

# Entscheidungen

## Urteil des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 19. 1. 1973

*Im Namen des Volkes!*

In dem Rechtsstreit der Arbeiterin O . . . , Klägerin  
gegen

die Firma Deutsche Philips GmbH, Beklagte

hat das Arbeitsgericht in Wetzlar aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. 12. 1972 durch Richter Dr. Müller als Vorsitzendem und die Arbeitsrichter Weber und Krauskopf als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 10. 10. 1972 nicht aufgelöst wurde.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.  
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3000,- DM festgesetzt.

### *Tatbestand:*

Die 22 Jahre alte Klägerin, die der IG Metall angehört, trat am 25. 1. 1972 als Arbeiterin in die Dienste der Beklagten, wo sie etwa 1000,- DM monatlich verdiente. Am 23. 3. 1972 wurde sie wegen verspäteter Arbeitsaufnahme und am 27. 6. 1972 deshalb verwarnt, weil sie Arbeitsmaterial in den Abfall werfen wollte.

Am 29. 8. 1972 fand bei der Beklagten eine Betriebsversammlung statt, in deren Verlauf die Klägerin das Wort ergriff und sich gegen eine angeblich beabsichtigte Beschränkung des Akkords wandte. Unter der Überschrift: »Politische Entlassung verhindert« griff der Anfang Oktober 1972 in Wetzlar verbreitete »Rote Leitz Arbeiter«, eine von der KPD – ML herausgegebene Betriebszeitung, die Rede der Klägerin während der Betriebsversammlung auf und behauptete, eine beabsichtigte Entlassung der Klägerin sei durch eine Eingabe von Schlossern der Beklagten verhindert worden. Die Beklagte war der Ansicht, der Artikel im »Roten Leitz Arbeiter« sei auf Informationen der Klägerin zurückzuführen. Nachdem ein Gespräch der Klägerin mit einem Mitglied des Betriebsrats, der Schlosserei und der Jugendvertretung am 4. 10. 1972 stattgefunden hatte, kündigte die Beklagte am 10. 10. 1972 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos. Zur Begründung führte sie aus, der beanstandete Artikel enthalte unwahre Behauptungen. Es treffe nicht zu, daß die Klägerin wegen der Rede am 29. 8. 1972 habe entlassen werden sollen; es hätten sich auch nicht andere Arbeitnehmer gegen diese Entlassung ausgesprochen. Dem Betriebsrat werde zu Unrecht vorgeworfen, er sei mit der Beschränkung des Akkords einverstanden. Wegen des Artikels habe es Unruhe im Betrieb gegeben, so daß auch der Betriebsrat der Kündigung in seiner Sitzung vom 10. 10. 1972 zugestimmt habe.

Die Klägerin hält die Entlassung für nicht gerechtfertigt. Sie ist der Ansicht, sie könne für den Artikel im »Roten Leitz Arbeiter« nicht verantwortlich gemacht werden; sie habe ihn weder verfaßt, noch veranlaßt, noch verbreitet.

Die Klägerin beantragt mit der am 11. 10. 1972 erhobenen Klage festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 10. 10. 1972 nicht aufgelöst wurde.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, die Klägerin sei die Informantin für den beanstandeten Artikel und stehe hinter dessen Inhalt. Da der Artikel sie und ihren Betriebsrat grob beleidige, habe eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden müssen; allenfalls könne diese in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie den Akteninhalt verwiesen.

*Entscheidungsgründe:*

Die Klage mußte Erfolg haben.

Die fristlose Kündigung ist nicht gerechtfertigt. Gemäß § 626 BGB kann ein Arbeitnehmer dann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden, wenn Tatsachen vorliegen, die dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar machen. Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag der hessischen Metallindustrie würde die ordentliche Kündigungsfrist bei der Klägerin 1 Woche zum Wochenschluß betragen (§ 23 II MTV). Umstände, die der Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum Ablauf dieser kurzen Frist entgegenstanden hätten, sind nicht ersichtlich. Dies folgt bereits daraus, daß der beanstandete Artikel bereits Anfang Oktober 1972 in Wetzlar bekannt und am 4. 10. 1972 bei der Beklagten diskutiert wurde, die fristlose Entlassung aber erst am 10. 10. 1972 erfolgte. Bei dieser Beurteilung geht das Gericht davon aus, daß die Klägerin die Informationen für den Artikel – möglicherweise gemeinsam mit anderen – geliefert hat. Dies ist daraus zu schließen, daß dies die Klägerin weder gegenüber ihren Arbeitskollegen am 4. 10. 1972 noch im Gütetermin bestritten und auch im Kammertermin eingeräumt hat, mit anderen die im Artikel genannten Tatsachen erörtert zu haben. Ein Grund für eine fristlose Kündigung könnte aber nur dann angenommen werden, wenn die Klägerin für die im Artikel genannten Beleidigungen (Schinderbetrieb, mörderischer Akkord, Schweinereien des Betriebsrats usw.) verantwortlich gemacht werden könnte. Das aber hat die Beklagte weder behauptet, noch unter Beweis gestellt. Der tatsächliche Inhalt des Artikels kann kein Kündigungsgrund sein; denn solche Veröffentlichungen werden durch das in Artikel 5 GG geschützte Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Dieses Recht endet nicht am Werkstor, vielmehr ist es jedem Arbeitnehmer gestattet, innerbetriebliche Vorgänge – von Betriebsgeheimnissen abgesehen – zu erörtern und seine Meinung hierzu frei und ungehindert vorzutragen. Dieses Recht beinhaltet auch, Kritik an Werksleitung und Betriebsrat zu üben, wobei es nicht darauf ankommen kann, ob diese Kritik im Einzelfall auch gerechtfertigt ist. Es ist dann vielmehr Sache der Angegriffenen, die Richtigkeit ihrer Maßnahmen bzw. Vorhaben vor der Belegschaft zu vertreten.

