

Aktenzeichen: 7 AZR 131/82
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. Dezember 1980
- 7 AZR 131/82 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 8. April 1981
- 4 Ca 87/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 26. Oktober 1981
- 7 Sa 385/81 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerord. u. ord. Kündigung wg. Tragens einer Polit-Plakette

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1 u. Abs. 2; GG Art. 5; KSchG 1969 § 1 Abs. 2, § 9; BetrVG § 102 Abs. 5; ZPO § 554 Abs. 3, § 519 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung eines Maschinenbauers wegen Tragens einer sog. Anti-Strauß-Plakette im Betrieb nach Beendigung des Bundestagswahlkampfes; Auflösungsantrag des Arbeitgebers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 131/82

7 Sa 385/81 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
21. Dezember 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 1983 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. Oktober 1981 - 7 Sa 385/81 - insoweit aufgehoben, als es über die hilfsweise von der Beklagten erklärte ordentliche Kündigung vom 12. Januar 1981, über den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag sowie über die Kosten entschieden hat.

2. Die Revision wird insoweit zurückgewiesen, als das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 12. Januar 1981 festgestellt hat.
3. Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrages des Klägers wird die Revision mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 8. April 1981 - 4 Ca 87/81 - als unzulässig verworfen wird.
4. Im Umfang der Aufhebung wird der Rechtsstreit 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 !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1952 geborene ledige Kläger ist gelernter Maschinenbauer. Seit dem 5. Juni 1979 war er bei der Beklagten als Reparaturschlosser mit einem monatlichen Bruttolohn von etwa 2.200,-- DM beschäftigt.



Der Kläger trug während der Arbeitszeit eine Plakette, die nach dem Vortrag des Klägers einen Durchmesser von 3 cm, nach dem der Beklagten einen solchen von 3 bis 5 cm hatte und auf weißem Grund ein sechseckiges, dem "Stop-Schild" (Zeichen 206 im Sinne von § 41 Abs. 2 Nr. 1 Buchst. b StVO) nachgebildetes rotes Feld zeigte, auf dem in weißer Schrift die Worte "Stoppt Strauß" standen. Nach seiner Behauptung trug der Kläger die Plakette bereits seit Juli 1980. Darauf angesprochen wurde der Kläger im Betrieb der Beklagten erstmals während einer Betriebsversammlung Ende November 1980, als der Geschäftsleiter der Beklagten, J , ihm erklärte: "Sie sind ja noch von gestern, Sie tragen ja noch die Plakette". Von diesem Zeitpunkt an hatte die Beklagte nach ihrer Behauptung von dem Tragen der Plakette durch den Kläger Kenntnis.

Im Betrieb der Beklagten besteht eine zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbarte "Betriebsordnung" vom 24. April 1963. Diese verbietet in Abschnitt VI Nr. 8 unter anderem "jede parteipolitische Betätigung im Betrieb" und sieht in Abschnitt VIII vor, daß die Geschäftsleitung "unbeschadet etwaiger Kündigungsrechte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Verstöße gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes je nach Schwere mit Verwarnung, Verweis oder Geldbuße" ahnden kann.

Im Dezember 1980 forderten die Vorgesetzten des Klägers, der Schichtmeister R und der Abteilungsleiter Re , den Kläger unter Hinweis auf die Betriebsordnung auf, die Plakette abzu-legen. Der Kläger kam dieser Aufforderung nicht nach.



Nach seinem zwischenzeitlichen Urlaub wurde der Kläger am 5. Januar 1981 in die Personalabteilung gerufen und von dem Personalleiter in Anwesenheit der obengenannten Vorgesetzten gefragt, warum er deren Aufforderung nicht nachgekommen sei. Der Kläger berief sich in einer im einzelnen streitigen Diskussion auf sein Grundrecht der freien Meinungsäußerung und blieb auch danach bei seiner Weigerung, als die Aufforderung zum Ablegen der Plakette wiederholt worden war. Er wurde ab sofort von der Arbeit suspendiert.

