

Aktenzeichen: 6 AZR 431/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 2. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2; PersVG Berlin §§ 75, 85;

Dienstvereinbarung über die Dienst- u. Disziplinar-
ordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes
und der Stadt Berlin vom 17. Mai 1974 § 9 Abs. 2
Buchstabe c; ArbGG 1953 § 67

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 431/78

10 Sa 105/77 Berlin

Verkündet am
2. September 1980

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. Februar 1978 - 10 Sa 105/77 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt das beklagte Land.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die 1950 geborene Klägerin war seit 1966 im Krankenpflegedienst des beklagten Landes tätig und wurde seit 1971 als Krankenschwester in der Reanimationsabteilung des W -Krankenhauses mit einem monatlichen Gehalt von zuletzt rd. 2.200,-- DM brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT) Anwendung. Außerdem gilt die Dienstvereinbarung über die Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin in der Fassung vom 17. Mai 1974 (DDO).

Die Klägerin war Mitglied der Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD) und kandidierte im März 1975 bei den Wahlen zum Abgeordnetenhaus von Berlin für diese Partei. Ein daraufhin gegen die Klägerin eingeleitetes Disziplinarverfahren wurde zunächst wegen Schwangerschaft der Klägerin bis zum 20. Februar 1976 ausgesetzt. Während dieser Zeit verteilte die Klägerin u.a. am 5. und 12. Dezember 1975 vor dem Eingang des W -Krankenhauses die Zeitung der KPD "Rote Fahne"; dies wurde ebenfalls zum Gegenstand der disziplinarischen Ermittlungen gemacht. Nach Anhörung der Klägerin und Vernehmung zweier Zeugen schlug der ermittelnde Beamte dem Verwaltungsleiter des W -Krankenhauses am 7. April 1976 den Ausspruch der Dienststrafe "Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung" vor. Nachdem die Krankenhausleitung dies wiederholt abgelehnt hatte, beauftragte das Bezirksamt Tempelhof das für das Gesundheitswesen zuständige Mitglied mit dem Ausspruch der Dienststrafe. Da sowohl Personalrat als auch Hauptpersonalrat ihre Zustimmung verweigerten, entschied der Bezirksbürgermeister mit Zustimmung des Senators für Inneres über die Verhängung der Disziplinarmaßnahme. Die hiergegen vom Hauptpersonalrat angerufene Einigungsstelle ersetzte am 5. Mai 1977 die fehlende Zustimmung des Personalrats. Dabei wurde auch berücksichtigt, daß die Klägerin im Laufe des



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



- 3 -

Disziplinarverfahrens vier zum überwiegenden Teil selbst verfaßte Flugblätter vor dem Eingang des W Krankenhauses an Kollegen verteilt hatte. In diesen Flugblättern, die sich gegen die drohende Dienststrafe richteten, wurde u.a. behauptet, daß der Staatsapparat politisch Andersdenkende unterdrücke und bespitzle sowie das Denunziantentum fördere. Durch Dienststrafbescheid vom 6. Juni 1977 wurde dann die Dienststrafe der Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung zum 30. September 1977 ausgesprochen. Daraufhin verteilte die Klägerin noch ein weiteres Flugblatt, in dem sie u.a. ihre Entlassung als Bestandteil der "zunehmenden faschistischen Gefahr in unserem Land" bezeichnete.

Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen ihre Entlassung gewandt. Sie meint, ihre Kandidatur für die vom Bundesverfassungsgericht nicht verbotene KPD könne ihr nicht vorgeworfen werden. Auf das Verteilen der Flugblätter könne die Kündigung nicht gestützt werden, weil ihr insoweit vor Verhängung der Dienststrafe kein rechtliches Gehör gewährt worden sei. Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß durch die mit Dienststrafbescheid vom 6. Juni 1977 ausgesprochene Kündigung zum 30. September 1977 ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Dienststrafe "Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung" sei aufgrund des im Dienststrafbescheid vom 6. Juni 1977 gewürdigten Verhaltens der Klägerin begründet. Die Klägerin habe als aktives Mitglied der KPD bei den Wahlen zum Abgeordnetenhaus von Berlin im März 1975 kandidiert. Die KPD sei eine verfassungsfeindliche Partei. Die Klägerin habe seit Dezember 1975 wiederholt unter den Mitarbeitern und Besuchern des W -Krankenhauses für die Ziele der KPD geworben. So habe sie seit Dezember 1975 wiederholt unmittelbar am Personaleingang dieses Krankenhauses Mitarbeitern und Besuchern sowie Vorübergehenden die Parteizeitung der KPD "Rote Fahne" angeboten. Nachdem der Klägerin mit Schreiben vom 20. Februar 1976 mitgeteilt worden sei, auch das Verteilen der Roten Fahne