Der hier zu beurteilende Sachverhalt kann aber auch keine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Nach dem ersatzlosen Wegfall des früheren § 11 II KSchG

kann heute eine fristlose Kündigung ohne weiteres in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden. Entgegen der Annahme der Klägerin liegt zu einer solchen Kündigung auch die von § 102 I BVG geforderte Anhörung vor; denn sie ist in der vom Betriebsrat am 10. 10. 1972 erteilten Zustimmung zur fristlosen Kündigung zu sehen. Eine fristgemäße Kündigung ist aber nach § 1 KSchG nur dann zulässig, wenn sie durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Gründe, die in der Person der Klägerin liegen, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Verhaltensbedingte Gründe sind nicht ersichtlich; denn darunter fällt lediglich das Verhalten des Arbeitnehmers bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere bei der Erbringung der Arbeitsleistung (Bundesarbeitsgericht, Betriebsberater 1970, S. 37). Die hier allein einschlägigen Verwarungen der Beklagten liegen zeitlich weit zurück und können heute eine Kündigung nicht mehr rechtfertigen, zumal die Beklagte weitere Beanstandungen an der Arbeitsleistung der Klägerin nicht vorgetragen hat. Auch dringende betriebliche Gründe können im vorliegenden Fall nicht anerkannt werden. Wie oben ausgeführt, ist die Kritik der Klägerin an der Beklagten und ihrem Betriebsrat durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Der vermutlich unrichtige Vortrag über die Aktion der Schlosser vermag eine fristgemäße Kündigung ebenfalls nicht zu rechtfertigen; denn die Beklagte hätte hier die Möglichkeit gehabt, diesem Gerücht auf andere Weise zu begegnen, etwa durch eine Veröffentlichung am schwarzen Brett. Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, daß die Klägerin zur Zeit der Kündigung am 10. 10. 1972 die im »Roten Leitz Arbeiter« enthaltenen Beleidigungen der Beklagten und ihres Betriebsrats gebilligt hat; denn sie hat sich sowohl im Gütetermin als auch in ihrem Schriftsatz vom 21. 12. 1972 von diesen distanziert. Wenn sie im Kammertermin diese Distanzierung nicht wiederholt, sondern eine Erklärung hierzu verweigert hat, so kann dies nachträglich die Kündigung vom 10. 10. 1972 nicht begründen. Dies Verhalten stellt allenfalls einen Grund dar, der die Beklagte berechtigt, gemäß § 9 KSchG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen, doch hat sie einen solchen Antrag nicht gestellt.

Es war daher wie erfolgt zu entscheiden. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte als die unterlegene Partei zu tragen (§ 91 I ZPO). Der Wert des Streitgegenstandes wurde gemäß §§ 61 II, 12 VII ArbGG im Urteil festgesetzt.

[Az.: 575/72]

gez. Dr. Müller

## Beschluß des Kammergerichts Berlin vom 12. 1. 1973

### *Beschluß:*

In der Strafsache gegen die Studentin Anna Katharina Hammerschmidt . . . zur Zeit in dieser Sache in Untersuchungshaft . . .

wegen Vergehens nach § 129 Abs. 1 StGB u. a. hat der Strafsenat 1A des Kammergerichts in Berlin in der Sitzung vom 12. Januar 1973 beschlossen:

Die Untersuchungshaft der Beschuldigten dauert fort.

Bis zum 11. April 1973 wird die Haftprüfung dem nach allgemeinen Vorschriften zuständigen Gericht übertragen.