Am 12. Januar 1981 wurde der Kläger erneut in die Personalabteilung gebeten und gefragt, ob er sich seiner Situation bewußt und bereit sei, die Plakette abzulegen. Als der Kläger auf seinem Standpunkt beharrte und erklärte, daß er auch künftig nicht bereit sei, die Plakette abzulegen, überreichte die Beklagte ihm das Kündigungsschreiben, in dem sie das Arbeitsverhältnis fristlos mit Ablauf des 12. Januar 1981, hilfsweise fristgerecht mit Ablauf des 26. Januar 1981, kündigte. Der Betriebsrat hatte mit Schreiben vom 9. Januar 1981 gegen die beabsichtigte außerordentliche Kündigung Bedenken erhoben und der ordentlichen Kündigung unter Bezugnahme auf § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG widersprochen.

Am 19. Januar 1981 zwischen 5.30 Uhr und 6.30 Uhr verteilte der Kläger vor dem Werkstor der Beklagten mehrere hundert Exemplare eines Flugblatts mit der Überschrift "Die Freiheit, die sie meinen!",



Der Kläger, der sich mit seiner am 15. Januar 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen diese Kündigungen wendet und aufgrund des Widerspruchs des Betriebsrats seine Weiterbeschäftigung begehrt, hat vorgetragen, die Tatsache allein, daß er eine "Stoppt Strauß"-Plakette getragen habe, stelle weder einen wichtigen Grund für eine außerordentliche noch einen verhaltensbedingten Grund für eine ordentliche Kündigung dar. Abgesehen davon, daß es zweifelhaft sei, ob es sich beim Tragen der Plakette um eine parteipolitische Betätigung handele, sei sein Verhalten auch durch das in Art. 5 GG enthaltene Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt. Im übrigen sei es durch sein Verhalten auch nicht zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 12. Januar 1981 weder fristlos noch fristgemäß zum 26. Januar 1981 beendet worden ist, sondern fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und im wesentlichen vorgetragen: Das Tragen der Plakette stelle eine nach der "Betriebsordnung" vom 24. April 1963 unzulässige parteipolitische Betätigung im Betrieb dar. Auch aus dem Verhalten des Klägers nach Ausspruch der Kündigung gehe hervor, daß es ihm um eine Provokation der Arbeitskollegen und des Arbeitgebers gegangen sei. Der Inhalt des vom Kläger am 19. Januar 1981 verteilten Flugblattes lasse deutlich erkennen, daß der Kläger seine poli-



tischen Gegner in der Belegschaft und seinen Arbeitgeber habe provozieren wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und ergänzend zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen im wesentlichen vorgetragen: Schon auf die Aufforderung im Dezember 1980 habe der Kläger nur mit Polemik geantwortet. Darauf hätten die Vorgesetzten Re und R sich hilfesuchend an die Personalabteilung gewandt. Bei dem Gespräch in der Personalabteilung am 5. Januar 1981 habe der Kläger dann seine Kampfziele gegen die bestehende Gesellschaftsordnung, gegen die Politiker, ob in Regierung oder Opposition, gegen Kapital und Kapitalisten verkündet. Er habe die Anwesenden belehrt, daß das Betriebsverfassungsgesetz im Jahre 1972 nicht von allen Parteien getragen worden sei, die Partei, die sich damals gegen das Gesetz ausgesprochen habe, sei inzwischen verboten worden. Er werde daher das Betriebsverfassungsgesetz auch in Zukunft als nicht verbindlich für sich betrachten; gleiches gelte hinsichtlich der Betriebsordnung. Der Kläger habe weiter sinngemäß geäußert, er lege es bewußt auf eine Auseinandersetzung mit der Beklagten an und nehme die sich daraus ergebenden Folgen in Kauf. Das Verhalten des Klägers gegenüber seinen Vorgesetzten und der Inhalt des nach der Kündigung verteilten Flugblatts zeigten, daß der Kläger nur habe provozieren wollen. Dieses Verhalten habe dazu geführt, daß auch eine andere Mitarbeiterin plötzlich eine "Stoppt Strauß"-Plakette getragen habe und deswegen habe abgemahnt werden müssen. Der Kläger habe dadurch den Betriebsfrieden nachhaltig gestört. Dies mache der Beklagten die Fortsetzung des



Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Im Hinblick auf den Inhalt des Flugblatts vom 19. Januar 1981 sei eine den Betriebszwecken dienende Zusammenarbeit nicht mehr möglich, so daß das Arbeitsverhältnis im Falle der Unwirksamkeit der Kündigungen gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen sei.

Der Kläger hat erwidert, er habe von seinem Recht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht und keine konkrete Störung des Betriebsfriedens verursacht. Das Flugblatt enthalte keine ehrenrührigen Behauptungen. Schließlich sei er auch nicht wirksam abgemahnt worden. Falls ihm am 5. Januar 1981 eine Abmahnung erteilt worden sein sollte, sei diese in Wirklichkeit eine Verzeihung gewesen, denn abgemahntes Verhalten könne nicht Kündigungsgrund sein. Im übrigen seien weder diese Abmahnung noch seine erneute Weigerung vom 12. Januar 1981, auf die die Beklagte die Kündigung ebenfalls stütze, dem Betriebsrat mitgeteilt worden. Es fehle daher auch an einer wirksamen Anhörung des Betriebsrats.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist teilweise begründet.

Soweit das Landesarbeitsgericht über die ordentliche Kündi-



gung der Beklagten vom 12. Januar 1981 sowie über den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag entschieden hat, führt die Revision zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die Revision ist dagegen insoweit unbegründet, als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 12. Januar 1981 nicht aufgelöst worden. Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags des Klägers ist die Revision mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß insoweit die Berufung der Beklagten als unzulässig zu verwerfen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die mit Schreiben vom 12. Januar 1981 erklärte außerordentliche Kündigung nicht beendet worden ist.

1. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 12. Januar 1981 nicht bereits wegen Versäumung der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam sei.

Bei dem Verhalten des Klägers handelt es sich um einen sog. Dauergrund oder Dauertatbestand mit der Folge, daß die zweiwöchige Ausschlußfrist erst mit der Beendigung dieses Zustandes beginnt. Die Besonderheit des echten Dauergrundes besteht darin, daß fortlaufend neue Tatsachen eintreten, die für die Kündigung maßgebend sind (vgl. BAG Urteil vom 25. Februar 1983 - 2 AZR



298/81 - zur Veröffentlichung bestimmt, unter II 1 der Gründe). Hiervon zu unterscheiden sind die Tatbestände, die bereits abgeschlossen sind und nur noch fortwirken. Das ständige Tragen einer Plakette im Betrieb stellt einen einheitlichen Gesamtvorgang dar; mit jedem Tag des Tragens entsteht eine für die Kündigung maßgebliche Tatsache.

Da der Kläger nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Plakette jedenfalls noch am 5. Januar 1981 getragen hat, ist die am 12. Januar 1981 erklärte außerordentliche Kündigung nicht bereits wegen Versäumung der zweiwöchigen Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zur Frage des wichtigen Grundes (§ 626 Abs. 1 BGB) ausgeführt: Das Tragen der "Stoppt Strauß"-Plakette in der Zeit nach der Bundestagswahl vom 5. Oktober 1980, nämlich von Ende November 1980 bis Anfang Januar 1981 sowie die mehrmaligen Weigerungen des Klägers, die Plakette abzunehmen, rechtfertigten nicht die fristlose Kündigung. Der Kläger sei aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten gewesen, dieses Verhalten zu unterlassen. Das Tragen der betreffenden Plakette sei zwar eine Meinungsäußerung i.S. des Art. 5 Abs. 1 GG. Der Kläger habe aber die in Art. 5 Abs. 2 GG genannten Schranken überschritten. Als allgemeine Gesetze, die in diesem Rahmen der Meinungsfreiheit Schranken setzen könnten, seien nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis anzusehen. Die Bestimmung



