

Aktenzeichen: 5 AZR 711/78
LAG München Urteil des BAG vom 4. Juli 1979

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2; GG Art. 5 Abs. 1; BetrVG
§ 47 Abs. 1, § 50 Abs. 1 und § 102 Abs. 1; PersVG
Niedersachsen §§ 72 und 83

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 711/78

1 Sa 168/77 München

Verkündet am
4. Juli 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 5. Juli 1977 - 1 Sa 168/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die von dem Rechtsvorgänger des Beklagten mit Schreiben vom 30. April 1976 zum 30. Juni 1976 ausgesprochene ordentliche Kündigung rechtswirksam ist.

Die Klägerin ist eine aus der UdSSR ausgewanderte israelische Staatsangehörige. Sie wurde am 12. September 1973 bei dem Rechtsvorgänger des Beklagten, dem R L C, angestellt und als Programmgestalterin beschäftigt; sie war bereits vorher als freie Mitarbeiterin für ihren späteren Arbeitgeber tätig gewesen. Die Klägerin bezog zuletzt ein Gehalt von monatlich 2.900,-- DM brutto. Sie ist verheiratet und bewohnt mit ihrem Ehemann, der gleichfalls bei der Beklagten angestellt ist, kostenfrei eine Dienstwohnung. Die Klägerin hat für ein Kind zu sorgen.

Der Beklagte wurde durch Verschmelzung des R L C mit der Gesellschaft F E I zum 1. Oktober 1976 neu gegründet.

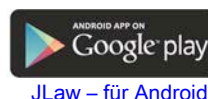
Der Rechtsvorgänger des Beklagten hatte der Klägerin gegenüber am 7. November 1974 eine Änderungskündigung ausgesprochen, mit der er eine Herabgruppierung der Klägerin vom 1. Januar 1975 an erreichen wollte. Diese Änderungskündigung ist vom Arbeitsgericht München mit Urteil vom 18. März 1975 (11 Ca 11444/74) rechtskräftig für unwirksam erklärt worden, weil der geltende Gehaltstarifvertrag keine geeigneten Kriterien für eine eindeutige Einweisung der Tätigkeit der Klägerin in eine der infrage kommenden Vergütungsgruppen bereit stelle, so daß die Eingruppierung nicht eindeutig beantwortet werden könne.

Unter dem 18. November 1975 sandte die Klägerin ein Schreiben an den Executive Vice-Präsident für Europa - den höchsten europäischen Repräsentanten des Rechtsvorgängers der Beklagten -, Herrn W. K. S, das in russischer Sprache abgefaßt und unter dem 23. November 1975 ins Englische übersetzt wurde; beide Fassungen sind von der Klägerin unterschrieben und dem Adressaten übersandt worden.

- 3 -



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



- 3 -

In diesem Schreiben beschwerte sie sich über die Behandlung, die ihr in der russischen Abteilung des Senders zuteil werde. Dabei ging sie vor allem auch auf die Prozeßführung in dem rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren über die Änderungskündigung ein. Hierzu heißt es in dem Schreiben (Auszug der beglaubigten deutschen Übersetzung aus dem russischen Text):

"Kurz darauf wurde mir das Arbeitsentgelt zurückgestuft, d.h. vom 11. auf den 10. "Grad".

Die von Herrn M und dem Leiter der Produktion, Frau R, gegen mich erhobenen Beschuldigungen waren derart absurd, dass ich mich zur Regelung dieser Angelegenheiten gezwungen sah, mich an das deutsche Arbeitsgericht zu wenden, da alle meine Versuche, den Konflikt auf dem Dienstwege zu lösen, erfolglos geblieben waren.

Das Gericht wies die gegen mich erhobenen Beschuldigungen als haltlos zurück. Indem die Zeugen Herr L, Herr M, Frau G. R, Frau F ihre Handlungen (Herabstufung des "Grades") rechtfertigten, erfanden sie eine Reihe von Angaben, die mit der Wirklichkeit nichts gemein haben:

1. Man beschuldigte mich, Arbeiten nicht ausgeführt zu haben, die man mir nie übertragen hatte,
2. man lastete mir, entgegen der Logik, Fehler anderer Mitarbeiter an.

Außerdem wurden auf der Suche nach Beweisen, daß meine Arbeit nicht dem 11. "Grade" entspräche, sogar solche Methoden angewandt wie die Fälschung von Dokumenten; In den offiziellen Dokumenten "Täglicher Programm-Zeitplan" wurden einige meiner Arbeiten andern Mitarbeitern zugeschrieben.