- 4 -

sei Gegenstand des Dienst- und Disziplinarverfahrens, habe diese u.a. vor dem W -Krankenhaus mehrere Flug-schriften der KPD verteilt, für deren Inhalt sie in presse-rechtlicher Hinsicht verantwortlich zeichnete. Es stelle eine durch die Wahrnehmung eigener Interessen nicht gerechtfertigte Diffamierung des Dienstherrn und der Organe der Bundesrepublik Deutschland dar, wenn die Klägerin in diesen Flugblättern von "faschistischen Gesetzen" spreche und den Senat von Berlin als "Regierung der herrschenden Klasse, der Monopol-Bourgeoisie" bezeichne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klagabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das - insgesamt unstreitige - Verhalten der Klägerin rechtlich gewürdigt und ausgeführt, die Mitgliedschaft und Kandidatur für die nicht verbotene KPD könne der Klägerin nicht zum Nachteil gereichen; auch nicht, daß sie später im Dezember 1975 außerhalb ihrer Arbeitsstelle und ihrer Dienstzeit die Zeitung der KPD, "Rote Fahne", vor ihrem Krankenhaus verkauft habe. Aus dem eigenen Vorbringen des beklagten Landes sei nicht ersichtlich, daß durch diese Verhaltensweisen der Klägerin das Arbeitsverhältnis konkret berührt worden sei. Ob das Verteilen der von der Klägerin verfaßten Flugblätter für die Begründung der Kündigung herangezogen werden könne, erscheine bedenklich, weil das beklagte Land der Klägerin seinerzeit nur mitgeteilt habe, Gegenstand des Disziplinarverfahrens seien ihre Kandidatur und Mitgliedschaft in der KPD und das Verteilen der Roten Fahne vor dem W -Krankenhaus am 5. und 12. Dezember 1976. Abgesehen davon erscheine es auch zweifelhaft, ob in jenen Flugblättern der Arbeitgeber der Klägerin grob beleidigt oder diffamiert worden sei. Entscheidend sei, daß auch durch diese Flugblätter das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

dem beklagten Land nicht konkret berührt worden sei. Die nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist erstmals im Schriftsatz des beklagten Landes vom 3. Februar 1978 vorgetragenen Behauptungen hinsichtlich des Verhaltens der Klägerin in den Personalversammlungen vom 15. Dezember 1975, 20. Dezember 1976 und 22. März 1977 hätten nach § 67 ArbGG als verspätet zurückgewiesen werden müssen. Dieses Vorbringen sei übrigens auch zu unsubstantiiert, um auf eine Störung des Betriebsfriedens schließen zu können.

II. Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sind in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Es handelt sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die nur daraufhin überprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 1, 99 und 117 = AP Nrn. 5 und 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; AP Nr. 15 zu § 102 BetrVG 1972). Bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabes ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die der Klägerin vorgeworfene Mitgliedschaft in der KPD, ihre Kandidatur für diese Partei, sowie die Verteilung der "Roten Fahne" und selbstverfaßter Flugblätter vor dem W

-Krankenhaus sind sämtlich politische Betätigungen im außerdienstlichen Bereich. Die politische Betätigung eines Arbeitnehmers kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis dadurch konkret berührt wird (BAG 23, 371 [375] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG [zu I der Gründe]), sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder auch im Unternehmensbereich (BAG AP Nr. 58 zu § 626 BGB; AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [zu II 5 der Gründe]). Hier kommen als verhaltens- bzw.



personenbedingte Kündigungsgründe nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG eine Störung des Betriebsfriedens (a) und eine Diffamierung des Arbeitgebers (b) in Betracht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht eine kündigungsrechtlich erhebliche Störung des Betriebsfriedens verneint. 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 (BAG AP Nr. 69 zu § 626 BGB [zu I 2 der Gründe]; vgl. auch GERMELMANN, Der Betriebsfrieden im Betriebsverfassungsgesetz, 1972, S. 94 ff.). Dabei muß der Arbeitsablauf objektiv beeinträchtigt werden. Das beklagte Land hat, abgesehen von dem vorgetragenen Verhalten der Klägerin auf den Personalversammlungen, nicht einmal eine Störung des Betriebsfriedens behauptet.