des § 74 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 1 BetrVG gelange nicht zur Anwendung, da der Kläger nicht Mitglied des Betriebsrates sei. Das Verhalten des Klägers verstoße jedoch gegen den Abschnitt VI Nr. 8 der "Betriebsordnung" vom 24. April 1963, nach dem "jede parteipolitische Betätigung im Betrieb" verboten sei. Im Unterschied zu § 74 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 1 BetrVG sei für diese Regelung eine abstrakte Gefährdung des Betriebsfriedens nicht ausreichend. Der Sinn der beiden Regelungen sei verschieden. Im Bereich des betriebsverfassungsrechtlich organisierten Betriebs sei von den Betriebspartnern eine strikte politische Neutralität einzuhalten, weil die Arbeitnehmer als Angehörige eines Kollektivs nicht in ihrer Meinungs- und Wahlfreiheit als Staatsbürger beeinflusst werden sollten. Dem in der "Betriebsordnung" angesprochenen einzelnen Arbeitnehmer fehlten dagegen die institutionellen Möglichkeiten zu einer parteipolitischen Beeinflussung der Arbeitnehmerschaft. Der einzelne Arbeitnehmer sei bereits aufgrund einer zu den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses gehörenden arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, sich so zu verhalten, daß der Betriebsfrieden nicht ernstlich und schwer gefährdet werde und daß die Zusammenarbeit im Betrieb mit den übrigen Arbeitnehmern sowie mit dem Arbeitgeber zumutbar bleibe. Diese arbeitsvertragliche Verpflichtung sei durch die "Betriebsordnung" konkretisiert worden. Allein der Verstoß des Klägers gegen die "Betriebsordnung" berechtige die Beklagte aber nicht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Eine fristlose Kündigung setze eine Vertragsverletzung voraus, die wegen ihrer Schwere als wichtiger Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB in Betracht komme. Dies sei im Streitfall zu verneinen. Durch das



Tragen der Plakette in der Zeit zwischen Ende November 1980 und Januar 1981 sei es weder zu einer Störung noch zu einer die fristlose Kündigung rechtfertigenden Gefährdung des Betriebsfriedens gekommen. Bereits das Arbeitsgericht habe zutreffend ausgeführt, daß weder in den kontroversen Gesprächen, die der Kläger mit seinem Vorgesetzten geführt habe, noch in dem Umstand, daß auch eine andere Arbeitnehmerin wegen Tragens einer entsprechenden Plakette habe abgemahnt werden müssen, Betriebsstörungen zu sehen seien. Zwischen den Parteien sei es unstreitig, daß es weder im Leistungsbereich noch im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter zu Störungen gekommen sei. Der Vertrauensbereich sei durch den Verstoß des Klägers gegen die Betriebsordnung nicht so sehr belastet worden, daß es der Beklagten unzumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis mit dem - ohnehin suspendierten - Kläger für die Dauer der zweiwöchigen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Das Verhalten des Klägers stelle auch keine nach Art. 5 Abs. 2 GG unzulässige Verletzung des Rechts der persönlichen Ehre dar. Das Tragen der Plakette könne weder als Beleidigung der Beklagten noch des Politikers Strauß gesehen werden. Dies gelte selbst dann, wenn man den Inhalt des vom Kläger eine Woche nach der Kündigung verteilten Flugblattes mit berücksichtige. Das Flugblatt enthalte keine ehrverletzenden Angriffe auf die Beklagte.

3. An die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden, denn



die Revision hat keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen geprüft und ist zu dem Ergebnis gekommen, daß sie teils unzulässig, teils unbegründet sind. Von einer Begründung der Entscheidung wird insoweit abgesehen (§ 565 a ZPO).

