

Aktenzeichen: 7 AZR 155/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. Mai 1982

Az. 7 AZR 155/80

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 21. Juni 1979

Az. 6 Ca 135/79

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 12. Dezember 1979

Az. 5 Sa 86/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1; BetrVG 1972 §§ 23, 74 Abs. 2 Satz 2, § 78

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes wegen ehrenrühriger Tatsachenbehauptungen gegenüber einem Vorgesetzten; Amtspflicht- oder Vertragsverletzung



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 155/80

5 Sa 86/79 Berlin

Verkündet am
25. Mai 1982

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 25. Mai 1982 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 12. Dezember 1979 - 5 Sa 86/79 - 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 im Jahre 1919 geborene Kläger war seit September 1967 bei der Beklagten als Revisor mit einem Stundenlohn von zuletzt 17,08 DM brutto beschäftigt. Seit September 1972 war er Vorsitzender des Betriebsrates der Beklagten.

Mit Schreiben vom 23. Juni 1978 wurde der Kläger unter Androhung einer fristlosen Kündigung wegen Arbeitsverweigerung abgemahnt. Hiergegen erhob der Kläger Widerspruch. Mit Schreiben vom 13. Dezember 1978 wurde der Kläger wegen Drohung mit Schlägen gegenüber einem Vorgesetzten erneut unter Androhung einer fristlosen Kündigung im Wiederholungsfall verwarnt. Auch hiergegen erhob der Kläger am 18. Dezember Widerspruch. Mit Schreiben vom 21. Dezember 1978 wurde der Kläger wegen unkorrekter Arbeitsausführung ermahnt. Diese Ermahnung wurde anlässlich eines Gespräches zwischen der Geschäftsleitung und dem Kläger am 26. Februar 1979 niedergeschlagen. Mit Schreiben vom 10. Januar 1979 wurde der Kläger auf fehlerhafte Arbeiten hingewiesen. Hiergegen erhoben sowohl der Kläger mit Schreiben vom 17. Januar 1979 als auch der Betriebsrat mit Schreiben vom selben Tage Widerspruch.

Am 30. März 1979 kam es auf einer Sitzung des Betriebsrates zu einer Diskussion über Schwierigkeiten mit Zulieferbetrieben. Am selben Tage befand sich im Betriebe der Beklagten eine Kommission, die aus Vertretern des Unterlieferanten der Beklagten, Vertretern des Materialprüfungsamtes und Vertretern der Beklagten bestand. Diese Kommission sollte die Qualität der Zulieferteile begutachten. Im Rahmen der Betriebsratssitzung ergriff der Kläger das Wort und erklärte gegenüber dem Betriebsratsmitglied F , der in der Revision als Vorarbeiter tätig ist:

"Du wirst Dich wundern, mein Junge, ich habe hier den Beweis, eine Ausschußmeldung von Dir, möchtest Du sie haben, aber denkste, mein Junge, die bleibt hier. Ich werde es Euch beweisen. Du hast bewußt falsche Materialausschußmeldungen geschrieben. Gefälligkeitsbescheinigungen für die Fertigungsleitung, damit sie ihren Mist dem Lieferanten gegenüber als Materialausschuß geltend machen können. Wenn

- 3 -



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



ich Deinen Zettel hier den Lieferanten und Gutachtern, die noch im Hause sind, übergebe, bekomme ich noch 30.000,-- DM dafür. Du kriegst ihn aber nicht, mein Junge, nein, den brauche ich noch. Glücklicherweise habe ich zu diesem Zeitpunkt die Nerven behalten und dazu geschwiegen!"

Die Geschäftsleitung der Beklagten wurde durch das Betriebsratsmitglied F von dieser Äußerung des Klägers unterrichtet. Daraufhin fand zwischen dem Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten und dem Kläger ein Gespräch statt. Hierbei bestätigte der Kläger, daß er diese Äußerung in der Betriebsratssitzung getan habe, er bestritt aber, daß er von einer Summe von 30.000,-- DM gesprochen habe. Beschuldigungen gegenüber der Fertigungs- oder Geschäftsleitung der Beklagten wurden von dem Kläger in diesem Gespräch nicht wiederholt.