aa) Die Mitgliedschaft der Klägerin in der KPD und ihre Kandidatur für diese Partei konnte allenfalls eine abstrakte Gefährdung des Betriebsfriedens sein. Diese genügt jedoch nicht, um die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses als verhaltensbedingt sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [zu II 6 b der Gründe]), weil dadurch das Arbeitsverhältnis nicht konkret berührt wird (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969 [zu II 3 a der Gründe]).

bb) Dadurch, daß die Klägerin die "Rote Fahne" und die von ihr z.T. selbst verfaßten Flugblätter vor dem W Krankenhaus angeboten hat, ist ebenfalls keine kündigungsrechtlich relevante Störung des Betriebsfriedens eingetreten.

Anders als die Kandidatur für die KPD war allerdings die Verteilung der u.a. zur Solidarität gegen ihre Entlassung auffordernden Flugblätter an die Belegschaft des W Krankenhauses eine betriebsbezogene Maßnahme, während bei der Verteilung der "Roten Fahne" offenbar nur die persönliche Bekanntschaft der Klägerin mit der Belegschaft ausgenutzt werden sollte. Es kann dahingestellt bleiben, ob entsprechend der vom



Arbeitsgericht näher begründeten und vom Landesarbeitsgericht allgemein übernommenen Auffassung auch dann höhere Anforderungen an die kündigungsrechtliche Erheblichkeit eines außerdienstlichen Verhaltens zu stellen sind, wenn dieses bewußt betriebsbezogen erfolgt. Es bedarf auch keiner Erörterung, ob stets eine konkret eingetretene Störung des Betriebsfriedens als Kündigungsgrund zu verlangen ist (Weber, Anmerkung zu BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [Bl. 214]; Pauly, JuS 1978, 163 [167]; Schwerdtner, JZ 1973, 377 [381]; vgl. auch Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., RdNr. 40 zu § 74; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., 1976, RdNr. 23 zu § 74; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., RdNr. 7 zu § 74, RdNr. 5 zu § 104) oder ob das Arbeitsverhältnis auch dann bereits konkret berührt wird, wenn das Verhalten eines Arbeitnehmers erfahrungsgemäß zu einer Störung des Betriebsfriedens führt (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [zu II 6 b der Gründe]; Meisel, RdA 1976, 38 [43]). Denn nach dem eigenen Vorbringen des beklagten Landes ist es nicht zu nennenswerten Störungen des Betriebsfriedens gekommen. Dabei wäre es Sache des Beklagten gewesen, im einzelnen darzulegen, in welcher Weise sich eine solche Störung geäußert haben soll (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]; zustimmend A. Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 58 zu § 626 BGB und Buchner, SAE 1973, 159 [161]). Daß dies nicht der Fall war, ist auch verständlich, denn die Angriffe der Klägerin richteten sich nicht gegen Bedienstete oder die Leitung des W Krankenhauses, sondern gegen die politischen Organe des beklagten Landes. Es läßt sich nicht sagen, daß durch derartige, den räumlich-betrieblichen Bereich und den konkreten Arbeitgeber in Gestalt der Krankenhausleitung ausklammernde Angriffe erfahrungsgemäß der Betriebsfrieden gestört zu werden pflegt. Gegen eine konkrete Gefährdung des Friedens im Betrieb spricht übrigens auch, daß die Krankenhausleitung beschlossen hat, der Weisung des Bezirksamtes, die Dienststrafe der Entlassung gegen die Klägerin zu verhängen, nicht nachzukommen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt gelassen, ob die von der Klägerin verteilten Flugblätter grobe Beleidigung