4. Das Landesarbeitsgericht hat den festgestellten Sachverhalt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise dahin gewürdigt, daß das Verhalten des Klägers keinen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB darstellt.

a) Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt nachgeprüft werden. Die Überprüfung beschränkt sich darauf, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 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, 265; 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 stand.

b) Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom



9. Dezember 1982 - 2 AZR 620/80 - (zur Veröffentlichung bestimmt)
grundsätzlich zu der Frage Stellung genommen, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen das Tragen einer Polit-Plakette im Betrieb während der Arbeitszeit einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen kann. Dabei ist der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im wesentlichen von folgenden Grundsätzen ausgegangen: Angesichts der Bedeutung der Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG und der Betriebsgemeinschaft für die soziale Kommunikation der Betriebsangehörigen sei auch eine parteipolitische Diskussion im Betrieb nicht schlechthin unzulässig. Die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers werde insoweit jedoch durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis begrenzt. Zu ihnen gehöre auch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, im Betrieb eine provozierende parteipolitische Betätigung zu unterlassen, durch die sich andere Belegschaftsangehörige belästigt fühlen, durch die der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf in sonstiger Weise konkret gestört oder die Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt werde. Die Verletzung dieser Pflicht führe dann zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses und könne - je nach der Intensität und der Auswirkung der Pflichtverletzung - nach einer vergeblichen Abmahnung an sich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB bilden, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt sei. Eine Gefährdung des Betriebsfriedens durch eine politische oder parteipolitische Betätigung reiche allerdings in der Regel nicht aus, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen; erforderlich sei vielmehr eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses im Leistungsbereich, im Bereich der be-



trieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter (Betriebsfrieden), im personellen Vertrauensbereich oder im Unternehmensbereich.

c) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts verstößt nicht gegen die vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil vom 9. Dezember 1982 (aaO) aufgestellten Grundsätze, denen sich der erkennende Senat anschließt. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB trägt den Besonderheiten des Streitfalles Rechnung und hält sich innerhalb des den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraums. Im einzelnen gilt folgendes:

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß das Tragen der betreffenden Plakette durch den Kläger im Betrieb während der Arbeitszeit für sich allein noch keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellt. Dabei kann offenbleiben, ob in dem Tragen der "Stoppt Strauß"-Plakette nach Beendigung des Bundestagswahlkampfes 1980 noch eine parteipolitische oder lediglich eine politische Betätigung zu sehen ist. Sowohl eine parteipolitische als auch eine politische Betätigung eines Arbeitnehmers kann kündigungsrechtlich in der Regel erst dann erheblich werden, wenn das Arbeitsverhältnis im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter (Betriebsfrieden), im personellen Vertrauensbereich oder im Unternehmensbereich konkret gestört wird (vgl. BAG Urteil vom 9. Dezember 1982, aaO, unter II 3 der Gründe, m.w.N.).



Selbst wenn man zugunsten der Beklagten sowohl von der Wirksamkeit des in der "Betriebsordnung" vom 24. April 1963 enthaltenen Verbots der parteipolitischen Betätigung als auch davon ausgeht, daß damit dem einzelnen Arbeitnehmer untersagt wird, den Betriebsfrieden durch parteipolitische Betätigung zu gefährden, zu beeinträchtigen oder gar zu stören, so stellt ein Verstoß gegen derartige Verhaltenspflichten in der Regel nur dann einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar, wenn der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf konkret gestört oder die Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt wird (vgl. BAG Urteil vom 9. Dezember 1982, aaO, unter II 3 der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht ist unter Würdigung der Einzelumstände mit vertretbaren Erwägungen zu dem Ergebnis gekommen, daß es der Beklagten zumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis mit dem - ohnehin suspendierten - Kläger für die Dauer der kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen fortzusetzen. Dabei hat es die Besonderheiten des vorliegenden Falles (z.B. Größe und Gestaltung der Plakette, Zeitpunkt des Plakettentragens - nach dem Bundestagswahlkampf 1980 -) angemessen gewürdigt. Dies gilt insbesondere auch für die mit dem Plakettentragen verbundenen sonstigen Begleitumstände. So hat es - entgegen der Ansicht der Revision - auch den Umstand gewürdigt, daß eine andere Arbeitnehmerin wegen des Tragens einer entsprechenden Plakette abgemahnt worden ist (vgl. S. 19 der Entscheidungsgründe). Auch das Verhalten des Klägers in der Betriebsversammlung vom 13. November 1980 und die kontroversen Gespräche des Klägers mit seinen Vorgesetzten hat das Landesarbeitsgericht in seine Prüfung einbezogen (vgl.