Das deutsche Arbeitsgericht hat die Handlungen der Administration für unberechtigt erklärt. Entsprechend der Gerichtsentscheidung wurde ich wieder in den 11. "Grad" eingestuft."

Weiter heißt es in dem Schreiben u.a., ungeachtet der Entscheidung des Gerichts hätten die ungerechtfertigten Beschuldigungen gegen sie nicht aufgehört. Auch habe der Chefredakteur der russischen Redaktion, Herr M sie in Gegenwart ihrer Kollegen öfters mit "nicht zensurfähigen Ausdrücken" beschimpft. In ihrem Falle würden "die elementarsten Menschenrechte verletzt".



- 4 -

Der Rechtsvorgänger des Beklagten wies mit Schreiben vom 16. Dezember 1975 die Vorwürfe zurück und forderte die Klägerin auf, entweder Beweise zu erbringen oder die Vorwürfe mit Entschuldigung zurückzunehmen. Die Klägerin antwortete hierauf mit Schreiben vom 7. Januar 1976. In dem Schreiben führte sie aus, sie sei in der russischen Redaktion bei R L vorsätzlichen Disqualifizierungen ausgesetzt gewesen, bei zahlreichen Gelegenheiten beleidigt und gedemütigt und in den Augen der Verwaltung kompromittiert worden; sie habe ferner zweimal ungerechtfertigte materielle Verluste erlitten. Sie begründet ihre Beschwerden vor allem mit folgenden Behauptungen:

1. Für eine ganze Reihe von Sendungen, die sie produziert habe, sei ihr Name vom "M " - einem betriebs-internen Begleitblatt, in dem die Bearbeiter einer Sendung eingetragen seien - entweder gestrichen oder durch Namen anderer Mitarbeiter ersetzt worden.
2. Herr M habe sie in Gegenwart von Zeugen bei zahlreichen Gelegenheiten "mit obszönen Worten" erwähnt.
3. Aufgrund vorsätzlicher und unbegründeter Anschuldigungen, die von Frau R und Herrn M gegen sie gerichtet wurden, habe die Verwaltung ihre Herabgruppierung von Gruppe 11 auf Gruppe 10 veranlaßt; das Arbeitsgericht habe jedoch entschieden, daß diese Beschuldigungen unbegründet seien und deshalb die Herabgruppierung für unwirksam erklärt.

Der Rechtsvorgänger des Beklagten erwiderte hierauf unter dem 22. März 1976. Er wies die Behauptungen der Klägerin als unzutreffend zurück. Vor allem sei auch der Vorwurf der Fälschung und Manipulation von Urkunden keineswegs berechtigt. Es sei vielmehr, wie sie, die Klägerin, wisse, langjährige Übung bei R L, daß immer dann, wenn eine Sendung bei einem anderen Produzenten noch einmal aufgenommen werden müsse, der erste Produzent von jeglicher Verantwortung für die Sendung entbunden und deshalb nur der Name des zweiten Produzenten auf dem "M " erscheine. Der Rechtsvorgänger des Beklagten

- 5 -



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



- 5 -

erklärte, daß keines der von der Klägerin vorgelegten Dokumente als Beweis für die gegen ihre Vorgesetzten erhobenen Vorwürfe angesehen werden könnte. Insgesamt werden hierbei folgende Vorwürfe genannt:

- a) Fälschliches Herstellen von Beweismaterial,
- b) Nichterfüllung von Aufgaben, die der Klägerin niemals zugewiesen worden seien,
- c) Zurechnung von Fehlern, die von anderen gemacht wurden,
- d) Fälschung von Dokumenten,
- e) Verletzung von fundamentalen Menschenrechten,
- f) Rechtswidrige Versagung von Stufenerhöhungen.

Am Ende des Schreibens wurde die Klägerin noch einmal gebeten, ihre Beschuldigungen zurückzunehmen und sich zu entschuldigen. Zugleich wurde sie darauf hingewiesen, daß unbegründete Behauptungen dieser gravierenden Art einen Kündigungsgrund darstellen können.