Am 4. April 1979 beantragte die Beklagte bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Klägers wegen "Beleidigung, Betrugsunterstellung, Nötigung". Ohne Anhörung des Klägers erteilte der Betriebsrat seine Zustimmung am selben Tage. Die Beklagte erklärte hierauf mit Schreiben vom 4. April 1979 die fristlose Kündigung.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 4. April 1979 nicht aufgelöst worden sei und über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet: Der Kläger habe am 30. März 1979 auch von einer Gefälligkeitsbescheinigung für die Geschäftsleitung gesprochen. In einer Betriebsversammlung vom 4. Mai 1979 seien diese Fragen von der Belegschaft aufgeworfen worden, es sei gefragt worden, was an den Beschuldigungen des Klägers gegen die Beklagte wahr sei. Es sei daher unzutreffend, daß der Inhalt der Betriebsratssitzung nicht dem gesamten Betrieb der Beklagten bekannt gewesen sei.

Der Kläger hat bestritten, in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 auch von Gefälligkeitsbescheinigungen für



- 4 -

die Geschäftsleitung gesprochen zu haben. Der Inhalt der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 sei nicht im ganzen Betrieb der Beklagten bekannt geworden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, daß in der Erklärung des Klägers gegenüber dem Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten am 4. April 1979 kein selbständiger Vorwurf zu sehen sei. Die Sitzungen des Betriebsrates seien nicht öffentlich, in ihnen müsse eine offene Diskussion ermöglicht werden. Die Erklärung des Klägers sei nur durch Verletzung der Vertraulichkeit der Betriebsratssitzung bekannt geworden. Die Ausführungen des Klägers in der Betriebsratssitzung seien nur für die Mitglieder des Betriebsrates, nicht aber für die Geschäftsführung der Beklagten und auch nicht für die Belegschaft bestimmt gewesen. Bei der Interessenabwägung ergebe sich daher, daß der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers nicht unzumutbar sei.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Verletzung des Vertrauensstatbestandes führe nicht zur Unverwertbarkeit der Äußerungen des Klägers in der Betriebsratssitzung. Die Äußerung des Klägers sei auch keine Meinungsäußerung, sondern eine schwerwiegende Tatsachenbehauptung. Gegenüber dem Mitarbeiter F habe er den Vorwurf der Urkundenfälschung und gegenüber der Fertigungsleitung den Vorwurf der Mittäterschaft zur Urkundenfälschung und den Vorwurf eines Betrugsversuches erhoben. Der Kläger habe sowohl die persönliche Ehre des Mitarbeiters F verletzt als auch strafrechtlich relevante Vorwürfe erhoben. Hierbei handele es sich nicht mehr um eine sachliche Kritik. Im übrigen bestehe keine generelle Pflicht, über den Inhalt von Betriebsratssitzungen Stillschweigen zu bewahren. Außerdem sei am 20. Juli 1979 um 6.25 Uhr vor dem Werkstor von dem Kläger ein "Pamphlet der IG-Metall" verteilt worden. Hierin habe sich die Haltung des Klägers geäußert, eine laufende Konfliktsituation herbeizuführen. Die Verteilung des "Pamphlets" habe zu erheblichen Unruhen im Betrieb der Beklagten geführt. Im übrigen sei der Kläger in der Vergangenheit wiederholt aufgefallen.

- 5 -



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



- 5 -

Der Kläger hat hierauf erwidert, kein Betriebsratsmitglied habe seine Äußerungen in der Betriebsratssitzung als Beleidigung oder ähnliches aufgefaßt. Der Inhalt dieser Erklärung sei nur unter Verletzung der Vertraulichkeit von Betriebsratssitzungen der Geschäftsleitung bekannt geworden. Am 4. April 1979 seien diese Vorgänge lediglich der Geschäftsleitung, nicht jedoch der Belegschaft bekannt gewesen. Die Geschäftsleitung werde üblicherweise nur über Betriebsratsbeschlüsse, nicht jedoch über die Diskussion in einer Betriebsratssitzung unterrichtet. Im übrigen seien die von der Beklagten herangezogenen Verwarnungen nicht verwertbar, da § 24 der Betriebsordnung dem entgegenstehe. Auch die Verteilung des "Pamphlets" könne von der Beklagten nicht herangezogen werden, dieses enthalte lediglich eine sachliche Mitteilung über den Ausgang des Prozesses in erster Instanz.

