

Aktenzeichen: 7 AZR 113/78

LAG München

Urteil des BAG vom 8. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626

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](#)

7 AZR 113/78

5 Sa 737/77 München

Verkündet am
8. Februar 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 8. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Deckert für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Vereins wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. November 1977 - 5 Sa 737/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

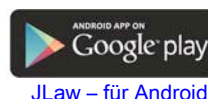
Der beklagte Verein betreibt in D das Amalie-Nacken-Kinderheim. Auf Verlangen der Heimaufsicht der Regierung von Oberbayern fand im September 1976 ein Personalwechsel statt. Dabei wurden 13 fachlich geschulte Mitarbeiter, Erzieher und Psychologen neu eingestellt. Die am 30. Mai 1953 geborene le-
dige Klägerin war seit Januar 1975 als graduierte Sozialpädago-
gin bei der Beklagten tätig.

Anfang Dezember 1976 kam es zu Spannungen zwischen dem überwiegenden Teil der pädagogischen Mitarbeiter und dem Leiter des Kinderheimes. Unmittelbarer Anlaß war die unterschiedliche Einschätzung der Arbeit einer neu eingestellten Psychologin und die Schließung einer Schulgruppe. Diese Probleme und die damit im Zusammenhang stehende Frage einer sinnvollen Konzeptions-
planung für die Erziehungsarbeit der Heimkinder wurden in den wöchentlichen Erziehungsbesprechungen am 6. und 13. Dezember 1976 erörtert. Bei der letzten Besprechung war der Geschäfts-
führer der Beklagten wegen der Auseinandersetzung mit der Mehrzahl der Erzieher und dem Heimleiter auf dessen Wunsch bei der Besprechung anwesend. Dabei wurde der Heimleiter von den Erziehern heftig kritisiert. Nach Auffassung der Erzieher war der Heimleiter als Jurist nicht ausreichend qualifiziert, pädagogisch sinnvolle Entscheidungen zu treffen. Bemängelt wurden vor allem die Entlassung einer Psychologin während der Probezeit zum 31. Januar 1977 und die Auflösung einer nur aus wenigen Kindern bestehenden Gruppe. Von dem Betriebsratsmitglied Frau W wurde im Laufe der Auseinandersetzung die Möglichkeit angesprochen, die Jugendämter einzuschalten, wenn ihren Vorstellungen nicht Rechnung getragen werde. Der Geschäftsführer trat dieser Bemerkung nicht entgegen, ob deshalb, weil er sie bei dem allgemeinen Durcheinander nicht mitbekommen hatte, ist strei-
tig. Nach mehrstündiger Diskussion unterbreitete der Geschäfts-
führer des Beklagten den Vorschlag, daß die Mitarbeiter und der Heimleiter getrennt eine neue Konzeption über das Heim ein-
schließlich des Mitbestimmungskomplexes bis zum 1. Februar 1977 ausarbeiten sollten.

- 3 -



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



- 3 -

Am 14. Dezember 1976 faßten 23 der 28 Pädagogen, unter ihnen auch die Klägerin, eine gemeinsame Resolution.

Der Heimleiter legte dem Geschäftsführer des beklagten Vereins die Resolution am 15. Dezember 1976 vor, der die Situation an diesen Tagen mit den Mitgliedern des Vorstandes des beklagten Vereins erörterte. Eine Rücksprache mit den Erziehern erfolgte nicht.

Am 16. Dezember 1976 sandten die Erzieher die Resolution mit einem Begleitschreiben den zuständigen Jugendämtern, der Heimaufsicht bei der Regierung von Oberbayern sowie dem Vorstand des Vereins. Eine Übersendung der Resolution an die Eltern unterblieb auf Anraten der Gewerkschaft.

Mit Schreiben vom 21. Dezember 1976 kündigte der beklagte Verein u.a. auch der Klägerin wegen der inhaltlichen Billigung der Resolution durch Mitunterzeichnung und der Übersendung an die Jugendämter. Dieses Verhalten sei in hohem Maße geeignet, das Ansehen des Amalie-Nacken-Heimes und des Trägervereins in der Öffentlichkeit zu schädigen.

Die Klägerin hält die Kündigung für rechtsunwirksam. Die Resolution sei durch das Recht der freien Meinungsäußerung gedeckt. Mit der Einschaltung der Jugendämter sei die Auseinandersetzung nicht in die Öffentlichkeit, sondern zu den nach der Jugendwohlfahrt zuständigen Stellen gebracht worden.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die Kündigung des Beklagten vom 21. Dezember 1976 rechtsunwirksam sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Beklagte sieht durch den unzutreffenden Inhalt der Resolution und deren Weitergabe an die Jugendämter die durch die Treuepflicht im Arbeitsverhältnis bestehenden Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten, so daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin unzumutbar sei. Die Versendung der Resolution an die Jugendämter bedeute eine Rufschädigung, die auch materiell negative Folgen für den Verein haben könne, weil die Jugendämter die Kosten der Erziehungshilfe tragen. Im übrigen werde durch die Resolution der Betriebsfrieden gefährdet.



