend darauf abgestellt, daß die Äußerungen des Klägers in den Flugblättern bei der Werbung für seine Wahl zum Betriebsrat gefallen seien und daß ihm insoweit ein berechtigtes Interesse daran zugebilligt werden müsse, wirkliche oder vermeintliche Mißstände im Betrieb oder beim amtierenden Betriebsrat auch mit scharfen Worten zu kritisieren. Mit dieser Überlegung will das Berufungsgericht offenbar zum Ausdruck bringen,



der Kläger habe in Ausübung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) gehandelt. Dieses auch für die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien maßgebliche Grundrecht findet jedoch seine Schranken im Recht der persönlichen Ehre Dritter (Art. 5 Abs. 2 GG), also auch des Arbeitgebers und des Betriebsrats als des Repräsentanten der Arbeitnehmer eines Betriebes, sowie in den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses (vgl. statt vieler BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB [zu II 2 b der Gründe]; ferner das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Zweiten Senats vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [mit weiteren Nachweisen zu II 5 der Gründe] sowie das Urteil des Zweiten Senats vom 13. Oktober 1977 - 2 AZR 387/76 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung [zu III 2 der Gründe]). Diese Schranken hat der Kläger mit seinen Äußerungen in den Flugblättern überschritten.

a) Soweit der Kläger der Betriebsleitung der Beklagten "Vertuschung von schweren Betriebsunfällen", "Arbeitshetze und verschärfte Ausbeutung" sowie "Entlassungsterror" vorwirft, handelt es sich um ehrverletzende Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber, die entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts durchaus den Vorwurf persönlicher Unehrenhaftigkeit der einzelnen Mitglieder der Betriebsleitung, hier des Vorstands der Beklagten, enthalten. Nach allgemeiner Ansicht (vgl. statt vieler Lackner, StGB, 10. Aufl., Vorbem. 2 a zu § 185; Dreher, StGB, 37. Aufl., § 185 Rnr. 22; Schönke-Schröder, StGB, 18. Aufl., Vorbem. 11 zu § 185) kann sich eine Beleidigung unter einer Kollektivbezeichnung auch gegen Angehörige einer Personenmehrheit richten, wenn diese so aus der Allgemeinheit heraustritt, daß der Kreis der betroffenen Personen deutlich umgrenzt ist. Das ist hier der Fall.

b) Der Kläger hat auch die Ehre des amtierenden Betriebsrats verletzt, wenn er von "Machenschaften der B -Clique" spricht und dem Betriebsrat vorwirft, er sei dafür mitverant-



wortlich, daß die Direktion die Ursachen der schweren Betriebsunfälle habe vertuschen können; er habe sich durch besonders günstige persönliche Arbeitsbedingungen korrumpieren lassen und stelle sich in Wahrheit gegen die Interessen des Arbeitnehmers; er "trete die berechtigten Forderungen der Arbeitnehmer mit Füßen" und "mauschele mit der Geschäftsleitung einen aus", seine Mitglieder hätten "Angst um ihren Ausbeuterfrieden im Betriebsrat".

c) Der Kläger hat ferner gegen wesentliche arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen. Zu diesen Pflichten gehört es, eine provozierende parteipolitische Betätigung - vor allem eine solche mit verfassungsfeindlichen Zielen - im Betrieb um der Erhaltung des Betriebsfriedens willen zu unterlassen, weil diese nach aller Erfahrung zu Spannungen und Auseinandersetzungen nicht nur mit dem Arbeitgeber, sondern auch mit anderen Arbeitnehmern führt (vgl. BAG 2, 266 [275, 276] = AP Nr. 4 zu § 13 KSchG [Bl. 5]) und damit einmal den personalen Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zum anderen aber auch die betriebliche Verbundenheit aller Mitarbeiter beeinträchtigt.

Soweit der Kläger in den Flugblättern die Gewerkschaften angreift, berühren diese Angriffe gleichzeitig die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer des Betriebs. Der Kläger nennt den DGB eine "organisierte Streikbrecherzentrale"; er behauptet, "DGB- und IGM-Führer" hätten die Gewerkschaft in eine Minderheit bestochener leitender Funktionäre und eine Mehrheit von Mitgliedern, die nichts zu sagen habe, aufgespalten; der "DGB-Apparat" laviere und paktiere mit den Kapitalisten, er trete dafür ein, den Kapitalismus und die "Ausbeutung der Arbeiter" aufrechtzuerhalten. Diese Äußerungen stellen nicht nur eine unqualifizierte Kritik dar, sondern zielen darauf ab, die Gewerkschaften in den Augen der Arbeitnehmer des Betriebs, besonders aber in den Augen der einer Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer herabzuwürdigen und verächtlich zu machen. Damit berühren sie den Bereich aller Arbeitnehmer.



Der Kläger hat in dem "Programm der Roten Liste" zum Aufbau einer "Revolutionären Gewerkschaftsopposition" aufgerufen, die ihren Kampf "auf revolutionärer Grundlage gegen die Kapitalisten und ihre Handlanger" führen müsse und dabei für die "Abschaffung der Lohnsklaverei" und "den Aufbau des Sozialismus" eintreten werde. Weiter heißt es in dem Flugblatt sinngemäß, das Betriebsverfassungsgesetz und sein § 2 (Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften) seien ein "Unterdrückungsinstrument gegen die Arbeiterklasse". Die Verbreitung derartiger Hetzparolen, die sich gegen den sozialen Frieden richten, die legalen Formen der sozialen Konfliktlösung unangebracht in Zweifel ziehen, Unfrieden zwischen den Arbeitnehmern säen und zudem - für jeden erkennbar - eine Agitation mit verfassungsfeindlicher Zielsetzung darstellen, bedeutet eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die mit Wahlwerbung nicht mehr zu rechtfertigen ist und die sich kein Arbeitgeber gefallen zu lassen braucht.

3. Unter Berücksichtigung aller dieser Umstände war es den Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen und muß auch ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Klägers, seinen Arbeitsplatz zu behalten, anerkannt werden.

4. Einer Entscheidung über den Auflösungsantrag der Beklagten bedurfte es bei der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche Kündigung vom 23. April 1975 nicht mehr.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Gehring

Handrack

Jahnz



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