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

Beide Parteien haben gemäß § 128 Abs. 2 ZPO ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Entscheidungsgründe:

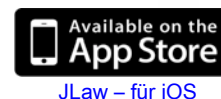
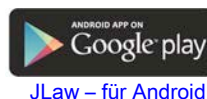
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, in den vom Kläger in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 gemachten Äußerungen könnte - deren Unwahrheit unterstellt - allenfalls eine Verletzung seiner Amtspflichten liegen, die gegebenenfalls zu einer Maßnahme nach § 23 BetrVG berechtigen würde. Ausgeschlossen sei jedoch der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 Abs. 1 BGB) wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Bei der Äußerung des Klägers

- 6 -



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



- 6 -

in der Betriebsratssitzung handle es sich um eine Betriebsratstätigkeit im engsten Sinne. Die Beteiligung an Diskussionen innerhalb des Betriebsrates sei ein innerer Vorgang des Betriebsrates; ein Bezug zu dem bestehenden Arbeitsverhältnis sei nicht gegeben. Wenn ein Betriebsratsmitglied bei einer derartigen Diskussion wahrheitswidrige Behauptungen aufstelle oder andere Betriebsratsmitglieder oder sonstige Personen beleidige, so komme nur ein Verstoß gegen Amtspflichten in Betracht.

Die außerordentliche Kündigung könne auch nicht darauf gestützt werden, daß der Kläger in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten zugegeben habe, die von der Beklagten beanstandete Äußerung in der Betriebsratssitzung getan zu haben. Aus dem Sachvortrag der Beklagten gehe hervor, daß der Kläger bei diesem Gespräch lediglich bestätigt habe, eine entsprechende Äußerung getan zu haben. Er habe jedoch nicht die Äußerung wiederholt oder sonst in irgendeiner Form nochmals ihren Inhalt im einzelnen dargelegt. Daher scheide eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten aus.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf die anderen von ihr behaupteten Verfehlungen des Klägers zur Begründung der Kündigung berufen. Unstreitig habe die Beklagte die von ihr geltend gemachten Arbeits- und Leistungsmängel zum Anlaß von Abmahnungen genommen. Eine Berücksichtigung dieser angeblichen Pflichtwidrigkeiten hätte daher nur bei erneutem Fehlverhalten erfolgen können. Im übrigen habe die Beklagte insoweit nicht die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt.

Die außerordentliche Kündigung könne auch nicht auf die vor den Werkstoren erfolgte Verteilung des "Pamphlets" durch den Kläger gestützt werden, da es sich hierbei um ein Verhalten nach Ausspruch der Kündigung handle. Schließlich könne sich die Beklagte zur Begründung ihrer Kündigung nicht darauf berufen, daß die in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 vom Kläger erhobenen Vorwürfe im Betrieb bekannt geworden seien. Die Beklagte habe nämlich nicht dargetan, daß der Kläger selbst diese Äußerungen im Betrieb bekannt gemacht

- 7 -



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



habe.

