

Aktenzeichen: 7 AZR 655/78

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 14. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 655/78

2 Sa 142/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
14. November 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 14. November 1980 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Kleemann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. Mai 1978 - 2 Sa 142/78 - aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, daß die Kündigung der Beklagten vom 28. Oktober 1977 als außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam ist.
3. Im übrigen 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1955 geborene Klägerin wurde von September 1972 bis August 1975 in den Städtischen Krankenanstalten der Beklagten zur Krankenschwester ausgebildet. Im Juli 1975 erklärte sie der Beklagten, daß sie keiner politischen Partei angehöre. Seit September 1975 steht die Klägerin bei der Beklagten als Krankenschwester im Arbeitsverhältnis, auf das der Bundesangestelltentarifvertrag Anwendung findet.

Die Beklagte erhielt am 14. Juni 1977 ein Schreiben des Ministeriums des Inneren von Rheinland-Pfalz, in dem über Aktivitäten der Klägerin für den Kommunistischen Bund Westdeutschlands (KBW) berichtet wurde. Die Beklagte antwortete am 22. Juni 1977, sie sehe keine nachweisbaren Tatsachen, um sich von der Klägerin trennen zu können. Am 5. August 1977 erhielt die Beklagte ein Schreiben des Ministeriums vom 2. August 1977, daß die mitgeteilten Erkenntnisse beweisbar und eine Anhörung der Klägerin angebracht sei.

Die Klägerin bot am 21. Oktober 1977 in der Innenstadt von L vor dem Haupteingang eines Kaufhauses die "Kommunistische Volkszeitung" zum Kauf an. Am 24. Oktober 1977 verteilte die Klägerin in L ein vom KBW herausgegebenes Flugblatt.

Nachdem der Beklagten die Verkaufsätigkeit der Klägerin am 21. Oktober 1977 bekannt geworden war, wurde die Klägerin am 25. Oktober 1977 zu einem Gespräch geladen, um die Zweifel an ihrer Verfassungstreue zu klären. Die Klägerin lehnte dabei jede Stellungnahme ab. Sie wurde daraufhin vom Dienst suspendiert. Mit Schreiben vom 28. Oktober 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Personalrat hat der außerordentlichen und auch einer Umdeutung in eine ordentliche Kündigung zugestimmt.

Die Klägerin hat vorgetragen, ihre politische Einstellung und ihr politisches Verhalten berührten das Arbeitsverhältnis

- 3 -



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



- 3 -

nicht. Sie wirkten sich betrieblich nicht aus, da sie bei der Beklagten im Bereich der Leistungsverwaltung (Daseinsvorsorge) tätig sei. Angestellten könne nicht das gleiche Maß an politischer Treue abverlangt werden wie Beamten.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Oktober 1977 nicht aufgelöst sei. Die Beklagte hat Klageabweisung, hilfsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt.

Die Beklagte ist der Auffassung, einem Angestellten im öffentlichen Dienst obliege ein Mindestmaß an politischer Treuepflicht. Wer sich, wie die Klägerin, öffentlich aktiv für die Ziele einer verfassungsfeindlichen Partei wie den KBW einsetze, verletze diese Pflicht. Dabei spiele es keine Rolle, daß die Klägerin im Bereich der Leistungsverwaltung tätig gewesen sei. Auch habe ein Mitarbeiter am Verhalten der Klägerin Anstoß genommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht gegenteilig entschieden. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren; die Beklagte 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, die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung sei rechtswirksam, weil die Klägerin am 21. Oktober 1977 die "Kommunistische Volkszeitung" verkauft und am 24. Oktober 1977 ein vom KBW herausgegebenes Flugblatt verteilt habe. Damit sei der erforderliche Grundstock politischer Treue nicht vorhanden und das vertragliche Vertrauensverhältnis gestört.

- 4 -



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



- 4 -

Diese Würdigung kann vom Revisionsgericht nur darauf hin überprüft werden, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gem. § 626 Abs. 1 BGB verkannt ist, d.h. ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abgeben kann. Darüber hinaus muß das Landesarbeitsgericht unter erschöpfender und widerspruchslöser Würdigung der entsprechenden Tatsachen und unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände abgewogen haben, ob es dem Kündigenden unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (vgl. die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB [zu 2 der Gründe]; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe] sowie BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]). Das angefochtene Urteil hält dieser eingeschränkten Überprüfung deshalb nicht stand und mußte aufgehoben werden, weil das Landesarbeitsgericht die somit erforderliche Interessenabwägung rechtsfehlerhaft unterlassen hat.

2. Gleichwohl bedurfte es insoweit keiner Zurückverweisung, weil der Rechtsstreit hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung entscheidungsreif ist (§ 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO).

Bei einer außerordentlichen Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB muß der Kündigende u.a. darlegen, daß ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist. An einem derartigen Sachvortrag der Beklagten fehlt es jedoch. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Beklagte am 14. Juni 1977 durch ein Schreiben des Ministeriums des Inneren von Rheinland-Pfalz informiert, daß die Anschrift der Klägerin als Wohnkommune aktiver Mitarbeiter der KBW-Gruppe und der Betriebszelle des KBW im Städt. Krankenhaus der Beklagten bekannt sei und die Klägerin im September 1976 Wahlplakate mit Plakaten der KBW überklebt habe. Die Beklagte antwortete daraufhin mit

- 5 -



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



- 5 -

Schreiben 22. Juni 1977, es gäbe keine beweisbaren Tatsachen, sich von der Klägerin zu trennen. Daraufhin antwortete das Ministerium am 2. August 1977, daß die mitgeteilten Erkenntnisse beweisbar und die Anhörung der Klägerin angebracht sei. Wenn die Beklagte trotz Kenntnis dieses Sachverhalts das Arbeitsverhältnis fortsetzt und die Klägerin erst am 28. Oktober 1977, nachdem die Verkaufstätigkeit vom 21. Oktober 1977 bekannt geworden war, fristlos kündigt, so hätte sie substantiiert darlegen müssen, auf Grund welcher weiteren Umstände ihr nunmehr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Dezember 1977 nicht zumutbar sei. Das ist nicht geschehen. Damit ist die Kündigung als außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam.

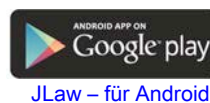
3. Das Landesarbeitsgericht muß nunmehr gemäß § 140 BGB die Umdeutung der als fristlos erklärten Kündigung in eine ordentliche Kündigung prüfen. Danach kommt es darauf an, ob die Umdeutung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen der Beklagten entspricht und ob dieser Wille dem Arbeitnehmer erkennbar geworden ist (vgl. BAG 27, 263 = AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung).

Sieht es die Voraussetzungen einer Umdeutung als gegeben an, hat es weiter festzustellen, ob die Kündigung gemäß § 1 KSchG rechtswirksam ist oder nicht. Dabei wird es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachten haben, daß eine politische Betätigung eine ordentliche Kündigung nur rechtfertigt, wenn das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder auch im Unternehmensbereich (vgl. BAG 24, 438 [444] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB [zu II 2 b der Gründe]; BAG 23, 371 [375] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG [zu I der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969). Besteht die Betätigung in einer Meinungsäußerung, so findet das dem Arbeitnehmer gemäß Art. 5 Abs. 1 GG zustehende Grundrecht der freien Meinungsäußerung seine Schranken in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