Die Klägerin wurde sodann zu einer Besprechung am 2. April 1976 in die Personalabteilung gebeten. Nach dieser Unterredung wurde ihr eine Frist bis zum 5. April 1976 eingeräumt, um die ihr mit Schreiben vom 22. März 1976 vorgehaltenen sechs Formulierungen schriftlich zurückzunehmen und sich zu entschuldigen. Als dies unterblieb, ersuchte der Rechtsvorgänger des Beklagten den örtlichen Betriebsrat in München mit Schreiben vom 6. April 1976, einer Kündigung der Klägerin zuzustimmen. Der Betriebsrat verweigerte diese Zustimmung mit Schreiben vom 9. April 1976.

Der Rechtsvorgänger des Beklagten kündigte unter dem 30. April 1976 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 1976.

Gegen diese Kündigung hat die Klägerin beim Arbeitsgericht München Kündigungsschutzklage - eingegangen am 5. Mai 1976 - erhoben. Sie hat hierzu vorgetragen:

Die Kündigung sei unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Der Rechtsvorgänger des Beklagten habe zwar den örtlichen Betriebsrat, nicht aber den

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Gesamtbetriebsrat gehört. Neben den örtlichen Betriebsräten in den Betrieben in München und in L habe ein Gesamtbetriebsrat in München bestanden. Dieser sei für die Angehörigen zuständig gewesen; zumindest hätte er mitangehört werden müssen.

Die Kündigung sei auch sozial nicht gerechtfertigt. Die Klägerin beruft sich hierbei auf das Grundrecht der freien Meinungsäußerung. Der Text ihres Briefes vom 18. November 1975 könne den Beklagten nicht zur Kündigung berechtigen. Die darin erhobenen Äußerungen über ihre Vorgesetzten seien weder objektiv ehrenrührig noch so von ihr gemeint gewesen; sie seien durch das betriebliche und prozessuale Verhalten dieser Vorgesetzten gerechtfertigt.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß die von dem Beklagten mit Schreiben vom 30. April 1976 ausgesprochene Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Er vertritt die Auffassung, die Kündigung sei wegen der von der Klägerin erhobenen unbegründeten Vorwürfe gerechtfertigt, die die Klägerin trotz mehrfacher Aufforderung, zuletzt sogar seitens des Betriebsratsvorsitzenden, nicht zurückgenommen und für die sie sich nicht entschuldigt habe. Die Anhörung des Gesamtbetriebsrats sei nicht erforderlich gewesen. Die Beteiligung des örtlichen Betriebsrats genüge vielmehr den Anforderungen des § 102 BetrVG.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

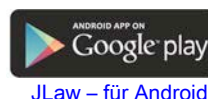
Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

I. Der Rechtsvorgänger des Beklagten hat vor seiner Kündigung den zuständigen Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG angehört. Die

- 7 -



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



- 7 -

Revision irrt, wenn sie meint, die Anhörung des örtlichen Betriebsrats (Einzelbetriebsrat) reiche nicht aus; alternativ oder kumulativ hätte auch der Gesamtbetriebsrat gehört werden müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß der Einzelbetriebsrat für die Anhörung vor der Kündigung der Klägerin zuständig sei. Die Beteiligungsrechte der Betriebsverfassung stehen primär dem Einzelbetriebsrat zu (BAG AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972 [unter 5 der Gründe]; AP Nr. 2 aaO [unter 3 der Gründe]). Diese Zuständigkeit wird nur dann auf den Gesamtbetriebsrat verlagert, wenn die Voraussetzungen des § 50 BetrVG vorliegen. Nach der genannten Vorschrift ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Der Begriff des "Nichtregelnkönnens" wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts so ausgelegt, daß von der Regelungsmaterie her ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche Regelung besteht (BAG AP Nr. 1 aaO [unter 5 der Gründe]). Ein solches Erfordernis kann jedenfalls in aller Regel bei einer verhaltensbedingten Kündigung - wie sie im Streitfalle vorliegt - nicht bejaht werden. Hierbei handelt es sich um eine personelle Einzelmaßnahme, die regelmäßig nur den einzelnen Betrieb betrifft, die Interessen der Gesamtbelegschaft nicht berührt und daher in die Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats fällt (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 50 RdNr. 16; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., Bd. I, § 50 RdNr. 10).