S. 19, 20 der Entscheidungsgründe). Durch eine entsprechende Bezugnahme gemäß § 543 Abs. 2 ZPO auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts hat es auch das vom Kläger am 5. Januar 1981 in der Personalabteilung geführte Gespräch berücksichtigt (vgl. S. 19 des angefochtenen Urteils). Die vom Landesarbeitsgericht getroffene Wertung liegt noch innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraumes. Dies gilt selbst dann, wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, der Kläger sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß abgemahnt worden oder wenn man von der Entbehrlichkeit einer Abmahnung wegen der fortdauernden Weigerung des Klägers, die Plakette abzulegen, ausgeht (vgl. BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es eine Verletzung des Rechts der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) durch den Kläger verneint hat.

Das Recht der persönlichen Ehre bildet nur insoweit eine die Meinungsfreiheit zulässigerweise einengende Schranke, als es gesetzlich normiert ist. Dies ist auf strafrechtlichem Gebiet durch die Bestimmungen der §§ 185 ff. StGB i.V. mit den §§ 374 ff. StPO, auf zivilrechtlichem Gebiet durch die §§ 823 ff. BGB und das Recht der Klage auf Widerruf und Unterlassung geschehen (BVerfGE 33, 1, 16 f.).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß das



Tragen der betreffenden Plakette durch den Kläger keine Beleidigungen gegenüber der Beklagten darstellt. Kündigungsrechtlich unerheblich ist dagegen die vom Landesarbeitsgericht ebenfalls geprüfte Frage, ob der Inhalt der Plakette für den genannten Politiker einen Angriff auf die persönliche Ehre darstellt. Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung kommen nämlich nur schwerwiegende Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber sowie gegenüber Vorgesetzten in Betracht, nicht dagegen gegenüber Personen, die in keiner konkreten Beziehung zu dem jeweiligen Betrieb des Arbeitgebers stehen (vgl. BAG 7, 165 = AP Nr. 1 zu § 133 b GewO; BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB; KR-Becker, § 1 KSchG Rz 265 m.w.N.). Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch mit vertretbaren Erwägungen angenommen, daß der Inhalt des vom Kläger nach Ausspruch der Kündigung verteilten Flugblatts nicht dazu geeignet ist, das Plakettentragen in einem anderen Licht erscheinen zu lassen (BAG 2, 245, 252 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB, zu III der Gründe).

II. Die Revision der Beklagten ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die von der Beklagten hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung verstoße gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und sei bereits deshalb nicht sozial gerechtfertigt i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG.

1. Zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Die ordentliche Kündigung verstoße gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz gebiete es, bei Verstößen gegen eine Betriebs-



ordnung zunächst die in ihr vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen. Dies gelte nur dann nicht, wenn die Betriebsbußen keine ausreichende Sanktion für die Verletzung der betrieblichen Ordnung darstellten. Trotz der Beharrlichkeit des Klägers hätte die Beklagte im Hinblick auf den etwa 1 1/2 Jahre störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zunächst die in der Betriebsordnung vorgesehenen Sanktionsmittel ergreifen müssen. Eine ordentliche Kündigung hätte die Beklagte erst aussprechen dürfen, wenn sich die im Abschnitt VIII der Betriebsordnung genannten Maßnahmen als wirkungslos erwiesen hätten.