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



- 4 -

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein Klagabweisungsbegehren weiter; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, weder die Unterzeichnung der Resolution durch die Klägerin noch die Billigung ihres Inhaltes, insbesondere hinsichtlich der beleidigenden Äußerungen über den Heimleiter der Beklagten, noch die Mitverantwortung der Klägerin für die Übersendung der Resolution an die Jugendämter könne die außerordentliche Kündigung rechtfertigen, weil die Beklagte es unterlassen habe, eine Abmahnung im Sinne einer mäßigenden Einwirkung auszusprechen. Zwar sei die Resolution weder mit den arbeitsvertraglichen Pflichten vereinbar noch durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Das Verlangen, von der Entlassung der Psychologin Abstand zu nehmen, stelle einen unzulässigen Eingriff in die Befugnisse der Beklagten dar. Die Resolution spreche darüber hinaus dem Heimleiter in ungehöriger Form jedes fachliche und menschliche Format ab. Nachdem man auf der Betriebsversammlung vom 13. Dezember 1976 übereingekommen sei, die verschiedenen Konzeptionen gemeinsam zu erörtern und so lange endgültige Entscheidungen zurückzustellen, stelle die am 14. Dezember 1976 verfaßte Resolution nicht die Fortführung eines konstruktiven Gespräches mit Vorschlägen und Anregungen dar, sondern fordere Unterwerfung des Arbeitgebers in ultimativer Form bis zum 15. Dezember 1976 um 18.00 Uhr bei Androhung, Jugendämter, Erziehungsberechtigte und Heimaufsicht sowie die Öffentlichkeit von dem Inhalt der Resolution zu informieren. Dem beklagten Verein sei daher weder zuzumuten gewesen, sich den Forderungen der Unterzeichner zu unterwerfen noch überhaupt unter dem Druck eines auf knapp 24 Stunden befristeten

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



- 5 -

Ultimatums in eine Sacherörterung einzutreten. Allerdings sei von dem beklagten Verein zu erwarten gewesen, daß er mindestens den Versuch unternommen hätte, mäßigend auf die Unterzeichner einzuwirken und sie zu einer angemessenen Verhaltensweise anzuhalten. Das Verlangen eines Widerrufs oder einer Entschuldigung bezüglich der beleidigenden Äußerungen sei dann ausreichend. Die Klägerin habe im übrigen nicht erkennen können, daß der beklagte Verein der Versendung der Resolution an die Jugendämter eine existenzbedrohende Bedeutung beigemessen habe. Auf der Betriebsversammlung sei die Einschaltung der Jugendämter gefordert worden. Dem sei der Geschäftsführer des beklagten Vereins nicht entgegengetreten. Ein Versuch der Mäßigung sei auch nicht von vornherein aussichtslos gewesen. Die Klägerin habe in ihrer einjährigen Tätigkeit die arbeitsvertraglichen Pflichten ohne Beanstandungen erfüllt. Ein entschiedener Vorhalt und klare Konfrontation mit den Realitäten seien daher durchaus geeignet gewesen, ein Einlenken zu bewirken. Das zeige auch die Tatsache, daß die Unterzeichner, von der Gewerkschaft belehrt, die Versendung der Resolution an die Eltern unterlassen hätten.

2. Diese Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB verneint hat, ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob der Tatsachenrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, überhaupt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Weiter ist vom Revisionsgericht nachzuprüfen, ob der Tatsachenrichter den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung richtig erkannt und angewandt hat. Fehlt es an einer vollständigen und widerspruchsfreien Würdigung dieser Umstände, dann ist nicht ausgeschlossen, daß der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt und damit nicht frei von Rechtsfehlern angewandt hat (ständige Rechtsprechung BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]). Selbst

- 6 -



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



- 6 -

unter Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Seine Ausführungen lassen nicht erkennen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung richtig erkannt und angewandt hat. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht nicht alle Umstände des Falles in seine Betrachtung mit einbezogen.