Die Revision kann sich für ihre Ansicht auch nicht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. August 1974 - 1 AZR 505/73 - (AP Nr. 1 zu § 72 PersVG Niedersachsen) berufen. In dieser Entscheidung ist für die Mitbestimmung bei einer Kündigung nach § 72 PersVG für das Land Niedersachsen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats angenommen worden. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß sich diese Entscheidung auf eine besondere gesetzliche Vorschrift stützen konnte, die die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats in dem damals zu entscheidenden Fall begründet hatte (§ 83 PersVG Niedersachsen). Für den vorlie-

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

- 8 -



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

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

- 8 -

liegenden Fall fehlt es an einer entsprechenden, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründenden Vorschrift. Auch eine analoge Anwendung dieser für einen gänzlich anderen räumlichen und personellen Geltungsbereich geschaffenen Vorschrift scheidet aus.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Sie ist unter Berücksichtigung aller Umstände durch Gründe, die im Verhalten der Klägerin liegen, bedingt und damit rechtswirksam.

1. Das Berufungsgericht führt hierzu aus, daß die von der Klägerin in ihrem Schreiben vom 18. November 1975 gegen ihre Vorgesetzten L , M , R und F gerichteten Äußerungen sowie ihre beharrliche Weigerung, die beleidigenden Vorwürfe zurückzunehmen und sich zu entschuldigen, von dem Rechtsvorgänger des Beklagten als Kündigungsgrund angesehen werden durften. Zwar könne der Klägerin zugestanden werden, daß sie sich in der Würdigung ihrer beruflichen Leistungen benachteiligt gefühlt habe. Ihr stehe daher auch ein Beschwerderecht zu. Mit den von dem Beklagten beanstandeten Formulierungen habe sie jedoch dieses Beschwerderecht überzogen und die Grenzen loyalen Verhaltens überschritten. Da die Klägerin sich darüber hinaus nicht zur Rücknahme und Entschuldigung bereit gefunden habe, stünden die gravierenden Vorwürfe gegen die vier Vorgesetzten weiterhin im Raum. Dadurch sei die Grundlage für ein andauerndes Arbeitsverhältnis entzogen worden.

2. Die Revision greift diese Ausführungen an. Sie macht geltend, die Klägerin könne sich für ihre Vorwürfe auf das Grundrecht der freien Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG berufen. Danach stehe ihr ein Beschwerderecht zu, das im vorliegenden Falle auch nicht überzogen worden sei. Es komme hinzu, daß die Klägerin in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt habe.

- 9 -



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



- 9 -

Diese Angriffe der Revision führen nicht zum Erfolg. Zutreffend hebt die Revision allerdings hervor, daß der Klägerin ein Beschwerderecht zustehe. Dieses Recht, das jeder Arbeitnehmer für sich in Anspruch nehmen kann, wenn er sich ungerecht behandelt fühlt, hat auch das Landesarbeitsgericht bejaht. Die Beschwerde allein kann daher eine Kündigung nicht rechtfertigen.

Es kann im vorliegenden Falle auch dahingestellt bleiben, ob die Klägerin durch die von ihr verwendeten Formulierungen in dem Schreiben vom 18. November 1975 das Beschwerderecht übertreten und dadurch die Grenzen loyalen Verhaltens überschritten hat. Somit brauchte vorliegend nicht über die Schranken entschieden zu werden, die dem Recht der freien Meinungsäußerung im Bereich des Arbeitsrechts durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis gezogen sind (vgl. hierzu BAG 24, 438 [444 f.] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB [zu II 2 b der Gründe m.w.Nachw.]).

3. Die Klägerin durfte aber ihre Vorwürfe nicht aufrecht erhalten, wenn sie diese nicht belegen konnte. Sie hat den mehrfachen schriftlichen und mündlichen Aufforderungen des Rechtsvorgängers des Beklagten, ihre Vorwürfe zurückzunehmen, nicht Folge geleistet, obwohl ihr die Haltlosigkeit ihrer die Vorgesetzten stark belastenden Äußerungen ausdrücklich vorgehalten wurde. Sie hat auch nicht ihre zum Teil sehr allgemein gehaltenen Vorwürfe auf die Vorhaltungen des Rechtsvorgängers des Beklagten hin konkretisiert, geschweige denn glaubhaft gemacht. Durch dieses Verhalten hat sie das Arbeitsverhältnis stark belastet und - wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler festgestellt hat - einen Grund zur ordentlichen Kündigung gegeben. Diese Beurteilung ergibt sich aus einer Betrachtung der einzelnen Beschwerdepunkte in dem Schreiben der Klägerin vom 18. November 1975:

a) Die Klägerin hat ihren Vorgesetzten im Zusammenhang mit dem Vorprozeß, in dem es um die Herabgruppierung der Klägerin ging, vorgeworfen, sie hätten eine Reihe von Angaben erfunden, die mit der Wirklichkeit nichts gemein hätten. In ihrem Schreiben an die Personalabteilung vom 7. Januar 1976 hat sie dazu