gungen oder Diffamierungen des Arbeitgebers enthielten, weil nicht ersichtlich sei, daß durch sie das Arbeitsverhältnis konkret berührt und insbesondere der Betriebsfrieden gestört oder nicht nur unerheblich beeinträchtigt worden sei. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht im einzelnen ausgeführt, aus welchem Grunde Beleidigungen oder Diffamierungen des beklagten Landes weder eine Störung des Betriebsfriedens herbeigeführt noch das Arbeitsverhältnis der Klägerin konkret berührt hätten. Dies ändert jedoch am Ergebnis der Entscheidung nichts: Der Arbeitnehmer darf öffentlich - insbesondere in der Betriebsöffentlichkeit - keine bewußt wahrheitswidrigen oder sonst diskriminierenden oder diffamierenden Behauptungen über den Arbeitgeber aufstellen, weil dies dem Ansehen des Arbeitgebers schaden kann (vgl. BAG 22, 178 [185] = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG [zu III a der Gründe]; BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [zu II 5 der Gründe]; AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung [zu III 2 der Gründe]). Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, das auch in Berlin gilt (BAG 7, 256 [260]; BVerfGE 7, 1 [7]), findet seine Schranken im Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) und in den eingegangenen arbeitsvertraglichen Bindungen.

Die in der "Rote Fahne" und den Flugblättern enthaltenen Angriffe richten sich aber gegen die politischen Organe der Bundesrepublik Deutschland und das beklagte Land, nicht gegen die Krankenhausleitung als konkreten Arbeitgeber. Ebenso wie die Angriffe gegen die Gewerkschaft ÖTV und die DGB-Führung sowie den Gesamtpersonalrat wäre das Verhalten der Klägerin kündigungsrechtlich nur bedeutsam geworden, wenn es zu einer Störung des Betriebsfriedens geführt hätte. Die massiven Angriffe der Klägerin gegen die politischen Organe des beklagten Landes hätten für die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses ebenfalls nur Bedeutung gewinnen können, wenn sie das Arbeitsverhältnis konkret berührt hätten. Dies ist jedoch nicht der Fall. Auch wenn die Klägerin ihre diffamierenden Äußerungen gerade aus Anlaß des gegen sie mit dem Ziel der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eingeleiteten Disziplinarverfahrens gemacht hat, so richteten sie sich doch nicht gegen das beklagte



Leistungen (vgl. auch Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 10. Aufl. 1980, RdNr. 96 a zu § 1). Es ist nicht etwa von einer Grundverpflichtung auszugehen, die für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst gleich ist (Raumpflegerin oder Arzt), und nur für einzelne Gruppen (z.B. Erzieher) eine gesteigerte Treuepflicht zu verlangen. Vielmehr ist die Verpflichtung aus § 8 Abs. 1 Satz 2 BAT und dem Vorspruch zur DDO für jede Art von Tätigkeit abgestuft zu konkretisieren.

Bei einer Krankenschwester im Bereich der Reanimation, die, anders als zum Beispiel eine Erzieherin, nur begrenzten Kontakt zu häufig wechselnden Patienten hat und keine Autoritätsstellung einnimmt, führt ihre Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Partei und ihre Kandidatur bei allgemeinen Wahlen sowie die Verteilung des Parteiorgans und von Flugblättern verfassungsfeindlichen Inhalts regelmäßig nicht zur Verneinung der Eignung. Während es bei einer Erzieherin mit zu ihrer eigentlichen Aufgabe gehört, den ihr anvertrauten Kindern die Grundwerte der Verfassung glaubwürdig zu vermitteln (BAG, Urteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 321/76 - [zu II 1 der Gründe]; Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 604/78 - [zu II 1 b der Gründe]), übt eine Krankenschwester vornehmlich eine praktische Tätigkeit aus, bei der sie leicht kontrolliert werden kann und ohnehin kaum die Möglichkeit hat, eine verfassungsfeindliche Haltung zur Geltung zu bringen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorbringen des beklagten Landes, die Klägerin habe in den Personalversammlungen des W -Krankenhauses vom 15. Dezember 1975, 20. Dezember 1976 und 22. März 1977 Ausführungen wie in den von ihr außerhalb des Krankenhauses verteilten Flugblättern gemacht, deshalb habe zuletzt etwa die Hälfte der ca. 70 anwesenden Belegschaftsmitglieder den Saal verlassen, nach § 67 ArbGG a.F. nicht zugelassen. Diese Tatsachen seien bereits vor Zugang des Disziplinarbescheides entstanden gewesen, und sie hätten dem beklagten Land bei rechtzeitiger Einholung der für die Prozeßführung erforderlichen Informationen bereits in erster Instanz bekannt werden müssen.