II. Wie die Revision durchgreifend rügt, hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB verkannt.

1. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, nach der das Verhalten des Klägers in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 allenfalls als Verletzung seiner Amtspflichten anzusehen sei, ist rechtsfehlerhaft.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG vom 11. Dezember 1975 - 2 AZR 426/74 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969; BAG 22, 178 = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG mit weiteren Nachweisen; BAG 26, 219 = AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972) ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen bei einem Betriebsratsmitglied eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB und/oder ein Ausschlußverfahren nach § 23 BetrVG in Betracht kommt, nach folgenden Grundsätzen zu beurteilen: Wenn dem Betriebsratsmitglied lediglich die Verletzung einer Amtspflicht zum Vorwurf gemacht wird, ist die Kündigung unzulässig und nur ein Ausschlußverfahren nach § 23 BetrVG möglich. Sofern eine Handlung sowohl eine Amtspflichtverletzung als auch einen Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellt oder die Vertragsverletzung nur deshalb eingetreten ist, weil der Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied tätig geworden ist, dann kann ein wichtiger Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB vorliegen. In den beiden zuletzt genannten Fallgruppen ist die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt, wenn unter Anlegung eines besonders strengen Maßstabes das pflichtwidrige Verhalten als ein schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu werten ist. Die Anlegung eines besonders strengen Maßstabes ist in den Fällen der zuletzt genannten Art geboten, um die freie Betätigung des Betriebsratsmitgliedes in seinem Amte nicht zu beeinträchtigen (BAG 12, 141 = AP Nr. 16 zu § 13 KSchG). Soweit hiergegen im Schrifttum (vgl. KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 26) vorgebracht wird, das Erfordernis einer schweren Vertragspflichtverletzung sowie das Anlegen eines strengen Prüfungs-



maßstabes bedeute eine nach § 78 BetrVG verbotene Begünstigung des Amtsträgers, kann dem nicht gefolgt werden. Diese Auffassung verkennt, daß betriebsverfassungsrechtliche Amtsträger gerade aufgrund ihrer Betriebsratstätigkeit leichter in Gefahr geraten können, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten (z.B. durch beleidigende Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber) zu verletzen. Die Zuerkennung eines gesteigerten Bestandsschutzes in den Fällen des Zusammentreffens von Amtspflichtverletzung und Vertragsverletzung sowie in dem Fall der durch die Betriebsratstätigkeit veranlaßten Pflichtwidrigkeit trägt darüber hinaus auch dem im Kündigungsrecht geltenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung (vgl. BAG 33, 148 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit m.w.N. sowie BAG 30, 309 = AP Nr. 70 zu § 626 BGB). Der hierin zum Ausdruck kommende grundsätzliche Vorrang des Ausschlußverfahrens (§ 23 BetrVG) gegenüber der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) wird auch im Schrifttum überwiegend anerkannt (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, Bd. 1, 6. Aufl., § 23 Rz 16; Galperin/Löwisch, BetrVG, Bd. 1, 6. Aufl., § 23 Rz 7; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, 2. Aufl., § 23 Rz 23; Bieback, RdA 1978, 82, 87 f.; Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung (aaO) vertretene Unterscheidung zwischen Amtspflichtverletzungen und arbeitsvertraglichen Pflichtwidrigkeiten zwar im Ausgangspunkt zutreffend seiner Würdigung zugrunde gelegt. Es hat aber zu Unrecht angenommen, daß das Verhalten des Klägers in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 allenfalls eine zur Amtsenthebung nach § 23 BetrVG berechtigende Amtspflichtverletzung darstelle.

Das Aufstellen von ehrenrührigen Tatsachenbehauptungen gegenüber Vorgesetzten stellt die Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht dar. Sofern es sich um eine bewußt wahrheitswidrige Äußerung handelt, die nach Form oder Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet, kann ein derartiges Verhalten grundsätzlich einen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung darstellen (vgl. BAG 29, 195 = AP Nr. 5 zu § 611



- 9 -

BGB Beschäftigungspflicht mit weiteren Nachweisen; BAG vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 687/78 - [unveröff.]).

Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Der vom Kläger gegenüber dem Betriebsratsmitglied F , der als Vorarbeiter in der Revision zugleich der Vorgesetzte des Klägers gewesen ist, erhobene Vorwurf, Gefälligkeitsbescheinigungen für die Fertigungsleitung ausgestellt zu haben, stellt eine ehrenrührige Tatsachenbehauptung dar. Da diese Äußerung durch die Betriebsratstätigkeit des Klägers veranlaßt worden ist, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 26, 219 = AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972) hierin nur dann ein wichtiger Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB liegen, wenn es sich unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles sowie unter Zugrundelegung eines strengen Prüfungsmaßstabes um eine schwere Vertragsverletzung handelt. Dies kann u.a. davon abhängen, ob der Kläger bewußt wahrheitswidrig die betreffenden ehrenrührigen Behauptungen gegenüber dem Betriebsratsmitglied F aufgestellt hat. Da hierzu noch entsprechende Tatsachenfeststellungen fehlen, bedarf es einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Für die Beurteilung der Schwere der Vertragspflichtverletzung kann es auch auf den Ablauf der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 ankommen. Die näheren Umstände, die den Kläger zu der fraglichen Äußerung gegenüber dem Betriebsratsmitglied F veranlaßt haben, sind bislang von den Tatsachengerichten noch nicht festgestellt worden, so daß eine abschließende Entscheidung des Senats nicht möglich ist. Dagegen bedarf es keiner weiteren tatsächlichen Feststellungen hinsichtlich der Frage, ob das Verhalten des Klägers in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 zugleich eine Amtspflichtverletzung darstellt. Als mögliche Amtspflichtverletzung käme hier die in § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG festgelegte Pflicht des Betriebsrates in Betracht, alle Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 26, 219 = AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG

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

- 10 -



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



- 10 -

1972) der strenge Prüfungsmaßstab sowohl für den Fall des Zusammentreffens von Amtspflichtverletzungen und arbeitsvertraglichen Pflichtwidrigkeiten als auch bei den durch die Betriebsrattstätigkeit veranlaßten arbeitsvertraglichen Pflichtwidrigkeiten gilt und im Streitfall jedenfalls die Voraussetzungen der zuletzt genannten Fallgruppe gegeben sind, kann es dahingestellt bleiben, ob die vom Kläger gegenüber dem Betriebsratsmitglied F gemachten Äußerungen zugleich eine Verletzung der in § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG geregelten Amtspflicht darstellt.

2. Entgegen der Ansicht der Revision ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß die Äußerung des Klägers in dem Gespräch mit dem Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten keine arbeitsvertragliche Pflichtwidrigkeit darstellt. Das Landesarbeitsgericht hat im unstreitigen Tatbestand festgestellt, der Kläger habe bei diesem Gespräch bestätigt, die betreffenden Äußerungen gegenüber dem Betriebsratsmitglied F gemacht zu haben; dabei habe er allerdings nicht von einer Summe von 30.000,-- DM gesprochen. Beschuldigungen gegenüber der Fertigungs- oder Geschäftsleitung der Beklagten seien in diesem Gespräch nicht wiederholt worden. Gegen diese Tatsachenfeststellungen hat die Beklagte keinen Tatbestandsberichtigungsantrag gestellt, so daß der Senat hieran gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist. Angesichts dieser Feststellungen ist es rechtlich zutreffend, daß das Landesarbeitsgericht in der bloßen Bestätigung des Klägers, bestimmte Äußerungen in der Betriebsratssitzung gemacht zu haben, keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gesehen hat.

III. Sollte das Landesarbeitsgericht nach den noch zu treffenden Tatsachenfeststellungen zu dem Ergebnis kommen, daß das Verhalten des Klägers in der Betriebsratssitzung vom 30. März 1979 für sich allein keine die außerordentliche Kündigung rechtfertigende schwere Vertragsverletzung darstellt, so wird es erneut zu prüfen haben, ob die Beklagte berechtigt ist, zur Begründung der Kündigung auf die nachgeschobenen

- 11 -



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



Gründe zurückzugreifen. Die Unzulässigkeit des Nachschiebens dieser Gründe könnte sich aus dem noch nicht gewürdigten Inhalt des § 24 der Betriebsordnung der Beklagten, aus § 626 Abs. 2 BGB oder aus § 103 BetrVG ergeben. Da aus der Sicht des Revisionsgerichts nicht ersichtlich ist, ob es auf diese Fragen zur Beurteilung der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung letztlich ankommt, besteht nach Ansicht des Senats kein Anlaß, hierzu im einzelnen Stellung zu nehmen.

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Kleeschulte

Lappe