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

behauptet, die zur Begründung der Herabgruppierung von diesen Vorgesetzten gegen sie erhobenen Beschuldigungen habe das Arbeitsgericht in München für unbegründet erklärt. Tatsächlich hat jedoch das Arbeitsgericht, wie sich aus seinem vom Landesarbeitsgericht zitierten Urteil vom 18. März 1975 ergibt, die zur Herabgruppierung ausgesprochene Änderungskündigung des Rechtsvorgängers des Beklagten deswegen für unwirksam erklärt, weil sich die Tätigkeitsmerkmale des maßgeblichen Tarifvertrages nicht klar voneinander abgrenzen ließen; auf die Kritik an den Arbeitsleistungen der Klägerin ist das Arbeitsgericht dabei nicht eingegangen und hat diese auch nicht, wie die Klägerin behauptet, für unbegründet erklärt.

Die Klägerin hätte, da sie ihre Vorwürfe aufrecht erhielt, ihre Vorgesetzten hätten in diesem Prozeß Unwahres erfunden, um eine Gehaltssenkung zu rechtfertigen, mindestens auf die substantiierten und unter Beweis gestellten Behauptungen des Rechtsvorgängers des Beklagten über die Qualität ihrer Arbeitsleistungen näher eingehen müssen. Soweit sie sich darauf eingelassen hat, sind ihre Entgegnungen allgemein gehalten und auch auf die substantiierten Er widerungen des Rechtsvorgängers des Beklagten hin nicht konkretisiert worden.

b) Dies gilt für die Behauptung der Klägerin, man habe sie beschuldigt, Arbeiten nicht ausgeführt zu haben, die man ihr nie übertragen hätte. Die Klägerin hat diese Behauptung damit belegt, daß man in ihrer Beurteilung vom 25. Juni 1975 die Worte geschrieben habe, "does not read live news". Auf die Erklärung der Beklagten, diese Formulierung besage, die Klägerin sei nach Auffassung ihrer Vorgesetzten nicht in der Lage gewesen, die Nachrichten "live" zufriedenstellend zu lesen, hat die Klägerin nichts entgegnet. Gleichwohl hat sie aber die Vorwürfe gegen ihre Vorgesetzten, sie der Nichterfüllung nie übertragener Aufgaben beschuldigt zu haben, nicht zurückgenommen.

c) Die Klägerin hat ihren Vorwurf, man habe im Vorprozeß sogar solche Methoden angewandt wie die Fälschung von Dokumenten, damit begründet, daß in den "M "einige ihre Arbeiten

- 11 -



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



anderen Mitarbeitern zugeschrieben worden seien. Der Rechtsvorgänger des Beklagten hat in seinem Schreiben an die Klägerin vom 22. März 1976 hierzu erklärt, es sei bei R L langjährige Übung, daß immer dann, wenn eine Sendung bei einem, anderen Produzenten noch einmal aufgenommen werden müsse, der erste Produzent von jeglicher Verantwortung für die Sendung entbunden werde und nur der Name des zweiten Produzenten auf den "M " erscheine. Dies sei beim Lesen der von der Klägerin als Beispiel ausdrücklich genannten zweiten Folge von G. Vladimov's Buch "der treue Ruslan" der Fall gewesen. Auch bei der Produktion von Sokchenizyns "Archipel Gulag" sei ab der elften Folge ein anderer Produzent zum Verantwortlichen für die Aufnahme ernannt worden, weshalb von dieser Folge an sein Name zusammen mit dem der Klägerin in den Programminhaltsverzeichnissen erscheine. Die Klägerin ist dieser Darstellung nicht substantiiert entgegengetreten. Ihren Vorwurf der Fälschung von Dokumenten hat sie jedoch nicht fallen gelassen.

d) Der Vorwurf gegen den Chefredakteur der russischen Redaktion, Herrn M , er verwende der Klägerin gegenüber in Gegenwart ihrer Kollegen öfters "nicht zensurfähige Ausdrücke" wird in dem Schreiben der Klägerin an die Personalabteilung vom 7. Januar 1976 zwar in der Form wiederholt, daß die Klägerin bei zahlreichen Gelegenheiten mit "obszönen Worten" erwähnt werde. Die Klägerin läßt jedoch jede Konkretisierung dieser allgemeinen Behauptung vermissen.