a) Wie das Bundesarbeitsgericht immer wieder entschieden hat, prägt das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) auch die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien. Dort findet es seine Schranke sowohl im Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) als auch in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis. Dabei darf ein Arbeitnehmer Kritik nicht nur an Mißständen im Betrieb, sondern auch an den Personen üben, die für diese Mißstände verantwortlich sind. Diese Kritik darf sich auch auf den Arbeitgeber und die von ihm mit der Leitung des Betriebes oder von Teilen des Betriebes beauftragten Personen erstrecken. Die Kritik muß aber so vorgebracht werden, daß Ehrverletzungen und Störungen des Betriebsfriedens vermieden werden. Eine darüber hinaus gehende Kritik kann ein Kündigungsgrund sein (BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst hinsichtlich der Pflichtverletzung der Klägerin durch Unterzeichnung der Resolution und der damit verbundenen inhaltlichen Billigung insbesondere hinsichtlich der geforderten Abstandnahme von der Entlassung der Psychologin und der beleidigenden Äußerungen gegen den Heimleiter keine Feststellungen getroffen, aus denen sich revisionsrechtlich nachprüfbar ergibt, ob der Inhalt der Resolution eine zulässige Kritik beinhaltet oder nicht. Dazu wird es den Inhalt der Resolution im Zusammenhang mit den gesamten Geschehnissen würdigen müssen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat weiter tragend darauf abgestellt, der beklagte Verein hätte den Versuch unternehmen müssen, mäßigend auf die Klägerin einzuwirken und sie zu einer angemessenen

- 7 -



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



- 7 -

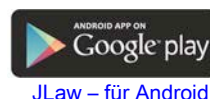
Verhaltensweise anzuhalten. Da eine solche Abmahnung nicht erfolgt sei, könne die außerordentliche Kündigung keinen Erfolg haben. Auch diese Ausführungen des angefochtenen Urteils halten einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

Die vom Landesarbeitsgericht angenommene Pflichtverletzung der Klägerin durch Mitunterzeichnung der Resolution und damit erfolgte Billigung des Inhaltes, insbesondere hinsichtlich der beleidigenden Äußerungen über den Heimleiter, ist wie die Mitverantwortung der Klägerin für die Übersendung der Resolution als Störung im sogenannten Vertrauensbereich zu werten, bei der es grundsätzlich keiner Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung bedarf (BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [zu V 2 der Gründe]). Eine Ausnahme hiervon kann bei einem Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein, dessen Duldung durch den Arbeitgeber als möglich angesehen werden kann (Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 98; BAG Urteil vom 8. März 1979 - 2 AZR 300/77 - nicht veröffentlicht). Eine Abmahnung wird allerdings auch in diesem Falle entbehrlich, wenn die Pflichtverletzung so schwer und uneinsichtig begangen ist, daß die Abmahnung dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann (BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB [zu II 2 d der Gründe]; BAG AP Nr. 16 zu § 66 BetrVG) oder keinen Erfolg verspricht (BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

Das Landesarbeitsgericht konnte daher im Entscheidungsfalle nicht ohne weiteres von der Erforderlichkeit einer Abmahnung ausgehen. Soweit das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache, daß der Geschäftsführer des beklagten Vereins auf der Betriebsversammlung der Forderung nach Einschaltung der Jugendämter nicht entgegengetreten sei, eine mögliche Duldung der Übersendung der Resolution an die Jugendämter annimmt, ist dies widersprüchlich und unvollständig. Einmal übersieht das Landesarbeitsgericht, daß die Resolution mit dem gewählten Inhalt und der gewählten Form dem beklagten Verein bei der Betriebsversammlung noch gar nicht bekannt war. Außerdem hätte sich das Landesarbeitsgericht bei Prüfung der Frage, ob die Klägerin insoweit von einer Duldung aus-



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



- 8 -

gehen konnte, ausreichende geeignete Feststellungen treffen und sich dann mit der Schwere der etwaigen Pflichtverletzungen auch in diesem Zusammenhang im einzelnen auseinandersetzen müssen. Nur eine umfassende Würdigung des Inhalts der Resolution im Zusammenhang mit den Gesamtgeschehnissen ermöglicht eine sachgerechte Beurteilung dieser Frage.

Schließlich konnte das Landesarbeitsgericht auch nicht allein aus der Tatsache, daß aufgrund des Rates der Gewerkschaft die Übersendung der Resolution an die Eltern unterblieben ist, schließen, eine Abmahnung sei erfolgversprechend gewesen. Wie die Revision zu Recht geltend macht, durfte im Rahmen dieser Prüfung nicht unbeachtet bleiben, daß die Beteiligten nach der Übereinkunft vom 13. Dezember 1976 noch verschiedene Konzeptionen gemeinsam erörtern und endgültige Entscheidungen so lange zurückstellen wollten. Wenn dann einen Tag später eine Resolution in inhaltlich und zeitlich ultimativer Form erfolgte, so spricht dies nicht für eine mögliche Einsicht der Unterzeichner nach einer bloßen Abmahnung. Darüber hinaus konnte das Landesarbeitsgericht nicht unberücksichtigt lassen, daß die Resolution unmittelbar nach Ablauf der gesetzten Frist sofort an die Jugendämter, die Heimaufsicht bei der Regierung von Oberbayern und den Vorstand des Vereins abgesandt wurde.

Deshalb muß das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben werden. Das Berufungsgericht hat den Kündigungssachverhalt unter Beachtung der vorstehenden Ausführungen erneut zu würdigen.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Gossen

Deckert



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