a) Die Revision rügt insoweit zu Recht eine unrichtige Anwendung des § 67 ArbGG a.F.. Die revisionsgerichtliche Überprüfung beschränkt sich zwar darauf, ob das Landesarbeitsgericht die Grenzen dieser Bestimmung verkannt oder die Zurückweisung mit sachfremden bzw. willkürlichen Überlegungen begründet hat (BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis [zu I b der Gründe]; AP Nr. 13 zu § 554 ZPO [zu 2 der Gründe]). Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht aber die rechtlichen Grenzen für eine Zurückweisung neuen Tatsachenvorbringens verkannt, indem es übersehen hat, daß mangels Bestreitens der Klägerin überhaupt keine Verzögerung eingetreten wäre. Dies ist nach Sinn und Zweck einer Präklusion, den Prozeß zu beschleunigen, auch ohne ausdrückliche Erwähnung in § 67 ArbGG a.F., unabdingbare Voraussetzung für eine Zurückweisung als verspätet (BAG AP Nr. 1 zu § 67 ArbGG [zu I der Gründe]; AP Nr. 87 zu § 611 BGB Urlaubsrecht [zu 2 c der Gründe]). Die Klägerin hat der von dem beklagten Land unter Beweis gestellten Behauptung über den Verlauf insbesondere der Personalversammlung vom 22. März 1977 nicht widersprochen, sondern hat nur darauf hingewiesen, daß mehrere hundert Mitarbeiter des W Krankenhauses in einer öffentlichen Annonce bekundet hätten, ihre Kündigung für Unrecht zu halten und daraus in rechtlicher Hinsicht hergeleitet, daß es allein das beklagte Land sei, das durch seine Kündigung den Betriebsfrieden störe.

b) Zusätzlich hat das Landesarbeitsgericht dieses Vorbringen des beklagten Landes als unsubstantiiert und deshalb für prozessual unbeachtlich erklärt mit der Begründung, daß noch vor der Einigungsstelle erklärt worden sei, die Klägerin habe den Betriebsfrieden nicht gestört.

Der Revision ist einzuräumen, daß das Verhalten der Klägerin, insbesondere ihre Äußerungen auf den Betriebsversammlungen, nicht unsubstantiiert dargelegt worden sind. Das beklagte Land hat insoweit vorgetragen, die Klägerin habe sich auf den Betriebsversammlungen so geäußert, wie sie auch ihre Flugblätter geschrieben habe. Die Flugblätter lagen dem



Gericht vor, so daß das Verhalten oder die Äußerungen der Klägerin genügend substantiiert vorgetragen worden sind. Das beklagte Land hat jedoch auch in diesem Zusammenhang unterlassen, näher darzulegen, auf welche Weise eine Störung des Betriebsfriedens eingetreten sei. Allein die Tatsache, daß von etwa 70 Teilnehmern einer Betriebsversammlung im Laufe eines Vortrags die Hälfte der Zuhörer den Raum verlassen hat, läßt nicht zwingend den Schluß zu, der Betriebsfrieden sei durch den Vortragenden ernstlich gestört worden. Die Zuhörer können aus mancherlei Gründen den Raum verlassen haben, sei es z.B., daß sie sich langweilten oder daß die betriebliche Arbeitszeit beendet war. Jedenfalls kann allein daraus, daß die Hälfte von 70 Teilnehmern einer Betriebsversammlung die Versammlung verlassen hat, nicht ohne weiteres geschlossen werden, die Klägerin habe als Vortragende den Betriebsfrieden gestört. Auf die fehlerhafte Zurückweisung dieses Vorbringens des beklagten Landes als verspätet kann daher die Revision nicht gestützt werden, denn es kommt darauf nicht entscheidend an.

III. Nach alledem sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei sozialwidrig, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Ist die ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt, so führt bereits dies zur Unwirksamkeit der daran geknüpften Disziplinarmaßnahme nach § 9 Abs. 2 Buchstabe c DDO. Es kommt daher nicht mehr darauf an, ob die Kündigung etwa auch aus anderen Gründen unwirksam ist, etwa weil die Klägerin nicht zu allen Vorwürfen vor Ausspruch der Kündigung gehört worden sei oder ob etwa derartige Disziplinarmaßnahmen überhaupt unwirksam seien. Die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme enthält jedenfalls auch eine Kündigung, die bereits nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial nicht gerechtfertigt ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Fürbeth Spiegelhalter