4. Unter diesen Umständen kann sich die Klägerin zu Rechtfertigung ihres Verhaltens nicht auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) berufen. Die Revision verweist auf das Urteil des Bundesgerichtshofs vom 18. Juni 1974 - VI ZR 16/73 - VersR 1974, 1084. Nach diesem Urteil sind ehrverletzende Werturteile über andere in Presseveröffentlichungen nicht schon deshalb unzulässig, weil nicht gleichzeitig Tatsachen mitgeteilt werden, die eine kritische Beurteilung der Wertung ermöglichen. Dieser Gedanke mag übertragen auf den Fall der Klägerin ihr Schreiben vom 18. November 1975 für sich allein be-



trachtet rechtfertigen. Es ist aber nicht mehr von dem Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt, wenn die Klägerin an ihren verletzenden Beschuldigungen festhält, ohne auf die sachlich gehaltenen Erklärungen des Rechtsvorgängers des Beklagten einzugehen.

Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, sie habe in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt. Berechtigte Interessen könnten die ehrverletzenden Äußerungen der Klägerin nur rechtfertigen, wenn diese Äußerungen als das angemessene Mittel zur Erreichung eines berechtigten Interesses angesehen werden könnten (Schönke-Schröder, StGB, 18. Aufl., § 193 RdNr. 10; Lackner, StGB, 11. Aufl., § 193 Anm. 5). Es ist nicht mehr angemessen, wenn die Klägerin zur Verteidigung ihrer Stellung im Betrieb des Beklagten kränkende Beschuldigungen gegenüber Vorgesetzten aufrechterhält und sich trotz mehrfachen Aufforderungen nicht bereit findet, ihre Vorwürfe unter Berücksichtigung der erhaltenen Erläuterungen des Rechtsvorgängers des Beklagten entweder zu belegen oder zurückzunehmen.

5. Der Rechtsvorgänger des Beklagten hat der Klägerin mehrfach Gelegenheit gegeben, die Beschuldigungen zurückzunehmen. Erstmals mit Schreiben vom 16. Dezember 1975 hat er die Klägerin aufgefordert, entweder für ihre Vorwürfe Beweise zu erbringen oder sie mit Entschuldigung zurückzunehmen. Als die Klägerin darauf mit Schreiben vom 7. Januar 1976 ihre Vorwürfe zum Teil lediglich wiederholte und zum Teil erläuterte, hat der Rechtsvorgänger des Beklagten zu diesen Erläuterungen mit Schreiben vom 22. März 1976 eine substantiierte Gegendarstellung gegeben, auf die Haltlosigkeit der Vorwürfe hingewiesen und nochmals der Klägerin die Rücknahme der Beschuldigungen nahegelegt, wobei er auf die kündigungsrechtlichen Folgen derartig gravierender unbegründeter Behauptungen ausdrücklich hingewiesen hat. Die Klägerin wurde schließlich für den 2. April 1976 zu einer Besprechung in die Personalabteilung gebeten. Auch in dieser Besprechung wurde der Klägerin Gelegenheit gegeben, von ihren Vorwürfen abzurücken. Ihr wurde hierfür eine Frist bis zum 5. April 1976 eingeräumt.



- 13 -

Die Klägerin hat alle diese Gelegenheiten, von ihren Vorwürfen Abstand zu nehmen, nicht genutzt. Sie hat aber auch auf die substantiierten Darstellungen des Rechtsvorgängers des Beklagten nicht mit sachlichen Argumenten reagiert oder den Versuch unternommen, die Gegendarstellung zu widerlegen.

6. Das Berufungsgericht hat alle diese Umstände berücksichtigt. Es kommt bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis, daß durch das Verhalten der Klägerin die Grundlage für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses entzogen worden und die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Bei dieser Würdigung hält sich das Berufungsgericht im Rahmen des dem Tatsachenrichter vorbehaltenen Beurteilungsspielraums. Das angefochtene Urteil läßt keine Rechtsverletzung erkennen. Die Verfahrensrügen der Revision sind geprüft und für nicht durchgreifend erachtet worden (§ 565 a ZPO).

Zugleich für den Richter
Dr. Heither, der durch Urlaub gehindert ist zu unterschreiben

gez.: Dr. Hilger

Krebs

Dr. Fenge

Der ehrenamtliche Richter Nitsche ist auf Urlaub und kann deshalb nicht unterschreiben.

Dr. Hilger



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