2. Die Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur darauf nachgeprüft werden, ob der Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung verkannt ist, ob das Landesarbeitsgericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG Urteil vom 20. Oktober 1959 - 3 AZR 279/56 - AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

Selbst bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil einer revisionsgerichtlichen Prüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß die Beklagte bereits dadurch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung getragen hat, daß sie den Kläger vor Ausspruch der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung etwa eine Woche lang



von der Arbeitsleistung suspendiert hat. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem Urteil vom 9. Dezember 1982 (aaO, unter II 5 b der Gründe) die vorübergehende Suspendierung eines Arbeitnehmers als milderes Mittel gegenüber kündigungrechtlichen Maßnahmen ausdrücklich anerkannt. Selbst wenn man in diesem Zusammenhang zugunsten des Klägers von der Wirksamkeit der in der Betriebsvereinbarung vom 24. April 1963 enthaltenen Betriebsbußenbestimmung ausgeht, stellt es keinen Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz dar, wenn die Beklagte zunächst gegenüber dem Kläger von einem nicht in der betreffenden Betriebsvereinbarung vorgesehenen milderen Mittel Gebrauch gemacht hat.

3. Da das Landesarbeitsgericht die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung bislang nur unter dem Aspekt eines etwaigen Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geprüft hat, ist der Rechtsstreit insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, um dem Berufungsgericht die Möglichkeit zu geben, im einzelnen zu würdigen, ob die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt ist oder nicht. Da eine Entscheidung über den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag erst nach einer Beurteilung der sozialen Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung möglich ist, ist das angefochtene Urteil auch insoweit aufzuheben und an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

III. Soweit die Revision sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den vom Kläger geltend gemachten Weiterbe-



schäftigungsanspruch (§ 102 Abs. 5 BetrVG) richtet, ist sie mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts als unzulässig verworfen wird.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß sich die Berufungsbegründung der Beklagten in keiner Weise mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts über den vom Kläger gestellten Weiterbeschäftigungsantrag auseinandersetzt. Zu einer ordnungsgemäßen Berufungsbegründung hätte jedoch eine eingehende inhaltliche Auseinandersetzung mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts über den Weiterbeschäftigungsantrag gehört (vgl. BAG Beschluß vom 16. Dezember 1957 - 1 AZB 36/57 - AP Nr. 6, Urteile vom 6. April 1957 - 2 AZR 19/55 -, 21. Juni 1958 - 2 AZR 15/58 -, 1. Juli 1967 - 3 AZR 393/66 - und 20. Juli 1971 - 1 AZR 314/70 - AP Nr. 4, 9, 18 und 25 zu § 519 ZPO). Das vom Kläger geltend gemachte Weiterbeschäftigungsbegehren hat nach § 102 Abs. 5 BetrVG eigenständige Anspruchsvoraussetzungen. Aus diesem Grunde ist es erforderlich, daß der unterlegene Rechtsmittelführer sich auch insoweit inhaltlich mit dem angefochtenen Urteil in seiner Rechtsmittelbegründung im einzelnen auseinandersetzt (BAG 2, 58 = AP Nr. 2 und BAG Beschluß vom 4. September 1975 - 3 AZR 230/75 - AP Nr. 15 zu § 554 ZPO). Da die Berufungsbegründung der Beklagten hierzu keine Ausführungen enthält, fehlt es am Vorliegen einer Prozeßfortsetzungsbedingung. Das muß noch in der Revisionsinstanz beachtet werden und führt insoweit zur Verwerfung der Berufung als unzulässig (BAG Urteil vom 20. Juli 1971



-21-

- 1 AZR 314/70 - AP Nr. 25 zu § 519 ZPO, zu 2 b der Gründe).

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Neumann

Dr. Sponer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)